RZECZPOSPOLITA POLSKA
PROKURATOR GENERALNY

Warszawa, dnia 8 listopada 2016 r.

TRYBUNAŁ KONSTYTUCYJNY
KANCELARIA
wpł. dnia 09. 11. 2016
L.dz. ..... L. zał. .....

PK VIII TK 63.2016

P 8/16

TRYBUNAŁ KONSTYTUCYJNY

W związku z dwoma połączonymi pytaniami prawnymi Sądu Rejonowego w W., czy art. 264 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r., poz. 1502 ze zm.), „w zakresie, w jakim przewiduje jedynie siedmiodniowy termin od doręczenia oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę do wniesienia przez pracownika odwołania jest zgodny z art. 45 ust. 1 Konstytucji oraz art. 6 § 1 Europejskiej Konwencji z 1950 r. o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności oraz z art. 32 ust. 1 Konstytucji RP w zakresie w jakim przewiduje krótszy termin na wniesienie odwołania do sądu pracy, aniżeli termin przewidziany w art. 264 § 2 kodeksu pracy"

– na podstawie art. 28 pkt 6 oraz art. 34 ustawy z dnia 22 lipca 2016 r. o Trybunale Konstytucyjnym (Dz. U., poz. 1157) –

przedstawiam następujące stanowisko:

1) **art. 264 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r., poz. 1502 ze zm.), w zakresie, w jakim przewiduje termin 7 dni na wniesienie przez pracownika odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, jest niezgodny z art. 32 ust. 1 oraz jest zgodny z art. 45 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej;**

2) **w pozostałym zakresie postępowanie podlega umorzeniu na podstawie art. 40 ust. 1 pkt 1 w związku z art. 83 ust. 1 ustawy z dnia 22 lipca 2016 r. o Trybunale Konstytucyjnym (Dz. U., poz. 1157) – wobec niedopuszczalności wydania wyroku.**

UZASADNIENIE

W niniejszej sprawie pytania prawne zostały sformułowane na tle następujących stanów faktycznych i prawnych.

Pierwsze z pytań prawnych zostało skierowane w sprawie, w której w dniu marca 2014 r. P T. skierowała do Sądu Rejonowego w W. pozew przeciwko C Spółka Akcyjna z siedzibą w W. o zasądzenie wynagrodzenia za okres wypowiedzenia umowy o pracę oraz o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego i niezgodnego z prawem wypowiedzenia jej umowy o pracę w wysokości

W uzasadnieniu pozwu powódka podniosła m.in., iż pozwana zastosowała wobec niej dwumiesięczny okres wypowiedzenia, zamiast wymaganego okresu trzymiesięcznego. Powódka stwierdziła, iż oświadczenie o wypowiedzeniu jej przez pozwaną umowy o pracę zostało jej doręczone w dniu marca 2014 r., a tym samym termin wypowiedzenia wypada w dniu czerwca 2014 r.

Sąd Rejonowy w W., rozpatrując tę sprawę, ustalił, że oświadczenie pozwanej o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę zostało tej ostatniej doręczone w dniu lutego 2014 r. W związku z tym stwierdził, iż, zgodnie z art. 264 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r., poz. 1502 ze zm.), dalej: k.p., termin do wniesienia przez powódkę odwołania od wypowiedzenia jej umowy o pracę upłynął w dniu marca 2014 r. Z uwagi zaś na to, że powódka wniosła pozew do Sądu w dniu marca 2014 r., przekroczyła wymieniony termin ustawowy o 6 dni. Sąd Rejonowy nie dopatrzył się także

okoliczności, które przemawiałyby za przywróceniem powódce terminu do wniesienia odwołania do sądu w trybie art. 265 k.p.

Drugie z pytań prawnych zostało skierowane w rozpoznawanej przez Sąd Rejonowy w W. sprawie z powództwa P T. przeciwko C Spółka Akcyjna z siedzibą w W. W sprawie tej powódka w dniu marca 2014 r. wniosła do Sądu pozew, w którym zawarła żądanie zasądzenia od pozwanej na jej rzecz wynagrodzenia za okres wypowiedzenia umowy o pracę oraz odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego i niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę w wysokości

Sąd Rejonowy, rozpatrując tę sprawę, przyjął, iż oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę zostało doręczone powódce w dniu lutego 2014 r., w związku z czym złożyła ona pozew po upływie terminu przewidzianego w art. 264 § 1 k.p. Sąd nie stwierdził przy tym okoliczności uzasadniających przywrócenie terminu do złożenia pozwu na podstawie art. 265 k.p.

Sądy orzekające w obydwu wymienionych sprawach, dalej: Sądy pytające lub Sądy, powzięły wątpliwość co do zgodności art. 264 § 1 k.p., w zakresie, w jakim przepis ten przewiduje termin 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę na wniesienie przez pracownika odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, z art. 32 ust. 1 i art. 45 ust. 1 Konstytucji oraz art. 6 ust. 1 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, sporządzonej w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r. (Dz. U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284 ze zm.), dalej: Konwencja o ochronie praw człowieka, w związku z czym skierowały pytania prawne do Trybunału Konstytucyjnego.

Podkreślić trzeba, że w obydwu pytaniach prawnych identyczne są zarówno zarzuty sformułowane w ich *petitach*, jak i argumentacja przytoczona w uzasadnieniach.

Uzasadniając zarzuty niezgodności kwestionowanej regulacji z art. 45 ust. 1 Konstytucji, Sądy pytające podniosły m.in., iż przewidziany w art. 264 § 1

k.p. termin do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę jest terminem prawa materialnego o charakterze podobnym do terminów prekluzyjnych. Nie jest to termin *ściśle prekluzyjny*, gdyż może być przywrócony w sytuacji przewidzianej w art. 265 k.p.

Sądy dokonały analizy przepisów prawnych obowiązujących w latach 1928 – 2014, które regulowały terminy do wniesienia przez pracowników roszczeń związanych z rozwiązaniem stosunków pracy przez pracodawcę do sądów lub innych organów ochrony prawnej. W tym kontekście w uzasadnieniach pytań prawnych wskazano m.in., że, zgodnie z art. 14 ust. 1 dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy (Dz. U. Nr 2, poz. 11), w przypadku rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez przewidzianej prawem przyczyny albo za zgodą pracownika, termin do wniesienia przez pracownika roszczenia o przywrócenie do pracy do komisji rozjemczej lub sądu wynosił 14 dni od dnia zawiadomienia pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę. Zgodnie zaś z art. 14 ust. 2 tegoż dekretu, termin do wystąpienia przez pracownika z roszczeniem o odszkodowanie z powodu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy wynosił 6 miesięcy. Sądy zwróciły przy tym uwagę, że obowiązujący aktualnie przepis art. 264 § 2 k.p., w zakresie terminu dochodzenia roszczenia o przywrócenie do pracy, jest *powieleniem* przepisu art. 14 ust. 2 wskazanego dekretu.

Sądy pytające wskazały, że w 1975 r. wszedł w życie k.p., w którym kwestia terminów dochodzenia roszczeń na tle rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy została uregulowana pierwotnie w art. 269. Zgodnie z tym przepisem, w jego brzmieniu obowiązującym w latach 1975 – 1985, odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę przysługiwało do komisji odwoławczej do spraw pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę. Przepis ten został uchylony z dniem 1 lipca 1985 r. ustawą z dnia 18 kwietnia 1985 r. o rozpoznawaniu przez sądy spraw z zakresu prawa pracy i

ubezpieczeń społecznych (Dz.U. Nr 20, poz. 85). Ustawą tą do rozpoznawania w I instancji spraw z zakresu prawa pracy powołano sądy pracy, które ukonstytuowano jako odrębne jednostki organizacyjne sądów rejonowych. W sądach wojewódzkich utworzono zaś sądy pracy i ubezpieczeń społecznych, które działały jako sądy II instancji.

Sądy pytające zwróciły uwagę, iż ustawa z dnia 18 kwietnia 1985 r. o rozpoznawaniu przez sądy spraw z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych nadała nowe brzmienie przepisom art. 264 i 265 k.p., w którym obowiązują one do dnia dzisiejszego.

W uzasadnieniu pytań prawnych podkreślono, iż, po zmianach k.p. dokonanych w 1985 r., w nowym brzmieniu przepisu art. 264 k.p. pozostawiono dotychczasową terminologię, określając środek prawny przysługujący pracownikowi w razie wypowiedzenia mu przez pracodawcę umowy o pracę jako *odwołanie*, pomimo iż od 1985 r. do chwili 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. k.p., nie *zmieniono* (...) *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* (uzasadnienie pytań prawnych, str. 10).

Sądy pytające zwróciły uwagę, że *istotą* terminu do wniesienia do sądu pozwu z roszczeniem o przywrócenie do pracy (lub o odszkodowanie) z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę *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 (uzasadnienie pytań prawnych, str. 10).

Zdaniem Sądów pytających, przewidziany w art. 264 § 1 k.p. siedmiodniowy termin do wniesienia powództwa do sądu pracy, liczony od dnia doręczenia pracownikowi wypowiedzenia umowy o pracę, jest zbyt krótki z punktu widzenia możliwości realnego przygotowania się do uruchomienia procedury sądowej. W sytuacji, gdy wypowiedzenie umowy o pracę jest zazwyczaj dla pracownika zaskakujące, bez względu na zaplanowane wcześniej czynności zawodowe i życiowe musi on bowiem w terminie 7 dni przygotować pozew, przedstawić dowody na poparcie swoich roszczeń oraz ewentualnie ustanowić profesjonalnego pełnomocnika, który udzieli mu w tym czasie pomocy prawnej poprzez przygotowanie i wniesienie pozwu do sądu pracy. W związku z tym *trudno uznać*, aby siedmiodniowy termin umożliwiał pracownikowi dokonanie tych wszystkich czynności. Problemu nie rozwiązuje możliwość przywrócenia terminu na podstawie art. 265 k.p., ponieważ w takim przypadku pracownik musi uprawdopodobnić brak winy we wniesieniu odwołania w terminie.

W ocenie Sądów pytających, kwestionowana regulacja narusza tym samym prawo do sądu, albowiem nie pozwala na realne przygotowanie się przez pracownika do wytoczenia powództwa przeciwko pracodawcy.

W pytaniach prawnych podniesiono także, iż dla oceny zgodności zaskarżonej regulacji z art. 45 ust. 1 Konstytucji nie ma znaczenia okoliczność, że ciężar dowodu zasadności przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę spoczywa na pracodawcy, co mogłoby wskazywać, że przygotowanie pracownika do wniesienia pozwu nie wymaga *żadnych szczególnych starań.*

Zgodnie bowiem z art. 126 § 1 i art. 187 ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2014 r., poz. 101 ze zm.), dalej: k.p.c., pozew w sprawie cywilnej powinien m.in. zawierać przytoczenie

okoliczności faktycznych oraz dowodów na poparcie zgłoszonych żądań. Samo tylko sformułowanie wniosku o przeprowadzenie dowodów z przesłuchania świadków wymaga zaś ustalenia ich danych osobowych oraz adresów zamieszkania, tak aby tego typu wniosek mógł być uznany przez sąd pracy za przygotowany zgodnie z wymogami k.p.c.

Sądy pytające wskazały, że przepisy *postępowania odrębnego w sprawach z zakresu prawa pracy* zawierają ułatwienia dotyczące dochodzenia roszczeń przez pracowników, w tym możliwość wyznaczenia przez przewodniczącego tzw. czynności wyjaśniających, w czasie których powód – pracownik może dokładnie określić swoje żądania czy wskazać konieczne do przeprowadzenia dowody. Jednak przepisy art. 459-477[7] k.p.c., *w zakresie instytucji składających się na zasadę szczególnej ochrony uzasadnionych interesów pracownika*, nie dotyczą przepisów postępowania uproszczonego. Tymczasem taki tryb postępowania jest obligatoryjny w sprawach o roszczenia wynikające z umów o pracę, jeżeli wartość przedmiotu sporu nie przekracza dziesięciu tysięcy złotych. Zgodnie bowiem z art. 505[14] § 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. 477[1] 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 budzić wątpliwości. W praktyce powoduje to jednak, iż 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* (uzasadnienia pytań prawnych, str. 12).

Sądy pytające podniosły ponadto, iż kolejne, przeprowadzane od kilkunastu lat zmiany k.p.c. wzmacniają zasadę kontradyktoryjności, ograniczając 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 dotyczy to działań sądu w zakresie podejmowania inicjatywy dowodowej. W tym aspekcie wskazano na regulację zawartą w art. 207 § 6 k.p.c., zgodnie z którą sąd pomija spóźnione twierdzenia i dowody, chyba że strona uprawdopodobni, że nie zgłosiła ich w pozwie lub dalszym piśmie przygotowawczym bez swojej winy lub że uwzględnienie spóźnionych twierdzeń i dowodów nie spowoduje zwłoki w rozpoznaniu sprawy albo że występują inne wyjątkowe okoliczności.

Według Sądów pytających, *w praktyce w sądach wielkomiejskich* wszelkie pisma procesowe zawierające osobowe wnioski dowodowe wnoszone po złożeniu odpowiedzi na pozew z reguły prowadzą zaś do zwłoki w postępowaniu. Z tych względów *brak precyzyjnego uzasadnienia niepowołania ich w pozwie* może prowadzić do ich nieprzeprowadzenia przez sąd pracy.

W ocenie Sądów pytających, *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* (uzasadnienie pytań prawnych: z dnia 1 października 2014 r. – str.12, z dnia 27 listopada 2014 r. – str. 13).

Sądy pytające podniosły ponadto, że ustawodawca niezwykle rzadko decyduje się na ustalenie tak krótkiego, jak w kwestionowanym przepisie, terminu prawa materialnego, po upływie którego traci się możliwość dochodzenia roszczenia przed sądem. Zdaniem Sądów, termin określony w art. 264 § 1 k.p. miał swoje *podłoże genealogiczne* w terminie proceduralnym, jakim przed 1 lipca 1985 r. był termin wniesienia odwołania od orzeczenia komisji rozjemczej, co z natury rzeczy rzutowało na określenie jego długości. Obecnie, tj. od 1985 r., termin ten jest natomiast terminem prawa materialnego, a zatem co do zasady nie powinien być tak krótki.

W uzasadnieniach pytań prawnych stwierdzono ponadto, że termin na wniesienie przez pracownika pozwu z roszczeniem kompensacyjnym lub

restytucyjnym w związku z wadliwym rozwiązaniem stosunku pracy (w przedmiotowej sprawie – w związku z wypowiedzeniem) powinien upływać jakiś czas po rozwiązaniu stosunku pracy. Wskazano, ze mógłby być to termin, który upływałby 3 miesiące po ustaniu stosunku pracy.

Podniesiono, że roszczenie o odszkodowanie jest podobnym roszczeniem pieniężnym, jak roszczenie o wynagrodzenie czy odprawę pieniężną z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, które przedawniają się z upływem 3 lat od dnia wymagalności. Tymczasem roszczenia o odszkodowanie z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy można dochodzić w terminie 7 dni od daty doręczenia pracownikowi oświadczenia woli pracodawcy.

Sądy pytające zwróciły też uwagę, iż obowiązek wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę w terminie 7 dni od dnia otrzymania oświadczenia woli pracodawcy wielokrotnie prowadzi do zaostrzenia konfliktu pomiędzy stronami, co często kończy się rozwiązaniem umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w okresie biegnącego wypowiedzenia. Ponadto konieczność wniesienia pozwu w okresie pozostawania w stosunku pracy zniechęca pracowników do wnoszenia pozwów przeciwko pracodawcy ze zrozumiałych względów, albowiem nadal ich sytuacja materialna i życiowa w dużej mierze zależy od zachowania pracodawcy.

W konsekwencji Sądy pytające stwierdziły, iż termin z art. 264 § 1 k.p. jest obecnie zbyt krótki, przez co narusza konstytucyjne prawo do sądu.

W uzasadnieniach obydwu pytań prawnych podniesiono też, że siedmiodniowy termin przewidziany w art. 264 § 1 k.p. nie odpowiada standardom przyjętym w Konwencji nr 158 Międzynarodowej Organizacji Pracy w sprawie rozwiązania stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy, dalej: Konwencja nr 158 MOP, która weszła w życie z dniem 24 listopada 1985 r. Zgodnie z art. 8 ust. 1 Konwencji nr 158 MOP, 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 tej konwencji 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.

Sądy pytające zauważyły, iż Konwencja nr 158 MOP nie została ratyfikowana przez Polskę, *ale zgodnie z Konstytucją MOP z 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* (uzasadnienia pytań prawnych: z dnia 1 października 2014 r. – str. 13 i z dnia 27 listopada 2014 r. – str. 14).

Sądy pytające zwróciły uwagę, iż Konwencja nr 158 MOP używa pojęcia *rozsądnego okresu* na wniesienie pozwu, *zatem w kontekście tego pojęcia można oceniać zgodność art. 264 § 1 k.p. z art. 8 ust. 3 tejże Konwencji po jej ratyfikacji* (tamże).

W ocenie Sądów, termin określony w art. 264 § 1 k.p. nie gwarantuje pracownikowi prawa do realnej ochrony, tj. uniemożliwia przygotowanie się do procesu, w szczególności wtedy, gdy pracownik chce skorzystać z pomocy prawnej profesjonalnego pełnomocnika. Ponadto nie umożliwia pracownikowi uzyskania pełnej informacji o jego prawach wynikających z ustaw, układów zbiorowych pracy czy umowy. Nie umożliwia też pracownikowi w odpowiednim czasie samego podjęcia decyzji o wytoczeniu powództwa. *Polskie prawo pracy należy zatem uznać za niezgodne z art. 8 ust. 3 Konwencji MOP nr 158* (uzasadnienia pytań prawnych, str. 14).

Uzasadniając zarzut niezgodności kwestionowanej regulacji z wzorcem z art. 32 ust. 1 Konstytucji, Sądy pytające wskazały m.in., że ustawodawca w art. 264 § 2 k.p. przewidział dwukrotnie dłuższy termin na wniesienie pozwu do sądu niż w przepisie art. 264 § 1 k.p. Zdaniem Sądów, nie ma zaś różnic w sytuacji pracowników, z którymi pracodawca rozwiązał stosunek pracy za

wypowiedzeniem, oraz pracowników, z którymi stosunek ten został rozwiązany bez wypowiedzenia, a które to różnice przemawiałyby za przyjęciem dla każdej z tych grób innego terminu do wniesienia do sądu odwołania od decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. 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.

W ocenie Sądów pytających, brak jest jakiegokolwiek uzasadnienia dla zróżnicowania terminów dochodzenia roszczeń przewidzianych w art. 264 § 1 i 2 k.p. ze względu na to, czy pracodawca rozwiązał z pracownikiem umowę o pracę za wypowiedzeniem, czy bez wypowiedzenia.

Obie te czynności prawne polegają na złożeniu oświadczenia woli zmierzającego do ustania stosunku pracy, z tą różnicą, że w przypadku rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem ustanie stosunku pracy jest odroczone do terminu wypowiedzenia, czyli ostatniego dnia upływu okresu wypowiedzenia.

Sądy pytające stwierdziły, że, z puntu 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 – nie ma jakichkolwiek różnic uzasadniających wydłużenie czasu dla wnoszenia roszczeń, o których mowa w art. 264 § 2 k.p. W jednej i drugiej sprawie ciężar dowodzenia zasadności przyczyn rozwiązania stosunku pracy spoczywa bowiem na pracodawcy. 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 lub na czas wykonania określonej pracy).

W związku z tym Sądy pytające uznały, że kwestionowaną regulację należy uznać za niezgodną z zasadą równości wobec prawa wyrażoną w art. 32 ust. 1 Konstytucji.

W niniejszym postępowaniu zgłosił udział Rzecznik Praw Obywatelskich, dalej: Rzecznik lub RPO, który przedstawił stanowisko, że art. 264 § 1 k.p., w zakresie, w jakim przewiduje siedmiodniowy termin od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę na wniesienie odwołania do sądu pracy, jest niezgodny z art. 45 ust. 1 Konstytucji.

Uzasadniając to stanowisko, Rzecznik stwierdził m.in., że określony w art. 264 § 1 k.p. siedmiodniowy termin do wniesienia do sądu odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę (tj. o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne albo o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie) należy do grupy ustanowionych w k.p. krótkich terminów zawitych prawa materialnego. Jego celem jest wymuszenie na pracowniku szybkiego dochodzenia niektórych roszczeń pracowniczych przed sądami pracy, pod rygorem ich utraty.

Do terminu przewidzianego w art. 264 § 1 k.p. nie mają zastosowania przepisy k.p.c. dotyczące uchybienia i przywrócenia terminu. Dlatego też konsekwencją wniesienia pozwu po upływie terminów określonych w tych przepisach jest oddalenie powództwa.

W ocenie RPO, siedmiodniowy termin na wniesienie odwołania od każdego wypowiedzenia umowy o pracę nie zapewnia w aktualnych warunkach realnego dostępu do sądu pracy. Ustawodawca nie dopełnił bowiem obowiązku rzetelnej analizy obowiązującego unormowania pod kątem dostateczności warunków niezbędnych do realizacji dostępu do sądu.

Rzecznik zwrócił uwagę, iż siedmiodniowy termin na wniesienie odwołania został uregulowany w art. 269 k.p., który wszedł w życie z dniem 1

stycznia 1975 r. Przepis ten *dotyczył jednak zupełnie innej instytucji, ponieważ odnosił się do komisji odwoławczej do spraw pracy*. 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 społecznych. Ustawa ta powołała sądy pracy, które stały się częścią sądownictwa powszechnego, oraz nadała także nowe brzmienie przepisom art. 264 i art. 265 k.p., które obowiązują do dnia dzisiejszego.

Rzecznik podzielił pogląd wyrażony w pytaniach prawnych Sądów pytających, zgodnie z którym po zmianach k.p. w 1985 r., w nowym brzmieniu art. 264 k.p., nie zmieniono siedmiodniowego terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, który dotyczył przecież środka prawnego, jaki pracownik miał prawo wnieść do komisji odwoławczej w stanie prawnym przed 1 lipca 1985 r. Od 1985 r. do chwili obecnej pracownik ma prawo wnieść pozew z określonym żądaniem (powództwem), który uruchamia procedurę badania zasadności zwolnienia pracownika oraz zachowania przez pracodawcę przepisów prawa pracy odnoszących się do rozwiązania stosunku pracy. Według RPO, szczególne znaczenie ma okoliczność, że nie zmieniono dotychczas przewidzianych dla odwołania do komisji rozjemczych terminów dochodzenia roszczeń przez pracownika w związku z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę. Zdaniem Rzecznika, w pytaniach prawnych zasadnie podkreślono, 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 ocenie Rzecznika, określony w art. 264 § 1 k.p. termin odwołania w żadnej mierze nie uwzględnia zmian zaistniałych na przestrzeni ostatnich dziesięcioleci w sferze stosunków pracy, w szczególności zaś skali rozwiązywania stosunków pracy z naruszeniem prawa. Zdaniem RPO, całkowicie odmienna jest także sytuacja na rynku pracy w związku z występującym bezrobociem.

RPO podkreślił też, że dochodzenie roszczeń z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę w drodze wniesienia powództwa do sądu pracy jest nadal podstawową formą rozstrzygania tego rodzaju sporów, pomimo iż oprócz drogi sądowej istnieją jeszcze dwie inne możliwości odwołania się pracownika od wypowiedzenia, a mianowicie do komisji pojednawczej oraz do sądu polubownego (arbitrażowego).

Rzecznik stwierdził, że termin z art. 264 § 1 k.p. w zasadniczy sposób wpływa na możliwość dochodzenia roszczeń, związanych z bytem stosunku pracy, a określona w art. 265 k.p. konstrukcja przywrócenia terminu nie prowadzi do zmiany charakteru tego terminu, mieszcząc się w swobodzie, jaką *przy kształtowaniu prekluzji* dysponuje ustawodawca. Przewidziany w art. 264 § 1 k.p. krótki termin na wniesienie odwołania jest terminem prawa materialnego, co oznacza, że niezachowanie tego terminu powoduje oddalenie powództwa. W ocenie RPO, zbyt krótki termin do dokonania czynności wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę nie gwarantuje pracownikowi realnego prawa dostępu do sądu, ponieważ nie zapewnia niezbędnego czasu na wniesienie odwołania i negatywnie wpływa na możliwość dochodzenia roszczeń związanych z bytem stosunku pracy. W tym kontekście Rzecznik zwrócił uwagę, że decyzja pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę niesie w sobie określone zagrożenia dla pracownika i jego rodziny, związane z jego przyszłością zawodową oraz możliwością uzyskiwania dochodów z pracy. Niezależnie zatem od stanu emocji, naturalnych w takim przypadku, pracownik musi w ciągu siedmiu dni przeanalizować swoją sytuację, a w przypadku podjęcia decyzji o wniesieniu odwołania zebrać argumenty i dowody na poparcie swoich roszczeń, a także często poszukać pomocy profesjonalnego pełnomocnika w celu uzyskania porady prawnej lub pomocy w zakresie przygotowania i wniesienia pozwu.

RPO podniósł ponadto, że obecne reguły procesu cywilnego wymagają profesjonalnego przygotowania pozwu. Wzmocnieniu uległa bowiem zasada

kontradyktoryjności, ograniczając możliwość działania sądu z urzędu w sprawach cywilnych.

Zdaniem Rzecznika, unormowanie dotyczące sądowego terminu zawitego, określonego w art. 264 § 1 k.p., jest ściśle związane z realizacją konstytucyjnych reguł porządku prawnego, które gwarantują skuteczną ochronę praw pracowników przez dostęp do sądu. Zakwestionowana w pytaniach prawnych regulacja, która ustanawia zbyt krótki termin na wniesienie odwołania do sądu, narusza konstytucyjne prawo dostępu do sądu, z uwagi na to, że w sposób rzeczywisty i istotny ogranicza możliwość dochodzenia ochrony praw na drodze sądowej. Ograniczenie w nadmierny sposób, tj. do 7 dni, terminu wystąpienia z powództwem może w praktyce prowadzić do zaniechania korzystania z tego środka prawnego, nawet wtedy, gdy decyzja pracodawcy w przedmiocie wypowiedzenia umowy o pracę godzi w oczywisty sposób w obowiązujący porządek prawny. Według RPO, nadmiernego rygoryzmu tego unormowania nie łagodzi instytucja przywrócenia terminu (art. 265 k.p.), która znajduje zastosowanie tylko wówczas, gdy pracownik uchybił terminowi bez swojej winy, a więc nie dotyczy każdego przypadku definitywnej utraty możliwości dochodzenia roszczenia na drodze sądowej.

W niniejszej sprawie na wstępie należy rozważyć kwestie formalne dotyczące dopuszczalności i zakresu rozpoznania przez Trybunał Konstytucyjny pytań prawnych.

Na każdym etapie postępowania Trybunał Konstytucyjny jest bowiem obowiązany do badania dopuszczalności pytania prawnego (skargi konstytucyjnej, wniosku) i kontrolowania, czy nie zachodzi ujemna przesłanka wydania orzeczenia, skutkująca obligatoryjnym umorzeniem postępowania. Wymóg badania ujemnych przesłanek wydania orzeczenia, pociągających za sobą obligatoryjne umorzenie postępowania, jest aktualny przez cały czas rozpoznania pytania prawnego (skargi konstytucyjnej, wniosku). Badanie przez

Trybunał Konstytucyjny, czy pytanie prawne (skarga konstytucyjna, wniosek) spełnia konstytucyjne i ustawowe wymogi, następuje także po zakończeniu etapu wstępnego rozpoznania sprawy i skierowaniu jej do merytorycznego rozpoznania (*vide* – postanowienia Trybunału Konstytucyjnego z dnia: 5 grudnia 2001 r., sygn. K. 31/00, OTK ZU nr 8/2001, poz. 69; 11 czerwca 2013 r., sygn. K 50/12, OTK ZU nr 5/A/2013, poz. 69; 18 czerwca 2013 r., sygn. SK 1/12, OTK ZU nr 5/A/2013, poz. 70; 2 czerwca 2015 r., sygn. P 35/15, OTK ZU nr 6/A/2015, poz. 85).

Jak już wskazano, w *petitach* obydwu pytań prawnych sformułowane zostały zarzuty niezgodności kwestionowanej regulacji z art. 32 ust. 1 i art. 45 ust. 1 Konstytucji oraz art. 6 ust. 1 Konwencji o ochronie praw człowieka.

W obydwu pytaniach prawnych brak jest jednak uzasadnienia zarzutów naruszenia przez zaskarżoną regulację wzorca z art. 6 ust. 1 Konwencji o ochronie praw człowieka.

Przepis art. 6 ust. 1 tej Konwencji stanowi:

Art. 6. 1. Każdy ma prawo do sprawiedliwego i publicznego rozpatrzenia jego sprawy w rozsądnym terminie przez niezawisły i bezstronny sąd ustanowiony ustawą przy rozstrzyganiu o jego prawach i obowiązkach o charakterze cywilnym albo o zasadności każdego oskarżenia w wytoczonej przeciwko niemu sprawie karnej. Postępowanie przed sądem jest jawne, jednak prasa i publiczność mogą być wyłączone z całości lub części rozprawy sądowej ze względów obyczajowych, z uwagi na porządek publiczny lub bezpieczeństwo państwowe w społeczeństwie demokratycznym, gdy wymaga tego dobro małoletnich lub gdy służy to ochronie życia prywatnego stron albo też w okolicznościach szczególnych, w granicach uznanych przez sąd za bezwzględnie konieczne, kiedy jawność mogłaby przynieść szkodę interesom wymiaru sprawiedliwości.

Przepis ten zapewnia każdemu prawo do przedstawienia sądowi do rozstrzygnięcia wszelkich roszczeń dotyczących praw i obowiązków cywilnych oraz każdego oskarżenia w sprawie karnej. Wynika z niego prawo do sądu,

którego jednym z aspektów jest możliwość dostępu do sądu. Na prawo to może powoływać się każdy, kto uważa, na możliwych do uzasadnienia podstawach, że ingerencja w korzystanie z jego praw cywilnych jest niezgodna z prawem, i zarzuca, że nie mógł wnieść swego roszczenia do sądu spełniającego wymagania art. 6 ust. 1 Konwencji. Prawo to uzupełniają gwarancje zawarte w art. 6 ust. 1 Konwencji, dotyczące organizacji i składu sądu oraz sposobu prowadzenia postępowania. Całość tworzy prawo do rzetelnego procesu sądowego.

Artykuł 6 Konwencji o ochronie praw człowieka nie stoi na przeszkodzie reglamentacji dostępu stron do instancji odwoławczych, pod warunkiem że chodzi o zapewnienie prawidłowego wymiaru sprawiedliwości. Zadanie interpretacji przepisów proceduralnych, odnoszących się do wymaganej formy i terminów wnoszenia środków odwoławczych, należy w pierwszej kolejności do organów krajowych (*vide* – M. Nowicki, *Komentarz do art. 6 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności*, 2015 r., LEX/el).

Zauważyć należy, że, zgodnie z art. 33 ust. 1 ustawy z dnia 22 lipca 2016 r. o Trybunale Konstytucyjnym, pytanie prawne powinno odpowiadać wymaganiom dotyczącym pism procesowych. W myśl zaś art. 33 ust. 6 tej ustawy ma zawierać: wskazanie organu, który wydał zakwestionowany akt normatywny (pkt 1); określenie kwestionowanego aktu normatywnego lub jego części (pkt 2); sformułowanie zarzutu niezgodności kwestionowanego aktu normatywnego z Konstytucją, ratyfikowaną umową międzynarodową lub ustawą (pkt 3) oraz uzasadnienie postawionych zarzutów, z powołaniem dowodów na ich poparcie (pkt 4).

Sformułowanie zarzutu w postępowaniu przed Trybunałem Konstytucyjnym oznacza sprecyzowanie przez skarżącego krytyki, nadanie ściśle określonej formy słownej jego twierdzeniu, że norma niższego rzędu jest niezgodna z normą wyższego rzędu. Istotę zarzutu stanowi zindywidualizowanie relacji między poddanym kontroli aktem normatywnym a wzorcem wskazanym przez skarżącego. Indywidualizacja ta polega na uzasadnieniu twierdzenia, że

konkretny akt normatywny jest niezgodny z tym wzorcem (*vide* – Z. Czeszejko – Sochacki, L. Garlicki, J. Trzciński, *Komentarz do ustawy o Trybunale Konstytucyjnym*, Warszawa 1999 r., str. 113 – 114). Uzasadnienie zarzutu musi polegać na sformułowaniu takich argumentów, które przemawiają na rzecz niezgodności zachodzącej pomiędzy normami wynikającymi z kwestionowanych przepisów oraz normami stanowiącymi wzorzec kontroli. Wymóg ten należy przy tym rozumieć jako nakaz odpowiedniego uzasadnienia zarzutów stawianych w kontekście każdego wskazanego wzorca kontroli. *Przesłanka odpowiedniego uzasadnienia zarzutów nie powinna być traktowana powierzchownie i instrumentalnie. Przytaczane w piśmie procesowym argumenty mogą być mniej lub bardziej przekonujące (...), lecz zawsze muszą być argumentami «nadającymi się» do rozpoznania przez Trybunał Konstytucyjny* (wyrok Trybunał Konstytucyjnego z dnia 19 października 2010 r., sygn. P 10/10, OTK ZU nr 8/A/2010, poz. 78). Do oceny niekonstytucyjności przepisu konieczne jest więc przedstawienie argumentów, które przemawiają za stwierdzeniem niezgodności zaskarżonych norm prawnych z poszczególnymi normami powołanymi jako wzorce kontroli. Jest to warunek formalny dopuszczalności rozpoznania pytania prawnego przez Trybunał Konstytucyjny. Podkreślić przy tym należy, iż w procedurze kontroli norm ciężar dowodu, że zaskarżony przepis jest niezgodny ze wskazanymi wzorcami kontroli, spoczywa – co do zasady – na podmiocie inicjującym kontrolę przed Trybunałem Konstytucyjnym (*vide* – postanowienie Trybunału Konstytucyjnego z dnia 9 maja 2007 r., sygn. SK 98/06, OTK ZU nr 6/A/2007, poz. 56 oraz wyroki Trybunału Konstytucyjnego z dnia: 14 lutego 2006 r., sygn. P 22/05, OTK ZU nr 2/A/2006, poz. 16; 20 grudnia 2007 r., sygn. P 39/06, OTK ZU nr 11/A/2007, poz. 161; 12 stycznia 2012 r., sygn. Kp 10/09, OTK ZU nr 1/A/2012, poz. 4; 18 lutego 2014 r., sygn. P 41/12, OTK ZU nr 2/A/2014, poz. 21; 25 lutego 2014 r., sygn. SK 65/12, OTK ZU nr 2/A/2014, poz. 13).

W niniejszej sprawie w uzasadnieniach obydwu pytań prawnych nie została przytoczona argumentacja odnosząca się do kwestionowanej regulacji w kontekście jej niezgodności z art. 6 ust. 1 Konwencji o ochronie praw człowieka. W szczególności nie spełnia wymogu uzasadnienia zarzutu niezgodności z tym wzorcem stwierdzenie, iż *w obecnych warunkach ustrojowych i wobec nowej treści norm konstytucyjnych oraz art. 6 Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności, a także wobec wymogów stawianych wniesieniu pozwu w kodeksie postępowania cywilnego, konieczne jest rozważenie, czy tak krótkie terminy dochodzenia roszczeń przewidzianych w art. 264 § 1 i 2 k.p., tj. siedmiodniowy w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę oraz czternastodniowy w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, są zgodne z zasadą prawa do sądu wyrażoną w art. 45 ust. 1 Konstytucji RP z 1997 r. oraz w art. 6 § 1 wymienionej Konwencji* (uzasadnienia pytań prawnych, str. 18).

W pytaniach prawnych nie wykazano więc, na czym miałaby polegać niezgodność kwestionowanych przepisów z art. 6 ust. 1 Konwencji o ochronie praw człowieka. Zarzutów tych nie uzasadniono i nie powołano dowodów na poparcie wyrażonych w nich tez.

W obydwu pytaniach prawnych Sądy pytające przytoczyły natomiast argumentację dotyczącą niezgodności kwestionowanej regulacji z wzorcami z art. 45 ust. 1 i art. 32 ust. 1 Konstytucji oraz naruszenia standardów przyjętych w art. 8 ust. 3 Konwencji nr 158 MOP.

Pytania prawne nie spełniają zatem wymogów formalnych, określonych w art. 33 ust. 6 pkt 4 ustawy o Trybunale Konstytucyjnym z dnia 22 lipca 2016 r. w zakresie dotyczącym niezgodności kwestionowanej regulacji z art. 6 ust. 1 Konwencji o ochronie praw człowieka.

W związku z tym w tej części postępowanie w niniejszej sprawie podlega umorzeniu na podstawie art. 40 ust. 1 pkt 1 w związku z art. 83 ust. 1 ustawy z

dnia 22 lipca 2016 r. o Trybunale Konstytucyjnym – wobec niedopuszczalności wydania wyroku.

Niezależnie od powyższego zauważyć należy, że, jak już podniesiono, w uzasadnieniu obydwu pytań prawnych zarzucono także niezgodność kwestionowanej regulacji z art. 8 ust. 3 Konwencji nr 158 MOP.

Przepis ten nie został jednak wskazany w *petitum* żadnego z pytań prawnych jako wzorzec kontroli. Z uzasadnienia tychże pytań wynika zaś, iż przytoczona w tym zakresie argumentacja służyć ma wzmocnieniu zarzutów niezgodności zaskarżanej regulacji z wzorcem z art. 45 ust. 1 Konstytucji.

Podnieść ponadto trzeba, że, zgodnie z art. 188 Konstytucji, Trybunał Konstytucyjny orzeka w sprawach:

1) zgodności ustaw i umów międzynarodowych z Konstytucją,
2) zgodności ustaw z ratyfikowanymi umowami międzynarodowymi, których ratyfikacja wymagała uprzedniej zgody wyrażonej w ustawie,
3) zgodności przepisów prawa, wydawanych przez centralne organy państwowe, z Konstytucją, ratyfikowanymi umowami międzynarodowymi i ustawami,
4) zgodności z Konstytucją celów lub działalności partii politycznych,
5) skargi konstytucyjnej, o której mowa w art. 79 ust. 1.

W zakresie właściwości Trybunału Konstytucyjnego nie mieści się zatem orzekanie o zgodności ustaw z umowami międzynarodowymi, które nie zostały ratyfikowane. Konwencja nr 158 MOP nie została zaś ratyfikowana, na co zresztą wskazywały Sądy pytające w uzasadnieniach pytań prawnych.

W związku z tym, nawet w razie przyjęcia, w oparciu o zasadę *falsa demonstratio non nocet,* iż Sądy pytające domagają się kontroli zgodności kwestionowanej regulacji z art. 8 ust. 3 Konwencji nr 158 MOP, postępowanie w tym zakresie podlegałoby umorzeniu na podstawie art. 40 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 83 ust. 1 ustawy z dnia 22 lipca 2016 r. o Trybunale Konstytucyjnym – wobec niedopuszczalności wydania wyroku.

Przepisy art. 264 § 1 i 2 k.p. stanowią:

Art. 264. § 1. Odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę.

§ 2. 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.

Przepis art. 264 k.p. ustanawia terminy, w jakich pracownik może dochodzić w stosunku do pracodawcy na drodze sądowej roszczeń związanych z kwestionowaniem ustania stosunku pracy.

Roszczenie określone w art. 264 § 1 k.p. jak *odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę* obejmuje zarówno żądanie uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jak również alternatywne żądanie odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę (art. 45 § 1 w zw. z art. 47^1 k.p.).

Termin określony w art. 264 k.p. dotyczy zatem wyłącznie roszczeń: o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy, a także o odszkodowanie, o jakim mowa w art. 45 § 1 k.p. Termin ten nie odnosi się natomiast do innych roszczeń dotyczących wypowiedzenia umowy o pracę, np. do roszczeń o wynagrodzenie za pracę z art. 49 k.p. dochodzonych z tytułu zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany, do których będzie miał zastosowanie termin przedawnienia z art. 291 k.p. (*vide* – wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 2 października 1990 r., sygn. I PR 273/90, OSP 1991/7-8/167; 8 maja 1997 r., sygn. I PKN 123/97, OSP 1998/9/156 oraz K. Gonera, A. Kijowski, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, pod. red. L. Florek, 2011 r., komentarz do art. 264 i art. 265, LEX/el; J. Iwulski, W. Sanetra, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2011 r., str. 1382; J. Piątkowski, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, pod. red. K. Baran, 2016 r., komentarz do art. 264, LEX/el).

Przepis art. 264 § 1 k.p. posługuje się pojęciem *odwołanie od wypowiedzenia.* Nie budzi jednak wątpliwości, że *odwołanie* to jest w istocie wnioskiem pracownika do sądu pracy o rozstrzygnięcie jego sprawy, a na gruncie procedury cywilnej stanowi pozew do sądu. Jest zatem realizowane przez wniesienie do sądu pracy pozwu zawierającego żądanie uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy albo odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę (*vide* – J. Iwulski, W. Sanetra, *op. cit.*, str. 1382; J. Piątkowski, *op. cit.*, komentarz do art. 264).

Termin określony w art. 264 § 1 k.p. ma zastosowanie także do wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony (*vide* – wyroki SN: z dnia 16 czerwca 1999 r., sygn. I PKN 117/99, OSNP 2000/17/646 i z dnia 29 października 2014 r., sygn. II PK 301/13, LEX nr 1665587).

Określony w art. 264 § 1 k.p. termin biegnie od dnia następującego po dniu, w którym oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę dotarło do pracownika w sposób pozwalający mu na realne zapoznanie się z treścią tego oświadczenia, choćby pracownik odmówił takiego zapoznania się. Do oświadczenia woli pracodawcy ma bowiem – na podstawie art. 300 k.p. – odpowiednie zastosowanie art. 61 § 1 zdanie pierwsze ustawy z dnia 23 kwietnia 1963 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. z 2016 r., poz. 380 ze zm.), dalej: k.c. (*vide* – wyroki SN z dnia: 23 stycznia 1998 r., sygn. I PKN 501/97, OSNP 1999/1/15; 16 grudnia 2008 r., sygn. I PK 88/08, OSNP 2010/11-12/137; 3 października 2012 r., sygn. II PK 62/12, LEX nr 1274968; 7 grudnia 2012 r., sygn. II PK 120/12, LEX nr 1284746).

W orzecznictwie SN przyjmuje się, że terminy przewidziane w art. 264 k.p. są terminami prawa materialnego, do których nie mają zastosowania przepisy k.p.c. dotyczące uchybienia i przywrócenia terminu. Z tych względów konsekwencją wniesienia pozwu po upływie terminów określonych w tym przepisie jest oddalenie powództwa – o ile nie nastąpiło jego przywrócenie na podstawie art. 265 k.p. Materialnoprawny charakter terminu określonego w art.

264 § 1 k.p. powoduje bowiem, iż, po jego upływie, roszczenie pracownika wygasa, chyba że podmiot, przeciwko któremu roszczenie to przysługuje, zrzekł się korzystania z przedawnienia bądź ma miejsce przywrócenie terminu na podstawie art. 265 k.p. (*vide* – uchwała składu siedmiu sędziów SN z dnia 14 marca 1986 r., sygn. III PZP 8/86, OSPiKA 1987/1/ 19 oraz wyroki SN z dnia: 6 sierpnia 1998 r., sygn. I PKN 258/98, OSNP 1999/17/547; 22 maja 2012 r., sygn. II PK 86/12, LEX nr 1226832; 8 października 2015 r., sygn. I PK 284/14, LEX nr 1816586; 3 lutego 2016 r., sygn. II PK 340/14, LEX nr 2004191).

Podkreślić trzeba, że w powołanej uchwale z dnia 14 marca 1986 r. o sygn. III PZP 8/86, która zachowuje aktualność i do której odwołuje się SN w swoich późniejszych orzeczeniach, uzasadniając stanowisko dotyczące materialnoprawnego charakteru terminów określonych w art. 264 k.p., stwierdzono m.in., że o charakterze materialnoprawnym czy procesowym konkretnego przepisu decyduje jego treść i wynikająca z niej funkcja, którą przepis ten ma spełniać, oraz jego istota. *Procesowego charakteru terminów przewidzianych w art. 264 k.p. nie można upatrywać w zawartym w art. 265 k.p. uprawnieniu sądu do przywrócenia uchybionego terminu, a więc wprowadzeniu w ustawie instytucji właściwej dla terminów prawa procesowego. Ustawodawca bowiem mógł wprowadzić taki środek prawny dla usunięcia ujemnych następstw wynikłych z niezachowania przez pracownika terminu do dochodzenia roszczenia, jaki uznał za stosowny. Rozwiązanie przyjęte w ustawie o możliwości przywrócenia terminów prawa materialnego, chociaż stanowi wyjątek w systemie prawa, nie może usprawiedliwiać poglądu o traktowaniu rozważanych terminów wbrew ich znaczeniu prawnemu i celowi ich ustanowienia. Nieuzasadnione byłoby nadanie w drodze wykładni tym terminom charakteru sprzecznego z ich funkcją i istotą, tylko z uwagi na regulację zawartą w art. 265 k.p.*

W piśmiennictwie także podnosi się, że przewidziane przez prawodawcę upoważnienie sądu do przywracania uchybionych terminów z art. 264 k.p. jest wprawdzie charakterystyczne dla terminów prawa procesowego i wobec

terminów prawa materialnego stanowi w systemie prawa wyjątek, lecz nie usprawiedliwia traktowania terminów określonych w tymże przepisie wbrew ich prawnemu znaczeniu i celowi ustanowienia, nawet jeśli nie są to terminy ściśle prekluzyjne, tylko do takich podobne. Terminy określone w art. 264 k.p. mają więc charakter materialny, ale szczególna regulacja z art. 265 tejże ustawy pozwala na ich przywrócenie (*vide* – J. Iwulski, W. Sanetra, *op. cit.*, str. 1380; A. Rycak, *Prawo do odwołania się od wypowiedzenia*, [w:] *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy*, LEX/el; J. Piątkowski, *op. cit.*, komentarz do art. 264).

Wskazuje się również, że termin określony w art. 264 § 1 k.p. mieści się w kategorii charakterystycznych dla prawa pracy tzw. terminów podobnych do terminów zawitych, których cechą charakterystyczną jest to, że ich upływ nie zawsze powoduje definitywną utratę możliwości zaspokojenia roszczeń w drodze procesowej przed sądem pracy (*vide* – E. Maniewska, *Długość terminów na dochodzenie przez pracownika roszczeń z tytułu rozwiązania umowy o pracę a zasada proporcjonalności*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne, nr 4 z 2016 r., str. 18).

Niedochowanie terminu do zaskarżenia czynności prawnej pracodawcy, skutkującej rozwiązaniem umowy o pracę, prowadzi do oddalenia powództwa, bez względu na to, czy rozwiązanie umowy o pracę było zgodne z prawem lub uzasadnione. Z kolei oddalenie powództwa ze względu na przekroczenie terminu z art. 264 § 1 k.p. powoduje, że nie można już stwierdzić, iż podana w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna była niezgodna z prawem. Niezachowanie przez pracownika terminu do zaskarżenia wypowiedzenia umowy o pracę wyłącza więc potrzebę rozważania zasadności i legalności przyczyn tego wypowiedzenia (*vide* – wyroki SN z dnia: 22 lutego 2007 r., sygn. I PK 233/06, LEX nr 936831 i 8 października 2015 r., sygn. I PK 284/14, *op. cit.*).

Zarzuty dotyczące niezgodności kwestionowanej regulacji z wzorcem z art. 45 ust. 1 Konstytucji należy uznać za niezasadne.

Z *petitum* oraz uzasadnienia pytań prawnych wynika, że, w odniesieniu do tego wzorca kontroli, istota przedstawionego problemu dotyczy zgodności z konstytucyjnymi standardami – w przedmiocie prawa dostępu do sądu – regulacji, w myśl której pracownik ma jedynie 7 dni, od doręczenia mu wypowiedzenia umowy o pracę, na wniesienie do sądu pracy odwołania od tegoż wypowiedzenia. Przypomnieć bowiem należy, że niekonstytucyjności kwestionowanej regulacji Sądy pytające upatrują w zbyt krótkim terminie do wniesienia odwołania, który uniemożliwiać ma pracownikowi realne przygotowanie do wniesienia powództwa oraz dochodzenia roszczeń związanych z wypowiedzeniem mu umowy o pracę, co prowadzić ma do naruszenia przysługującego mu na podstawie art. 45 ust. 1 ustawy zasadniczej prawa do sądu.

Na wstępie zauważyć należy, że ustanowiony przez ustawodawcę w art. 264 § 1 k.p. termin do złożenia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę pozwala na stwierdzenie w krótkim czasie, czy pracownik ma roszczenia wobec pracodawcy rozwiązującego z nim umowę o pracę. Wprowadzenie krótkiego terminu do podjęcia decyzji o ewentualnym wniesieniu odwołania do sądu pracy uzasadnione jest charakterem spraw, których przepis ten dotyczy. Związane są one bowiem z bytem stosunku pracy, który powinien mieć charakter pewny w obrocie – zarówno dla pracownika, jak i pracodawcy. Kwestionowane rozwiązanie leży zatem zarówno w interesie pracownika, jak i w interesie pracodawcy, wyrażającym się w usunięciu stanu niepewności w stosunkach pracy (*vide* – M. Mędrala, *Terminy materialnoprawne do dochodzenia roszczeń na drodze sądowej w sprawach z zakresu prawa pracy i skutki ich niedochowania*, [w:] *Funkcja ochronna cywilnego postępowania sądowego w sprawach z zakresu prawa pracy*, 2011 r., LEX/el; R. Sadlik, *Znaczenie terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę*, Monitor Prawa Pracy nr 3 z 2012 r., str. 131).

Podnieść ponadto trzeba, że ustawodawca przewidział w art. 265 § 1 i 2 k.p. tryb przywrócenia pracownikowi terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę.

Przepisy te stanowią:

Art. 265.§ 1. Jeżeli pracownik nie dokonał – bez swojej winy – w terminie czynności, o których mowa w art. 97 § 2[1] i w art. 264, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu.

§ 2. 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 terminu.

Zgodnie z hipotezą normy prawnej zawartej w art. 265 § 1 k.p., przywrócenie uchybionego terminu jest możliwe przy spełnieniu przesłanki braku winy pracownika w przekroczeniu terminu. Przy czym może to być zarówno postać winy umyślnej, jak i nieumyślnej. Przepis nie reguluje bowiem tej materii, stanowiąc tylko o braku winy. Dla przywrócenia terminu do wniesienia odwołania na podstawie art. 265 § 1 k.p. musi zaistnieć związek przyczynowy pomiędzy szczególnymi okolicznościami, które spowodowały opóźnienie w wytoczeniu powództwa, a niedochowaniem terminu do wystąpienia strony na drogę sądową. Przewrócenie na podstawie art. 265 § 1 k.p. terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę jest możliwe, gdy opóźnienie nie było nadmierne, przy czym, im większe opóźnienie, tym bardziej ważkie muszą być okoliczności je usprawiedliwiające, oraz odwrotnie – im mniejsze opóźnienie, tym okoliczności o mniejszym znaczeniu mogą wykazać brak winy pracownika. Znaczne przekroczenie siedmiodniowego terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę mogą usprawiedliwiać tylko szczególne okoliczności trwające przez cały czas opóźnienia (*vide* – wyroki SN z dnia: 22 listopada 2001 r., sygn. I PKN 660/00, OSNP 2003/20/487; 27 lipca 2011 r., sygn. II PK 21/11, LEX nr 1103021; 8 października 2015 r., sygn. I PK 284/14, *op. cit.*).

Podkreślić trzeba, że w judykaturze przyjmuje się szeroki katalog okoliczności usprawiedliwiających przywrócenie terminu na podstawie art. 265 k.p., wskazując, iż mogą nimi być m.in.: stan zdrowia pracownika, uniemożliwiający mu fizycznie dochowanie terminu lub utrudniający właściwą ocenę sytuacji i podjęcie prawidłowych działań (*vide* – wyroki SN z dnia: 25 sierpnia 1998 r., sygn. I PKN 270/98, OSNP 1999/18/576; 7 sierpnia 2002 r., sygn. I PKN 480/01, OSNP 2004/8/138; 11 maja 2006 r., sygn. II PK 277/05, OSNP 2007/9-10/130; 12 stycznia 2011 r., sygn. II PK 186/10, LEX nr 786379); niedopełnienie przez pracodawcę wynikającego z art. 30 § 5 k.p. obowiązku pouczenia o przysługującym pracownikowi prawie odwołania się od rozwiązania stosunku pracy (*vide* – wyroki SN z dnia: 5 września 1997 r., sygn. I PKN 285/97, OSNP 1998/11/323; 12 stycznia 1998 r., sygn. I PKN 468/97, OSNP 1998/23/678; 23 listopada 2000 r., sygn. I OKN 117/00, OSNP 2002/13/304; 5 lutego 2002 r., sygn. I PKN 845/00, OSNP 2004/3/46; 18 grudnia 2003 r., sygn. I PK 100/03, LEX nr 320015; 17 listopada 2004 r., sygn. II PK 62/04, OSNP 2005/8/111; 18 maja 2010 r., sygn. I PK 15/10, LEX nr 1036602); wprowadzenie pracownika przez pracodawcę w błąd co do rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (*vide* – wyrok SN z dnia 30 maja 2001 r., sygn. I PKN 415/2000, OSNP 2003/7/168); prowadzenie przez pracownika, któremu wypowiedziano umowę o pracę, rozmów na temat ewentualnego zatrudnienia go na innym stanowisku (*vide* – wyrok SN z dnia 7 września 1994 r., sygn. I PRN 55/94, OSNP 1995/4/45); podjęcie przez pracownika próby polubownego załatwienia sporu na drodze pozasądowej, choćby za pośrednictwem osób trzecich, np. przedstawicieli związków zawodowych czy jednostki nadrzędnej nad pracodawcą. W tym ostatnim przypadku jednak, jeżeli pracodawca z góry odmawia jakiejkolwiek kooperacji w staraniach o polubowne zakończenie sporu, pracownik musi takie zachowanie co najmniej przyjąć do wiadomości i na swoich jednostronnych wysiłkach dotyczących zawarcia ugody z pracodawcą nie może opierać wniosku o przewrócenie w trybie art. 265 § 1 k.p. terminu do wniesienia

odwołania od oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy (*vide* – wyroki SN z dnia: 12 stycznia 1998 r., sygn. I PKN 468/97, OSNP 1998/23/679; 21 lutego 2002 r., sygn. I PKN 925/00, Prawo i Zabezpieczenie Społeczne 2002/10/38; 30 października 2010 r., sygn. II PK 262/09, LEX nr 611819; 22 maja 2012 r., sygn. II PK 86/12, LEX nr 1226832).

Podstawę przywrócenia terminu określonego w art. 264 § 1 k.p. może stanowić także pozostawanie pracownika w usprawiedliwionym przekonaniu, że nie przysługuje mu odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę. Dotyczy to w szczególności sytuacji, gdy błędne przekonanie pracownika usprawiedliwiał brak właściwej formy rozwiązania i brak pouczenia o przysługujących środkach odwoławczych oraz rozbieżności między stronami co do podstawy nawiązania stosunku pracy (*vide* – wyrok SN z dnia 17 listopada 2004 r., sygn. II PK 62/04, OSNP 2005/8/111). Usprawiedliwieniem dla opóźnienia we wniesieniu odwołania od rozwiązania stosunku pracy może być również błędne przeświadczenie pracownika o kontynuowaniu zatrudnienia mimo wypowiedzenia umowy o pracę (*vide* – wyrok SN z dnia 21 stycznia 1999 r., sygn. I PKN 546/99, OSNP 2000/5/182).

Obiektywne okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu w trybie art. 265 § 1 k.p. muszą być konfrontowane z całokształtem stanu faktycznego danej sprawy, a także indywidualnymi cechami pracownika, by ocenić ich wpływ na procesy decyzyjne strony i w konsekwencji tegoż – móc przyjąć istnienie lub nieistnienie winy w uchybieniu terminu do wystąpienia z roszczeniami na drogę sądową. Warunek ten trzeba analizować przy uwzględnieniu z jednej strony subiektywnej zdolności wnioskodawcy do oceny rzeczywistego stanu rzeczy, mierzonej zwłaszcza poziomem wykształcenia, skalą posiadanej wiedzy prawniczej i życiowego doświadczenia, z drugiej zaś – zobiektywizowanego stopnia staranności, jakiej można oczekiwać od osoby należycie dbającej o swoje interesy (*vide* – wyroki SN z dnia: 13 maja 1994 r., sygn. I PRN 21/94, OSNAPiUS 1994/5/85; 22 listopada 2001 r., sygn. I PKN 660/00, OSNP

2003/20/487; 18 maja 2010 r., sygn. I PK 15/10, *op. cit.*; 12 stycznia 2011 r., sygn. II PK 186/10, LEX nr 786379; 9 marca 2011 r., sygn. PK 225/10, OSNP 2012/9-10/112; 8 października 2015 r., sygn. I PK 284/14, *op. cit.*).

W kontekście możliwości wykorzystania przez pracownika instytucji przywrócenia terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę zauważyć należy, że przepisy art. 264 i art. 265 k.p. dotyczą wprawdzie terminów prawa materialnego, to jednak ich przywrócenie następuje w drodze czynności procesowej. Pouczenie o ich treści i skutkach zastosowania oraz możliwości złożenia wniosku o przywrócenie określonych w nich terminów mieści się więc w zakresie stosowania art. 5 k.p.c. (*vide* – wyrok SN z dnia 4 września 2013 r., sygn. II PK 366/12, OSNP/2014/12/165).

Ocena, czy pozew o uznanie wypowiedzenia o pracę za bezskuteczne został złożony w terminie określonym w art. 264 § 1 k.p., dotyczy stosowania prawa materialnego, w związku z czym sąd pracy obowiązany jest dokonać jej w każdym stadium sprawy, niezależnie od tego, czy strona pozwana podnosi jakikolwiek zarzut w tym zakresie. W związku z tym podkreślić trzeba, że możliwość przywrócenia terminu do złożenia odwołania jest niezależna od tego, czy i ewentualnie w jakich okolicznościach pracodawca podnosi zarzut przekroczenia tego terminu, lecz zależy wyłącznie od spełnienia przez pracownika wymaganych w k.p. warunków (*vide* – postanowienia SN z dnia: 11 maja 2012 r., sygn. I PK 15/12, LEX nr 1675299 i 7 stycznia 2014 r., sygn. II PK 215/13, LEX nr 1647002). Ustalenie, czy pracownik uchybił terminowi przewidzianemu w art. 264 k.p. i czy ewentualnie zachodzi potrzeba przywrócenia tego terminu na zasadach określonych w art. 265 k.p., powinno zostać dokonane już na samym początku postępowania sądowego [*vide* – wyroki SN z dnia: 24 stycznia 1997 r., sygn. I PKN 1/96, OSNAPiUS 1997/18/ 337; 29 marca 2007 r., sygn. II PK 224/06, LEX nr 375697; 11 maja 2012 r., sygn. I PK 15/12, LEX nr 1675299; 3 października 2012 r., sygn. II PK 62/12, LEX nr 1274968; 4 września 2013 r., sygn. II PK 366/12, *op. cit.*; 3 lutego 2016 r., sygn.

II PK 340/14, LEX nr 2004191; 6 lipca 2016 r., sygn. II PK 166/15, LEX nr 2076407].

Podnieść ponadto należy, że pracownik, składając wniosek o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, obligowany jest jedynie uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające wnioskowane przywrócenie (*vide* – wyrok SN z dnia 8 października 2015 r., sygn. I PK 284/14, *op. cit.*).

Jak stwierdził zaś SN w uzasadnieniu wyroku z dnia 11 lutego 2014 r., sygn. I PK 172/13 (LEX nr 1491153), *niezależnie od materialnoprawnego charakteru terminu z art. 264 § 1 k.p., pojęcie uprawdopodobnienia okoliczności uzasadniających przywrócenie tego terminu nawiązuje do procesowych reguł uprawdopodobnienia, odmiennych od procesu udowadniania. W szczególności, skoro kodeks pracy przewiduje uprawdopodobnienie zamiast dowodu, to zachowanie szczegółowych przepisów o postępowaniu dowodowym nie jest konieczne do przyjęcia, że uchybienie terminowi z art. 264 § 1 k.p. nastąpiło bez winy pracownika (art. 243 k.p.c.). Uprawdopodobnienie okoliczności uzasadniających przywrócenie terminu z art. 264 § 1 k.p. ma zatem miejsce już wtedy, gdy w świetle okoliczności sprawy, mimo nieusuniętych wątpliwości, istnieją podstawy do przyjęcia, że uchybienie temu terminowi nastąpiło bez winy pracownika. Do przyjęcia uprawdopodobnienia nie jest konieczne usunięcie wszystkich wątpliwości* (podobnie SN w wyroku z dnia 11 stycznia 2006 r., sygn. II CNP 13/05, OSNC 2006/6/110).

Zauważyć też trzeba, że przepisy k.p. nie zawierają regulacji dotyczącej formy złożenia przez pracownika wniosku o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, co jest rozwiązaniem ułatwiającym pracownikom skorzystanie z tego uprawnienia. Wniosek o przewrócenie terminu może być więc zgłoszony w dowolnej formie, tj. pisemnej, ustnie do protokołu, a także w sposób dorozumiany (*vide* – K. W. Baran, *Problematyka terminów*

dochodzenia roszczeń ze stosunku pracy w świetle orzecznictwa sądowego, Radca Prawny 2004/6/108).

W praktyce orzeczniczej sądy pracy liberalnie podchodzą do warunków formalnych dotyczących wniosku o przywrócenie terminu, o którym mowa w art. 265 k.p.

Przyjmuje się mianowicie, że, ze względu na słuszny interes pracownika i krótkie terminy dochodzenia roszczeń przewidziane w art. 264 k.p., już samo wniesienie przez pracownika pozwu po upływie terminu należy traktować jako zawierające *implicite* wniosek o jego przywrócenie. Pracownik nie musi więc składać formalnego wniosku o przywrócenie terminu z art. 264 § 1 k.p., a uwzględnienie przez sąd spóźnionego powództwa oznacza przywrócenie terminu. W świetle art. 265 § 1 k.p. sąd nie ma też obowiązku wydania odrębnego postanowienia o przywróceniu uchybionego terminu z art. 264 § 1 k.p., w szczególności, gdy uwzględnia powództwo pracownika wniesione po upływie tegoż terminu. Sąd rozstrzyga sprawę merytorycznie po uprzednim rozważeniu, czy termin do wniesienia pozwu został zachowany, a w razie jego uchybienia – czy spełnione zostały przesłanki do jego przywrócenia. Nie zmienia to jednak podstawowej zasady wynikającej z art. 265 § 1 k.p., że pracownik powinien powołać się na przyczyny usprawiedliwiające uchybienie terminu i je uprawdopodobnić. Zwraca się przy tym uwagę, że rygorystyczne traktowanie konieczności uzasadnienia wniosku o przywrócenie terminu zgłoszonego na podstawie art. 265 k.p. zaprzeczałoby funkcji, jaką pełni ten przepis. Dotyczy to zwłaszcza sytuacji, gdy okoliczności faktyczne ustalone w sprawie wskazują, jakie niezawinione przyczyny spowodowały przekroczenie terminu (*vide* – wyroki SN z dnia: 11 stycznia 2006 r., sygn. II CNP 13/05, OSNC 2006/6/110; 29 marca 2007 r., sygn. II PK 224/06, LEX nr 375697; 18 maja 2010 r., sygn. I PK 15/10, *op. cit.*; 14 listopada 2012 r., sygn. II PK 91/12, LEX nr 1275126; 3 lutego 2016 r., sygn. II PK 340/14, *op. cit.*).

Reasumując, w orzecznictwie SN stosowana jest korzystna dla pracowników interpretacja przepisu 265 § 1 k.p., zarówno odnośnie do sposobu i formy złożenia wniosku o przewrócenie terminu z art. 264 § 1 k.p., jak również przesłanek przywrócenia tegoż terminu – co pozwala w praktyce na szerokie stosowanie tej instytucji, chroniącej pracowników przed negatywnymi skutkami ewentualnego, niezawinionego przekroczenia przez nich terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę.

Niezależnie od powyższego wskazać należy na specyfikę postępowania dowodowego w sprawach dochodzenia przez pracowników roszczeń ze stosunków pracy na drodze sądowej, w zakresie dotyczącym tzw. ciężaru dowodu.

Ciężar dowodu w znaczeniu formalnym (subiektywnym) dotyczy czynności dowodowych stron. Wskazuje, która z nich, powód czy pozwany, powinna przedstawić środki dowodowe w celu wykazania prawdziwości twierdzeń o faktach, z których wywodzi skutki prawne. Ciężar dowodu w znaczeniu materialnym (obiektywnym) dotyczy zaś prawnej oceny negatywnego wyniku postępowania dowodowego, tzn. ustalenia, jakie znaczenie dla wyniku procesu ma nieudowodnienie twierdzeń, z których strony wywodzą skutki prawne (*vide* – J. Jodłowski, Z. Resich, J. Lapierre, T. Misiuk – Jodłowska, K. Weitz, *Postępowanie cywilne*, Warszawa 2009 r., str. 425, 426).

O tym, co strona powinna udowodnić w konkretnym procesie, decydują przede wszystkim: przedmiot sporu, prawo materialne regulujące określone stosunki prawne oraz prawo procesowe normujące zasady postępowania dowodowego (*vide* – wyrok SN z dnia 10 lipca 2014 r., sygn. I CSK 560/13, LEX nr 1540625).

Postępowanie sądowe w sprawach z zakresu prawa pracy, w tym także postępowanie dowodowe, regulują przepisy k.p.c. (art. 1 k.p.c.). Zgodnie zaś z art. 300 k.p., *w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku*

pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy.

Kwestię ciężaru dowodu w sprawach z zakresu prawa pracy regulują art. 6 k.c. i art. 232 k.p.c., które stanowią:

Art. 6. Ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne.

Art. 232. Strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Sąd może dopuścić dowód niewskazany przez stronę.

W postępowaniu cywilnym ciężar dowodu w rozumieniu art. 232 k.p.c. (ciężar dowodu w znaczeniu formalnym) stanowi wymaganie dostarczania sądowi przez strony dowodów potwierdzających fakty pod rygorem przegrania procesu. Ciężar dowodu w rozumieniu art. 6 k.c. (w znaczeniu materialnym, obiektywnym) odnosi się do określenia, jakie skutki dla praw i obowiązków stron procesu pociąga za sobą nieudowodnienie sformułowanych przez nie twierdzeń. Pojęcia ciężar dowodu w znaczeniu formalnym (art. 232 k.p.c.) i w znaczeniu materialnym (art. 6 k.c.) są odmienne, ale pozostają ze sobą w związku, ponieważ na uznanie przez sąd twierdzeń stron za udowodnione wpływa treść informacji, jakie sąd uzyskuje na podstawie zgłoszonych środków dowodowych (*vide* – wyrok SN z dnia 2 grudnia 2015 r., sygn. IV CSK 107/15, LEX nr 1962538 i przytoczone tam orzeczenia SN).

Podkreślić przy tym trzeba, że reguły rozkładu ciężaru dowodu mają charakter gwarancyjny, wskazując stronę, która poniesie negatywne konsekwencje nieudowodnienia faktów mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia. Błędne uznanie, że strona, na której spoczywał ciężar dowodu, nie sprostała temu obowiązkowi, stanowi naruszenie art. 232 k.p.c. (*vide* – M. Steńko, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, tom I, pod red. M. Manowskiej, Warszawa 2015 r., str. 675).

Rozkład ciężaru dowodu (art. 6 k.c.) oraz relewantny art. 232 k.p.c. nie może być przy tym rozumiany w ten sposób, że ciężar dowodu zawsze spoczywa na powodzie. W razie sprostania przez powoda ciążącym na nim obowiązkom dowodowym, na stronie pozwanej spoczywa ciężar udowodnienia ekscepcji i faktów uzasadniających oddalenie powództwa (wyrok SN z dnia 10 czerwca 2013 r., sygn. II PK 304/12, LEX nr 1341274).

W kontekście niniejszej sprawy podnieść trzeba, że w postępowaniu w sprawach dotyczących rozwiązania stosunku pracy ciężar udowodnienia istnienia uzasadnionej przyczyny owego rozwiązania spoczywa na pracodawcy. Zgodnie bowiem z zawartą w art. 6 k.c. regułą rozkładu ciężaru dowodu, w razie sporu co do istnienia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę i jej zasadności, obowiązek wykazania owej przyczyny spoczywa na pracodawcy, który, podając pracownikowi określony powód swojej decyzji, wywodzi skutki prawne z faktów przytoczonych w pisemnym oświadczeniu woli o wypowiedzeniu.

W przypadku wniesienia przez pracownika odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, w postępowaniu przed sądem pracy to na pracodawcy spoczywa więc ciężar dowodu, iż zaistniały przesłanki do rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 32 k.p. Innymi słowy, pracodawca musi wykazać, że wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione oraz zgodne z przepisami o wypowiadaniu umów o pracę. Pracownika obciąża natomiast dowód wykazania faktów uzasadniających jego żądanie zawarte w odwołaniu (pozwie), tj. iż przyjęta przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia jest nieprawdziwa (nie zaistniała bądź nie dotyczy tegoż pracownika) albo nie stanowi dostatecznego usprawiedliwienia dla decyzji pracodawcy bądź też wypowiedzenie narusza zasady współżycia społecznego (*vide* – wyroki SN z dnia: 8 marca 1977 r., sygn. I PRN 17/77, OSNC 1977/9/172; 26 sierpnia 1999 r., sygn. I PKN 182/99, OSNAPiUS 2000/23/858; 2 lutego 2010 r., sygn. II PK 184/09, OSNP 2011/13-14/180; 17 kwietnia 2014 r., sygn. III PK 95/13, OSNP 2015/9/123; 22 października 2015 r., sygn. II PK 265/14, LEX nr 1827131).

Jak wskazał SN w uzasadnieniu – zachowującego aktualność – wyroku z dnia 8 marca 1977 r., sygn. I PRN 17/77 (*op. cit.*), *w razie sporu co do istnienia przyczyn wypowiedzenia, ciężar dowodu spoczywa na pracodawcy, który z tego faktu wywodzi skutki prawne. Pracownika natomiast obciąża dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).*

Jak stwierdził przy tym SN w uzasadnieniu wyroku z dnia 12 marca 2015 r., sygn. II PK 114/14 (LEX nr 1678071), w *odwołaniu od wypowiedzenia umowy o pracę, które staje się pozwem, wystarczy, że pracownik nie zgadza się z wypowiedzeniem. W zakresie faktów i wniosków dowodowych pracownik (powód) może być bierny procesowo, jednak wówczas jego pozycja jest gorsza, gdyż nadal obowiązuje zasada, że powinien przedstawić swoją wersję zdarzeń (jeżeli jest sprzeczna z wersją pracodawcy) oraz twierdzenia i dowody na ich poparcie (art. 210 k.p.c.). Jeżeli pracownik tego nie czyni, to musi liczyć się z tym, że w sporze sąd przyjmie wersję zdarzeń podaną przez pracodawcę.*

Z kolei w uzasadnieniu wyroku z dnia 5 marca 2009 r., sygn. II PK 213/08 (Lex nr 523526), SN zwrócił uwagę, iż *z art. 264 § 1 k.p. nie wynika, że warunkiem odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę jest prawidłowe oznaczenie pracodawcy. Elementem istotnym jest samo odwołanie wniesione do sądu pracy w terminie 7 dni od doręczenia pisma wypowiadającego. Przy czym nie stawia się warunku, że ma to być właściwy miejscowo sąd pracy. Uprawnione jest więc stwierdzenie, że odwołanie jest wniesione w terminie, gdy spełnia już tylko te minimalne warunki.*

Dla skuteczności odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, tj. uruchomienia postępowania przed sądem pracy, wystarczy więc, iż odwołanie to spełnia podstawowe wymagania formalne oraz zawiera sformułowanie przez pracownika żądania uznania wypowiedzenia za bezskuteczne oraz określenie dochodzonych w związku z tym roszczeń

Odnosząc się do kwestii ograniczenia przez zaskarżoną regulację możliwości zebrania i zgłoszenia przez pracowników dowodów na poparcie ich żądań zawartych w odwołaniu od umowy o pracę, zauważyć należy, że postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy uregulowane zostało w przepisach art. 459 – 477^{7a} części pierwszej księgi pierwszej tytułu VII działu III k.p.c. i jest postępowaniem odrębnym, stanowiącym odmianę postępowania procesowego, uwzględniającą specyfikę tych spraw oraz ich społeczną doniosłość. Jest zasadą, że w postępowaniu odrębnym stosuje się w pierwszej kolejności przepisy właściwe dla tego postępowania, a dopiero w braku specjalnych uregulowań – przepisy ogólne k.p.c. o procesie, jeżeli nie kolidują z przepisami regulującymi postępowanie odrębne (*vide* – J. Gudowski, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Część pierwsza. Postępowanie rozpoznawcze*, tom 2, pod red. T. Erecińskiego, Warszawa 2009 r., str. 526). W postępowaniu w sprawach o roszczenia z zakresu prawa pracy przepisy art. 459 – 477^{7a} k.p.c. są więc stosowane na zasadzie pierwszeństwa. W zakresie w nich nieuregulowanym dopuszczalne jest zaś odpowiednie stosowanie przepisów ogólnych o procesie, przy czym niektóre z nich stosowane są w zmodyfikowanej postaci. Dodać przy tym należy, że wprowadzenie przez ustawodawcę przepisów odrębnych do rozpoznawania spraw z zakresu prawa pracy miało na celu ułatwienie pracownikom dochodzenia roszczeń przez odformalizowanie postępowania sądowego (*vide* – E. Stefańska, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, tom I, pod red. M. Manowskiej, Warszawa 2015 r., str. 1178 oraz J. Piątkowski, *op. cit.*, komentarz do art. 242 kodeksu pracy, LEX/el). W postępowaniu z zakresu prawa pracy istnieje w szczególności obowiązek działania sądu z urzędu w szerszym zakresie, niż ma to miejsce w postępowaniu zwykłym (*vide* – M. Manowska, *Postępowania odrębne w procesie cywilnym*, Warszawa 2012 r., str. 84).

Jednym z rozwiązań mających na celu ochronę praw pracownika jest m.in. odmienne, niż w postępowaniu zwykłym, uregulowanie kwestii podmiotów

uprawnionych do występowania w charakterze pełnomocnika pracownika. Zgodnie bowiem z art. 465 § 1 k.p.c., pełnomocnikiem pracownika może być również przedstawiciel związku zawodowego lub inspektor pracy albo pracownik zakładu pracy, w którym mocodawca jest lub był zatrudniony.

Odformalizowaniu i usprawnieniu postępowania z zakresu prawa pracy, zwłaszcza w sytuacji, gdy wnoszącym sprawę jest pracownik, służą w szczególności wprowadzone przez ustawodawcę rozwiązania wprowadzone w art. 466, art. 467 (wstępne badanie sprawy) i art. 468 k.p. (czynności wyjaśniające) [*vide* – E. Stefańska, *op. cit.*, str. 1202; J. Gudowski, *op. cit.*, str. 551].

Zgodnie z art. 466 k.p., pracownik działający bez adwokata lub radcy prawnego *może zgłosić w sądzie właściwym ustnie do protokołu powództwo oraz treść środków odwoławczych i innych pism procesowych.*

Przepis ten jest samoistną podstawą zwolnienia pracownika działającego bez profesjonalnego pełnomocnika z obowiązku składania na piśmie powództwa oraz innych pism procesowych (*vide* – J. Gudowski, *op. cit.*, str. 549).

W razie dokonania przez pracownika, działającego bez adwokata lub radcy prawnego, zgłoszenia w trybie art. 466 k.p., osoba przyjmująca zgłoszenie zapisuje dane osobowe pracownika lub ubezpieczonego oraz treść zgłoszonego żądania ze wskazaniem, przeciwko komu jest skierowane, i przedstawia je niezwłocznie przewodniczącemu wydziału (*vide* – P. Telenga, [w:] *Komentarz aktualizowany do kodeksu postępowania cywilnego*, pod red. A. Jakubeckiego, 2016 r., komentarz aktualizowany do art. 466 kodeksu postępowania cywilnego, LEX/el).

Do czynności, o której mowa w art. 466 k.p.c., nawiązuje przepis § 27 zarządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 12 grudnia 2003 r. w sprawie organizacji i zakresu działania sekretariatów sądowych oraz innych działów administracji sądowej (Dz. Urz. Min. Spraw. Nr 5, poz. 22 ze zm.), który stanowi:

§ 27.1. W przypadku sporządzenia protokołu ustnego zgłoszenia powództwa, wniosku o przyznanie zwolnienia od kosztów sądowych, o ustanowienie adwokata lub innego ustnego wniosku, poza wskazaniem czasu i miejsca sporządzenia protokołu oraz osób uczestniczących w jego spisaniu, należy zamieścić w protokole oznaczenie stron, dokładnie określone żądanie, istotne okoliczności faktyczne sprawy i zawnioskowane dowody na poparcie poszczególnych twierdzeń, a przy roszczeniach majątkowych niepieniężnych również wartość przedmiotu sprawy. Protokół podpisuje osoba zgłaszająca żądanie oraz pracownik sporządzający protokół.

2. Protokół należy sporządzić w miarę potrzeby z odpowiednią liczbą odpisów dla osób uczestniczących w sprawie.

Na podstawie art. 467 § 1 k.p.c., *niezwłocznie po wniesieniu sprawy przewodniczący lub wyznaczony przez niego sędzia dokonuje jej wstępnego badania.*

Wstępne badanie sprawy polega na ustaleniu, czy pismo wszczynające postępowanie sądowe spełnia niezbędne wymagania, pozwalające nadać mu dalszy bieg, oraz na podjęciu czynności umożliwiających rozstrzygnięcie sprawy na pierwszym posiedzeniu (art. 467 § 2 k.p.c.).

Zgodnie z art. 467 § 3 k.p.c., *po wstępnym badaniu sprawy przewodniczący wzywa do usunięcia braków formalnych pisma tylko wówczas, gdy braki te nie dadzą się usunąć w toku czynności wyjaśniających.*

Jeżeli braki nadają się do usunięcia w toku czynności wyjaśniających, nie powinno się wzywać strony do ich uzupełnienia w trybie art. 130 k.p.c. (*vide* – wyroki SN z dnia: 5 marca 2009 r., sygn. II PK 213/08, OSNP 2010/19-20/235 i 4 marca 2010 r., sygn. I PK 177/09, OSNP 2011/15-16/206).

Usunięcie ewentualnych braków odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę może nastąpić także w drodze czynności wyjaśniających, o których mowa w art. 468 k.p.c.

Czynności wyjaśniające mają bowiem na celu:

1) usunięcie braków formalnych pism procesowych, w tym w szczególności dokładniejsze określenie zgłoszonych żądań;
2) w sprawach z zakresu prawa pracy – wyjaśnienie stanowisk stron oraz skłonienie ich do pojednania i zawarcia ugody;
3) ustalenie, jakie z istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności są sporne między stronami oraz czy i jakie dowody należy przeprowadzić w celu ich wyjaśnienia;
4) wyjaśnienie innych okoliczności, mających znaczenie dla prawidłowego i szybkiego rozstrzygnięcia sprawy (art. 468 § 2 k.p.c.).

Zgodnie z art. 468 § 1 k.p.c., *sąd podejmie czynności wyjaśniające, jeżeli przemawiają za tym wyniki wstępnego badania sprawy, a także gdy sprawa nie była przedmiotem postępowania przed komisją pojednawczą, chyba że czynności te nie przyspieszą postępowania lub są oczywiście niecelowe z innych przyczyn.*

Sąd nie może zaniechać przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego, gdy jest ono potrzebne do należytego sformułowania żądania pozwu, a powód działający bez adwokata nie umiał wyrazić żądania w sposób *zgodny ze słowami ustawy* (*vide* – E. Stefańska, *op. cit.*, str. 1206).

W świetle omawianych regulacji, zawartych w art. 466 – 468 k.p.c., dla uruchomienia drogi sądowej w wyniku odwołania pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę wystarczające jest, aby zostało ono złożone w terminie określonym w art. 264 § 1 k.p. Ewentualne braki tegoż odwołania powinny zostać usunięte – z inicjatywy sądu – w szczególności poprzez czynności wyjaśniające, o których mowa w art. 468 k.p.c. Dotyczy to także sytuacji, w której braki odwołania byłyby następstwem niemożności jego należytego przygotowania w terminie 7 dni od dnia doręczenia pracownikowi wypowiedzenia umowy o pracę.

Jak zasadnie podniosły Sądy pytające, sprawy z zakresu prawa pracy prowadzone są również w trybie uproszczonym, który uregulowany został w przepisach art. 505^1 - 505^{14} k.p.c.

W sprawach z zakresu prawa pracy prowadzonych w postępowaniu uproszczonym, zgodnie z art. 505^{14} § 1 k.p.c., nie mają zaś zastosowania przepisy art. 466, art. 467, art. 468, art. 470, art. 471, art. 477 i art. 477^{1} tegoż kodeksu.

W piśmiennictwie wskazuje się, że, wprowadzając regulację zawartą w art. 505^{14} k.p.c., ustawodawca nie przyjął generalnej zasady wyłączenia stosowania przepisów jednego ze zbiegających się postępowań odrębnych, lecz unormował szczególne postępowanie uproszczone, będące postępowaniem uproszczonym w sprawach z zakresu prawa pracy, które stanowi kompilację zbiegających się postępowań, z wyraźnym wyłączeniem stosowania niektórych przepisów. Podkreśla się przy tym, że w postępowaniu uproszczonym z zakresu prawa pracy wyłączone zostało stosowanie tych przepisów, które *uprzywilejowały (lub według innego ujęcia wyrównywały szansę) pracownika w procesie cywilnym* (*vide* – P. Telenga, *op. cit.*, komentarz aktualizowany do art. 505^{14} k.p.c.).

Zgodnie z art. 505^{1} pkt 1 k.p.c., postępowanie uproszczone jest m.in. dopuszczalne w sprawach należących do właściwości sądów rejonowych o roszczenia wynikające z umów, jeżeli wartość przedmiotu sporu nie przekracza 10 000 zł.

W świetle tego przepisu, w zakresie, w jakim w sprawach z odwołań od wypowiedzenia umowy o pracę wartość przedmiotu sporu nie przekracza 10 000 zł, będzie miał zatem zastosowanie tryb uproszczony (jak w postępowaniach, na tle których zostały sformułowane pytania prawne w niniejszej sprawie).

Przypomnieć w tym miejscu należy, iż z argumentacji przytoczonej w pytaniach prawnych wynika, że Sądy pytające zarzucają m.in., iż – ze względu na wyłączenia przewidziane w art. 505^{14} k.p.c. – przy stosowaniu trybu uproszczonego w sprawach z zakresu prawa pracy, przewidziany w art. 264 § 1 k.p. termin 7 dni jest zbyt krótki dla przygotowania przez pracownika pozwu,

przede wszystkim zaś dla przedstawienia twierdzeń i dowodów uzasadniających zawarte w nim żądania.

W związku z tym zauważyć wypada, że, w świetle tej argumentacji, w sprawach z zakresu prawa pracy, do których mają zastosowanie przepisy wymienione w art. 505^{14} k.p.c. (tj. w których wartość przedmiotu sporu przekracza 10 000 zł), termin określony w art. 264 § 1 k.p. nie budziłby wątpliwości konstytucyjnych co do zgodności z art. 45 ust. 1 ustawy zasadniczej.

Źródeł niekonstytucyjności kwestionowanej regulacji należałoby w takim przypadku upatrywać w istocie w przepisie art. 505^{14} k.p.c. wyłączającym – co należy ponownie podkreślić – przepisy k.p.c. mające na celu ułatwienie pracownikom ochrony ich praw w postępowaniu przed sądem pracy.

Na marginesie zauważyć należy, że, w następstwie regulacji zawartej w art. 505^{14} k.p.c., w postępowaniu uproszczonym nie są rozpoznawane sprawy z zakresu prawa pracy, w których wartość przedmiotu sporu przekracza 10 000 zł. Sprawy te są rozpoznawane w trybie przewidzianym w części pierwszej księgi pierwszej tytułu VII działu III k.p.c., a zatem mają do nich zastosowanie przepisy, których stosowanie wyłącza art. 505^{14} k.p.c., a których nie stosuje się w sprawach roszczeń pracowniczych, gdzie wartość przedmiotu sporu nie przekracza kwoty 10 000 zł. Może to budzić pewne wątpliwości co do konsekwencji ustawodawcy, gdyż przyjęte rozwiązanie prowadzi do wyłączenia ułatwień procesowych służących pracownikowi w sprawach dotyczących roszczeń o mniejszej wartości (do 10 000 zł), zaś dopuszcza ich stosowanie w sprawach, gdzie wartość przedmiotu sporu jest większa (przekracza 10 000 zł).

Kwestia ta nie jest jednak przedmiotem postępowania w niniejszej sprawie.

Niezależnie od powyższego podnieść trzeba, że wyłączenie w sprawach z zakresu prawa pracy, w których wartość dochodzonych roszczeń nie przekracza 10 000 zł, możliwości zastosowania rozwiązań przewidzianych w szczególności w przepisach w art. 466, art. 467 i art. 468 k.p.c., nie oznacza, iż termin

przewidziany w art. 264 § 1 k.p. prowadzi w praktyce do pozbawienia pracownika możliwości skutecznego przygotowania pozwu od wypowiedzenia umowy o pracę oraz dochodzenia w tym postępowaniu roszczeń związanych z owym wypowiedzeniem.

W postępowaniu uproszczonym, w zakresie postępowania dowodowego, ma zastosowanie art. 207 § 6 k.p.c., dodany ustawą z dnia 16 września 2011 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 233, poz. 1381), zgodnie z którym *sąd pomija spóźnione twierdzenia i dowody, chyba że strona uprawdopodobni, że nie zgłosiła ich w pozwie, odpowiedzi na pozew lub dalszym piśmie przygotowawczym bez swojej winy lub że uwzględnienie spóźnionych twierdzeń i dowodów nie spowoduje zwłoki w rozpoznaniu sprawy albo że występują inne wyjątkowe okoliczności.*

Przepis ten koresponduje z art. 217 § 2 k.p.c. stanowiącym:

Art. 217. (...) § 2. Sąd pomija spóźnione twierdzenia i dowody, chyba że strona uprawdopodobni, że nie zgłosiła ich we właściwym czasie bez swojej winy lub że uwzględnienie spóźnionych twierdzeń i dowodów nie spowoduje zwłoki w rozpoznaniu sprawy albo że występują inne wyjątkowe okoliczności.

Przepis art. 207 § 6 k.p.c. zmierza do zapewnienia sprawnego i szybkiego przebiegu postępowania. Ma więc na celu koncentrację materiału dowodowego i sprawne przeprowadzenie postępowania, nakładając jednocześnie na strony obowiązek podjęcia odpowiedniej aktywności dowodowej i dołożenia należytej staranności w terminowym składaniu wniosków i dowodów. Ma umożliwić sądowi decydowania o tempie i trybie wpływania pism procesowych, co m.in. może zapobiegać nadużywaniu prawa procesowego przez strony. Strony z własnej woli mogą wnieść pozew i odpowiedź na pozew – to są pisma, w których powinny wyartykułować wszystkie racje na rzecz bronionych przez siebie stanowisk. Sąd ma dyskrecjonalną swobodę co do dopuszczalności wnoszenia dalszych pism (*vide* – postanowienie SN z dnia 14 stycznia 2015 r., sygn. III CSK 317/14, LEX nr 1628929).

W orzecznictwie wskazuje się jednak, że przy wykładni art. 207 § 6 k.p.c. należy mieć na względzie treść art. 217 § 1 k.p.c., w którym wyrażona została zasada dopuszczalności przytaczania przez strony okoliczności faktycznych i wniosków dowodowych aż do zamknięcia rozprawy. W tym świetle art. 207 § 6 k.p.c. stanowi wyjątek od ogólnej zasady, co powoduje, że należy go stosować wyłącznie w ściśle określonych wypadkach, których dotyczy. Przepisy procesowe nie nakładają przy tym na powoda obowiązku, na etapie wniesienia pozwu, przewidywania hipotetycznych sposobów obrony strony przeciwnej i zgłaszania dowodów *na wszelki wypadek*. Dowody zgłaszane dopiero w toku postępowania, ale stanowiące rozwinięcie i sprecyzowanie twierdzeń powoda przedstawionych w pozwie i będące adekwatną reakcją na sposób obrony pozwanego, w zasadzie nie mogą być uznane za spóźnione w rozumieniu art. 207 § 6 k.p.c. (*vide* – wyroki SN z dnia: 18 kwietnia 2008 r., sygn. II CSK 667/07, LEX nr 398415; 14 marca 2013 r., sygn. I CSK 377/12, LEX nr 1318293; 4 grudnia 2015 r., sygn. I CSK 928/14, LEX nr 1973553 oraz wyroki Sądu Apelacyjnego: w Warszawie – z dnia 7 lipca 2015 r., sygn. I ACa 1912/14, LEX nr 1782090; w Katowicach – z dnia 20 stycznia 2016 r., sygn. V ACa 448/15, LEX nr 1979350).

Podnieść ponadto trzeba, że, jak wynika z treści art. 207 § 6 w zw. z art. 217 § 2 k.p.c., pominięcie przez sąd twierdzeń i dowodów niezgłoszonych w pozwie nie ma charakteru bezwzględnego.

Sąd może bowiem uwzględnić twierdzenia i dowody złożone w terminie późniejszym, jeżeli powód uprawdopodobni, że:

- nie zgłosił ich w pozwie bez swojej winy;
- ich uwzględnienie nie spowoduje zwłoki w rozpoznaniu sprawy;
- występują inne wyjątkowe okoliczności uzasadniające ich dopuszczenie przez sąd.

Przytoczone przesłanki uwzględniają dynamikę procesu cywilnego ujawniającego w różnych fazach postępowania nowe zdarzenia, w wyniku

których strona zgłasza dalsze twierdzenia i wnioski o przeprowadzenie określonych środków dowodowych. Przyjęta w art. 207 § 6 k.p.c. konstrukcja będąca – w założeniu ustawodawcy – przejawem dyskrecjonalnej władzy sądu, pozostawia w każdej z wymienionych sytuacji pewną dozę uznaniowości decyzji składu orzekającego.

Wskazać przy tym trzeba, że ustawodawca za wystarczające dla dopuszczenia przez sąd twierdzeń i dowodów zgłoszonych już po wniesieniu pozwu uznał jedynie uprawdopodobnienie przez stronę zaistnienia którejś z przesłanek ich uwzględnienia, określonych w art. 207 § 6 k.p.c. (podobnie jak przy wniosku o przywrócenie terminu w trybie art. 265 k.p.).

W piśmiennictwie wskazuje się, że uprawdopodobnienie jest niższym stopniem pewności w hierarchii stopniowania, prowadzącej do pewności, a wyróżniającej kilka poziomów, jak: możliwość, przypuszczenie, prawdopodobieństwo, wysokie prawdopodobieństwo i pewność (*vide* – M. Sekuła, *Uprawdopodobnienie szkody jako jedna z przesłanek dopuszczalności skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia*, Radca Prawny 2007, nr 4, str. 33).

Jak stwierdził SN w uzasadnieniu postanowienia z dnia 11 stycznia 2006 r., II CNP 13/05, OSNC 2006/6/110, *z prawdopodobieństwem mamy do czynienia wówczas, gdy istnieją podstawy do przyjęcia pewnego stanowiska, mimo nieusuniętych wątpliwości, z wysokim prawdopodobieństwem – gdy wszystkie istotne wątpliwości zostały usunięte, a z pewnością – gdy zostały usunięte wszystkie możliwe wątpliwości.*

Jeśli chodzi o przesłankę braku winy strony w zgłoszeniu twierdzeń i dowodów we właściwym czasie, w piśmiennictwie wskazuje się, iż przy jej ocenie należy uwzględnić orzecznictwo SN na tle instytucji prekluzji dowodowej czy też przywrócenia terminu dokonania czynności procesowej (*vide* – M. Manowska, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, tom I, pod red. M. Manowskiej, Warszawa 2015 r., str. 634).

Sądy powinny więc brać pod uwagę przede wszystkim obiektywny miernik staranności, jakiego można wymagać od strony działającej z należytą starannością w swoich własnych, życiowo ważnych sprawach (*vide* – postanowienia SN z dnia: 21 lipca 2010 r., sygn. III CZ 22/10, LEX nr 852675 i 6 lipca 2012 r., sygn. V CZ 25/12, LEX nr 1228460). Przyczyny niezawinionego przez stronę opóźnienia w prezentacji materiału dowodowego muszą być przesłankami obiektywnymi, przez co należy rozumieć zarówno sytuację, w których dokonanie czynności było w ogóle niemożliwe, jak również gdy w danych okolicznościach nie można było oczekiwać od strony, aby zachowała termin do zgłoszenia wniosku dowodowego (*vide* – wyrok SN z dnia 8 października 2010 r., sygn. II PK 70/10, LEX nr 687017 i postanowienie SN z dnia 16 lutego 2011 r., sygn. II CZ 209/10, LEX nr 738553). Przesłanki subiektywne natomiast mogą mieć znaczenie przy podjęciu decyzji, czy nie zachodzą szczególne, wyjątkowe okoliczności uzasadniające dopuszczenie dowodów i twierdzeń zgłoszonych zbyt późno. W takim przypadku nie ma znaczenia, czy opóźnienie w zgłoszeniu twierdzeń i dowodów było zawinione przez stronę lub jej pełnomocnika (*vide* – postanowienie SN z dnia 27 października 2009 r., sygn. II UZ 35/09, LEX nr 564801).

Brak jest winy strony w zgłoszeniu we właściwym czasie twierdzeń lub dowodów w sytuacji, gdy w dacie wniesienia pozwu nie były one znane lub potrzeba ich zgłoszenia pojawiła się później. Przyczyna opóźnienia w zgłoszeniu dowodów może wynikać ze zmiany sytuacji procesowej na skutek nowych okoliczności ujawnionych w odpowiedzi na pozew czy też w zeznaniach świadków składanych już w toku rozprawy. Wymaganie od powoda wskazywania już w pozwie dowodów – i to wszystkich – na okoliczności, które według jego przekonania opartego na rozsądnej ocenie stosunku pomiędzy stronami, w związku z którym doszło do wytoczenia powództwa, nie są sporne i nie będą kwestionowane przez pozwanego (art. 229, 230 k.p.c.), jest wymaganiem

nieuzasadnionym (*vide* – M. Manowska, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, tom I, *op. cit.*, str. 635 i 637).

Jeśli chodzi o brak zwłoki w rozpoznaniu sprawy, jako przesłankę uzasadniającą dopuszczenie przez sąd zgłoszonego zbyt późno materiału dowodowego, powinna być ona każdorazowo oceniana przez pryzmat czasu, jaki jest potrzebny do dokonania pozostałych do przeprowadzenia czynności w sprawie oraz jaki należy zapewnić stronie przeciwnej w celu zareagowania na te spóźnione twierdzenia. Przedmiotowa ocena pozostaje w gestii sądu i nie wymaga aktywności strony zgłaszającej te dowody. W tym zakresie sąd powinien zatem z urzędu badać, czy dopuszczenie dowodu spowodowałoby zwłokę w rozpoznaniu sprawy (*vide – ibidem*, str. 641).

Dodać należy, że, określona w art. 207 § 6 k.p.c., przesłanka w postaci braku zwłoki w rozpoznaniu sprawy została przez ustawodawcę potraktowana jako równorzędna z przesłanką w postaci braku winy w przytoczeniu przez stronę dowodów lub twierdzeń niezgłoszonych w pozwie – gdyż pomiędzy tymi przesłankami występuje alternatywa łączna, na co wskazuje użycie w tym przepisie łącznika *lub*. W związku z tym nawet w sytuacji, gdy strona nie przedstawiła we właściwym czasie twierdzeń lub dowodów ze swojej winy, ale ich rozpoznanie nie spowoduje zwłoki w postępowaniu, sąd ma obowiązek je dopuścić.

W świetle art. 207 § 6 k.p.c., nawet w sytuacji, gdy niezgłoszenie dowodów w pozwie nastąpi w wyniku zawinienia strony, a ich uwzględnienie doprowadziłoby do zwłoki w rozpoznaniu sprawy, możliwe jest ich późniejsze dopuszczenie przez sąd, gdy przemawiają za tym *inne, wyjątkowe okoliczności*.

Owe wyjątkowe okoliczności, o których mowa w tym przepisie, mogą objąć m.in. przypadki, w których występuje ważny interes publiczny uzasadniający kontynuowanie postępowania dowodowego w celu wyjaśnienia sprawy bądź gdy opóźnienie w zgłoszeniu dowodu dotyczy osoby nieporadnej na

tyle, że nie jest ona w stanie przedstawić we właściwym czasie wszystkich istotnych dowodów (*vide – ibidem*, str. 638, 639).

Wskazać też należy, że w piśmiennictwie podnosi się, iż reguły z art. 217 § 2 k.p.c., tj. obowiązek pominięcia przez sąd spóźnionych twierdzeń i dowodów, nie powinny obowiązywać także w stosunku do sytuacji, w której strona nie powołała pewnych twierdzeń w pozwie. Skoro bowiem w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji nie obowiązuje przymus adwokacko-radcowski, powód nie musi dysponować wiedzą o treści art. 207 § 6 i art. 217 § 2 k.p.c. Tego rodzaju sankcje powinny dotyczyć wyłącznie podmiotów pouczonych o treści stosownych norm realizujących koncentrację materiału procesowego i ich skutkach procesowych. Wskazuje się przy tym, że, zgodnie z art. 210 § 2^1 k.p.c., po wywołaniu rozprawy sąd poucza stronę występującą w sprawie bez adwokata, radcy prawnego, rzecznika patentowego lub radcy Prokuratorii Generalnej Skarbu Państwa o treści art. 162, 207, 217, 229 i 230 k.p.c. (*vide* – P. Telenga, *op. cit.,* komentarz aktualizowany do art. 217 kodeksu postępowania cywilnego, LEX/el).

W świetle powyższego stwierdzić należy, że, w świetle regulacji zawartych w art. 207 § 6 i art. 217 § 2 k.p.c., dopuszczalne jest stosowanie przez sądy pracy odstępstw od zasady pominięcia dowodów i twierdzeń zgłoszonych przez pracownika po wniesieniu odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę.

Jak zasadnie podniosły Sądy pytające, postępowanie w sprawach roszczeń pracowniczych ma charakter kontradyktoryjny – z uwagi na przyjęty przez ustawodawcę, konsekwentny kierunek zmian przepisów k.p.c. mających zastosowanie do tegoż postępowania.

W aktualnym stanie prawnym w postępowaniu cywilnym nie jest już więc obowiązkiem sądu przeprowadzanie z urzędu dowodów niewskazanych przez strony. W szczególności, po zmianach wprowadzonych ustawą z dnia 1 marca 1996 r. o zmianie Kodeksu postępowania cywilnego, rozporządzeń Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej – Prawo upadłościowe i Prawo o postępowaniu

układowym, Kodeksu postępowania administracyjnego, ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 43, poz. 189 ze zm.), a dotyczących m.in. art. 232 k.p.c., obowiązek przedstawienia dowodów spoczywa przede wszystkim na stronach. Nieuprawniona jest teza, że sąd ma wyprzedzać stanowiska stron i z urzędu prowadzić postępowanie dowodowe. Stałoby to w sprzeczności z zasadą kontradyktoryjności procesu (*vide* – wyrok SN z dnia 11grudnia 2015 r., sygn. III CSK 23/15, LEX nr 1936702).

Zgodnie bowiem z art. 232 k.p.c., *strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Sąd może dopuścić dowód niewskazany przez stronę.*

Należy jednak zwrócić uwagę, że w orzecznictwie SN wskazuje się, iż w wyjątkowych, szczególnie uzasadnionych przypadkach zastosowanie przez sąd art. 232 zdanie drugie k.p.c. może się stać obowiązkiem sądu. Sądy sprawują bowiem wymiar sprawiedliwości, a wymierzanie sprawiedliwości to nie tylko działania procesowe formalnie zgodne z literą prawa, ale rzeczywiste dążenie do przeciwdziałania niebezpieczeństwu oczywiście nieprawidłowego rozstrzygnięcia sprawy, podważającego funkcję procesu. Oczywiście działanie sądów nie może zmierzać do uzupełnienia z urzędu podstawy faktycznej żądania ani do poszukiwania dowodów czy też omijania zakazów dowodowych (*vide* – wyroki SN z dnia: 15 czerwca 2011 r., sygn. V CSK 382/10, LEX nr 864025; 27 kwietnia 2012 r. sygn. V CSK 202/11, LEX nr 1214614; 14 grudnia 2012 r., sygn. I CSK 248/12, LEX nr 1298065; 14 lutego 2013 r., sygn. II CSK 295/12, LEX nr 1318347; 9 marca 2016 r., sygn. II CSK 284/15, LEX nr 2025775).

Podnosi się przy tym, że, mimo licznych nowelizacji k.p.c., ustawodawca nie zdecydował się na zmianę treści art. 232 tego aktu. Z przepisu tego jasno zaś wynika, że sąd może dopuścić dowód niewskazany przez stronę, a zatem może to uczynić z urzędu, bez wniosku stron. Przeobrażający się kontekst normatywny niewiele zmienia znaczenie tego przepisu, co najwyżej przez zakaz prowadzenia dochodzeń, ograniczając działania sądu poprzedzające dopuszczenie dowodu.

Wskazuje się, że przeciw ograniczeniom zakresu stosowania art. 232 zdanie drugie k.p.c. przemawia nie tylko wykładnia językowa tego przepisu, ale także przesłanki ustrojowe oraz racje aksjologiczne. Władza sądu, w tym wypadku określona przez ustawodawcę w sposób bliski dyskrecjonalności, nie może być w drodze wykładni zwężana lub w inny sposób ograniczana. Jeżeli ustawodawca chciałby tę władzę zredukować albo wyznaczyć jej granice, musiałby uczynić to wyraźnie (*vide* – wyroki SN z dnia: 22 lutego 2006 r., sygn. III CK 341/05, OSNC 2006/10/74; 15 września 2006 r., sygn. I PK 97/06, OSNP 2007/17-18/251; 4 stycznia 2007 r., sygn. V CSK 377/06, OSP 2008/1/8; 14 marca 2007 r., sygn. I CSK 465/06, OSP 2008/11/123; 17 października 2008 r., sygn. I CSK 105/08, OSNC 2009/11/153; 24 sierpnia 2011 r., sygn. IV CSK 551/10, LEX nr 1129153; 12 lipca 2012 r., sygn. II PK 305/11, Monitor Prawa Pracy 2012/10/536-540; 9 listopada 2012 r., sygn. IV CSK 303/12, Rzeczpospolita PCD 2012/265/2; 16 lipca 2014 r., sygn. II PK 266/13, LEX nr 1496286; 11 grudnia 2015 r., sygn. III CSK 23/15, LEX nr 1936702).

Jako przykłady sytuacji, w której sąd powinien korzystać z uprawnień przewidzianych w art. 232 zdanie drugie k.p.c., wskazywano min. sprawy w których: może dojść do naruszenia elementarnych zasad, jakimi kieruje się sąd przy wymierzaniu sprawiedliwości; istnieje wysokie prawdopodobieństwo zasadności dochodzonego roszczenia; zachodzi potrzeba przeciwstawienia się niebezpieczeństwu wydania oczywiście nieprawidłowego orzeczenia; dowód jest niezbędny do wydania słusznego wyroku, zgodnego z rzeczywistym stanem rzeczy, albo może zapobiec pozbawieniu powoda ochrony prawnej w zakresie słusznego co do zasady roszczenia (*vide* – wyrok SN z dnia 11 grudnia 2014 r., sygn. IV CA 1/14, LEX nr 1640261 i przytoczone tam orzeczenia SN).

Jak stwierdził SN w uzasadnieniu powołanego wcześniej wyroku o sygn. III CSK 23/15, sąd nie jest pozbawiony inicjatywy dowodowej, która oparta jest na jego uznaniu, a nie obowiązku ustawowym. Dopuszczenie przez sąd dowodu z urzędu *per se* nie może być uznane za działanie naruszające zasadę

kontradyktoryjności. *Przy istotnym wzmocnieniu zasady kontradyktoryjności w k.p.c. zachowany został bowiem cel postępowania cywilnego w postaci dążenia do wydania orzeczenia zgodnego z zastosowaną normą prawną, czyli odpowiadającego rzeczywistym okolicznościom sprawy. Z tej przyczyny dopuszczenie przez sąd dowodu z urzędu zasadniczo nie może być uznane za działanie naruszające zasady bezstronności sądu i równości stron, nie można bowiem sądowi zarzucić, że działając w ramach przysługującego mu uprawnienia, realizuje cel wydania wyroku, zgodnego z rzeczywistym stanem rzeczy. Niekiedy, zwłaszcza w sytuacjach procesowych, w których nieprzeprowadzenie z urzędu dowodu stanowiącego element „zebranego materiału" stanowiłoby pogwałcenie elementarnych zasad, jakimi kieruje się sąd przy wymierzaniu sprawiedliwości, uprawnienie do dopuszczenia dowodu z urzędu przeradza się w obowiązek sądu.* W omawianym orzeczeniu SN podkreślił, że nie powinno budzić wątpliwości dopuszczenie z urzędu dowodu niewskazanego przez stronę, jeżeli wymaga tego interes publiczny. Jako przykładowe sytuacje procesowe, w których – ze względu na ów interes publiczny – uprawnienie do dopuszczenia dowodu z urzędu przeradza się w obowiązek sądu, zostały wymienione m.in. sytuacje, w których: zachodzi podejrzenie, że strony prowadzą proces fikcyjny albo zmierzają do obejścia prawa; strony są nieporadne; przeprowadzenie dowodu z urzędu jest jedynym sposobem przeciwdziałania niebezpieczeństwu oczywiście nieprawidłowego rozstrzygnięcia sprawy, podważającego funkcję procesu.

Z kolei w uzasadnieniu wyroku z dnia 9 kwietnia 2015 r., sygn. III UK 166/14 (LEX nr *1682216*), SN zwrócił uwagę, że *stosowanie przez sąd prawa materialnego wymaga odpowiedniego ustalenia stanu faktycznego. Reguły tej nie zamyka zasada kontradyktoryjności, gdyż sprawa przed wyrokowaniem powinna być dostatecznie wyjaśniona. Zasada kontradyktoryjności może w wielu przypadkach prowadzić do ułomnego procesu i niewyjaśnienia sprawy w minimalnym (koniecznym) zakresie. Nie można stosować prawa materialnego*

(rozstrzygać sporu) bez wyjaśnienia warstwy faktycznej w zakresie pozwalającym na aplikację tego prawa. Tylko wtedy realizuje się konstytucyjne prawo strony do sądu (art. 45 ust. 1 Konstytucji RP). Oznacza to, że dla rozpatrzenia sprawy sąd powinien przeprowadzić odpowiednie postępowanie dowodowe nawet z urzędu. W tym kontekście należy też rozumieć wymaganie (pojęcie) dostatecznego wyjaśnienia okoliczności spornych, które warunkuje rozstrzyganie (wyrokowanie) w sprawie (art. 217 § 3 k.p.c.). Skoro sąd pomija twierdzenia i dowody, jeżeli sporne okoliczności zostały już dostatecznie wyjaśnione, to powinien prowadzić postępowanie dowodowe nawet z urzędu, jeżeli okoliczności istotne nie zostały dostatecznie wyjaśnione (a contrario art. 217 § 3 k.p.c.). Podobne stanowisko zaprezentował SN w wyrokach z dnia: 25 sierpnia 2015 r., sygn. II PK 211/14, LEX nr 1805898 i 8 grudnia 2015 r., sygn. II PK 289/14, LEX nr 1974076).

W kontekście problematyki inicjatywy dowodowej sądów pracy zauważyć też należy, że w piśmiennictwie zwracano uwagę, iż w sprawach z zakresu prawa pracy brak profesjonalnego pełnomocnika u boku strony, a także *bycie stroną instytucjonalnie słabszą*, są kryteriami zobowiązującymi sąd do większej aktywności w celu realizacji konstytucyjnego prawa do sprawiedliwego rozpatrzenia sprawy przez sąd (*vide* – T. Liszcz, *Kontradyktoryjne postępowanie sądowe w sprawach pracowniczych po zmianie k.p.c.*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne nr 3 z 2005 r., str. 20).

W postępowaniu uproszczonym postępowanie dowodowe przed sądem pracy w pierwszej instancji odbiega od reguł obowiązujących w zwykłym procesie. Odrębności dotyczą zasad dowodzenia oraz dopuszczalnych środków dowodowych. Uproszczenia polegają przede wszystkim na odwołaniu się w większym stopniu do instytucji uznania sędziowskiego, a ograniczenia dotyczą wyłączenia możliwości dokonywania szczegółowych ustaleń za pomocą dowodów z opinii biegłych i instytutów (*vide* – M. Manowska, *Postępowania odrębne w procesie cywilnym, op. cit.*, str. 236).

Zgodnie bowiem z art. 505^6 § 2 k.p.c., w postępowaniu uproszczonym nie stosuje się przepisów 278-291 tegoż kodeksu.

Rekompensatę ograniczenia środków dowodowych w postępowaniu uproszczonym ma stanowić stosowanie w szerszym zakresie zasad słuszności. Zgodnie bowiem z art. 505^6 § 3 k.p.c., jeżeli sąd uzna, że ścisłe udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe lub nader utrudnione, może w wyroku zasądzić odpowiednią sumę według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy (tamże).

Dodać należy, że przepis art. 505^7 k.p.c. pozwala sądowi na rozpoznanie sprawy z pominięciem przepisów o postępowaniu uproszczonym, jeśli sąd uzna, iż sprawa jest szczególnie zawiła lub jej rozstrzygnięcie wymaga wiadomości specjalnych.

W postępowaniu uproszczonym sąd drugiej instancji nie przeprowadza postępowania dowodowego, z wyjątkiem dowodu z dokumentu (art. 505^{11} § 1 k.p.c.). Zauważyć jednak należy, że reguły tej nie stosuje się, jeżeli apelację oparto na późniejszym wykryciu okoliczności faktycznych lub środkach dowodowych, z których strona nie mogła skorzystać przed sądem pierwszej instancji.

Wskazane odrębności postępowania uproszczonego nie wyłączają jednak w sprawach z zakresu prawa pracy stosowania w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji przepisów art. 207 § 6, art. 217 § 2 i art. 232 zdanie drugie k.p.c.

Stwierdzić należy, że, w istniejącym stanie prawnym, w postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy obowiązuje zatem niewątpliwie zasada kontradyktoryjności i dowodzenia przez strony twierdzeń przytaczanych we własnych pismach procesowych.

W świetle omawianych regulacji, zawartych w przepisach art. 207 § 6, art. 217 § 2 i art. 232 k.p.c., w sprawach z zakresu prawa pracy, także prowadzonych w trybie uproszczonym, dopuszczalne jest jednak uwzględnienie

dowodów zgłoszonych przez pracownika po upływie terminu określonego w art. 207 § 6 k.p.c. Dopuszczalne jest także, w szczególnych sytuacjach, przeprowadzenie przez sąd pracy z urzędu dowodów mających na celu należyte wyjaśnienie sprawy – oczywiście przy uwzględnieniu wskazanych wcześniej zakazów dowodowych, o których mowa w przepisach regulujących postępowanie uproszczone. Działanie sądu z urzędu ma oczywiście charakter subsydiarny i ograniczony w stosunku do działania stron. Sąd nie jest jednak pozbawiony inicjatywy dowodowej, która oparta jest na uznaniu, a nie obowiązku ustawowym.

Dotyczy to także spraw przed sądem pracy zainicjowanych wniesieniem przez pracownika odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę.

Niezależnie od powyższego zauważyć trzeba, że pracownik kwestionujący zasadność lub legalność wypowiedzenia umowy o pracę nie musi uruchamiać procedury przed sądem pracy.

Zgodnie bowiem z art. 242 § 2 k.p., pracownik, przed skierowaniem sprawy na drogę sądową, może żądać wszczęcia postępowania pojednawczego przed komisją pojednawczą.

Wszczęcie tego postępowania może nastąpić wyłącznie z inicjatywy pracownika (na jego wniosek) lub za jego zgodą. Jeśli u danego pracodawcy nie działa komisja pojednawcza albo gdy pracownik nie chce skierować sprawy do tej komisji, sprawa od razu trafia na drogę postępowania sądowego. Postępowanie pojednawcze nie jest obowiązkowe i jego wyczerpanie nie ma wpływu na otwarcie drogi sądowej, która jest wolna bezwarunkowo (art. 2 § 1 k.p. w zw. z art. 1 k.p.c. i art. 242 § 1 k.p.) [*vide* – J. Gudowski, *op. cit.*, str. 527].

Prowadzone przez komisję pojednawczą postępowanie może zakończyć się zawarciem ugody, która – zgodnie z art. 255 § 1 k.p. – podlega wykonaniu w trybie przepisów k.p.c., po uprzednim nadaniu jej przez sąd pracy klauzuli wykonalności (art. 781 § 2 k.p.c.).

Jeżeli postępowanie przed komisją pojednawczą nie doprowadziło do zawarcia ugody, komisja, na żądanie pracownika zgłoszone w terminie 14 dni od zakończenia postępowania pojednawczego, przekazuje sprawę niezwłocznie sądowi pracy. Wniosek pracownika o polubowne załatwienie sprawy przez komisję pojednawczą zastępuje pozew. Pracownik zamiast zgłoszenia tego żądania może wnieść pozew do sądu pracy na zasadach ogólnych (art. 254 k.p.).

W kontekście niniejszej sprawy podkreślić trzeba, że zgłoszenie przez pracownika wniosku do komisji pojednawczej o polubowne załatwienie sprawy przerywa bieg terminu określonego w art. 264 § 1 k.p., tj. terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę (*vide* – E. Stefańska, *op. cit.*, str. 1181).

Rozwiązanie przewidziane w art. 242 § 2 k.p. umożliwia zatem pracownikowi przedstawienie stosownych dowodów w postępowaniu przed komisją pojednawczą, które, w przypadku gdy postępowanie to nie doprowadziło do zawarcia ugody, mogą być wykorzystane w postępowaniu przed sądem pracy – gdy pracownik zgłosi żądanie, o którym mowa w art. 254 k.p.

W kontekście niniejszej sprawy stwierdzić należy, że istnienie możliwości dochodzenia przez pracownika roszczeń w postępowaniu pojednawczym pozwala na uniknięcie rygorów formalnych, związanych z dochodzeniem swoich praw na drodze postępowania sądowego.

W świetle przytoczonej argumentacji nie można uznać, że kwestionowana regulacja jest niezgodna z art. 45 ust. 1 Konstytucji.

Przepis ten stanowi, że *każdy ma prawo do sprawiedliwego i jawnego rozpatrzenia sprawy bez nieuzasadnionej zwłoki przez właściwy, bezstronny i niezawisły sąd.*

Jest to jedno z podstawowych praw podmiotowych jednostki i jedna z fundamentalnych gwarancji praworządności w demokratycznym państwie prawa. Konstytucyjne prawo do sądu obejmuje: 1) prawo dostępu do sądu, tj.

prawo uruchomienia procedury sądowej, 2) prawo do właściwej, odpowiednio ukształtowanej procedury sądowej, zgodnie z wymogami sprawiedliwości i jawności – sprawiedliwego, rzetelnego postępowania sądowego, 3) prawo do uzyskania wiążącego rozstrzygnięcia sprawy przez sąd w rozsądnym terminie, 4) prawo do odpowiedniego ukształtowania ustroju i pozycji organów rozpoznających sprawy. Warunkiem podstawowym i koniecznym umożliwienia jednostce realizacji prawa wyrażonego w art. 45 ust. 1 Konstytucji jest zapewnienie jej dostępu do sądu, rozumianego jako możliwość uruchomienia stosownej procedury jurysdykcyjnej. Dopiero po przekroczeniu tego progu, doniosłości nabierają pozostałe elementy składowe prawa do sądu. Przepis art. 45 ust. 1 Konstytucji obejmuje zatem prawo do sądu w ujęciu formalnym (dostępność drogi sądowej w ogóle) i materialnym (możliwość prawnie skutecznej ochrony praw na drodze sądowej) [*vide* – wyroki Trybunału Konstytucyjnego z dnia: 9 czerwca 1998 r., sygn. K. 28/97, OTK ZU nr 4/1998, poz. 50; 24 października 2007 r., sygn. SK 7/06, OTK ZU nr 9/A/2007, poz. 108; 21 lipca 2009 r., sygn. K 7/09, OTK ZU nr 7/A/2009, poz. 113; 7 grudnia 2010 r., sygn. P 11/09, OTK ZU nr 10/A/2010, poz. 128; 12 lipca 2011 r., sygn. K 26/09, OTK ZU nr 6/A/2011, poz. 54; 15 maja 2012 r., sygn. P 11/10, OTK ZU nr 5/A/2012, poz. 50; 15 kwietnia 2014 r., sygn. SK 12/13, OTK ZU nr 4/A/2014, poz. 41; 30 września 2014 r., sygn. SK 22/13, OTK ZU nr 8/A/2014, poz. 96; 11 maja 2016 r., sygn. SK 16/14, OTK ZU z 2016r., seria A, poz. 21].

Stwierdzić bowiem należy, że w istniejącym stanie prawnym funkcjonują rozwiązania prawne zapewniające pracownikowi, także w sprawach z odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, realny dostęp do sądu pracy, zarówno w zakresie uruchomienia postępowania sądowego, jak i możliwości skutecznej ochrony praw dochodzonych w tymże postępowaniu – pomimo krótkiego, siedmiodniowego terminu przewidzianego w art. 264 § 1 k.p.

Jak wskazano w niniejszym stanowisku, są to:

- przewidziane w art. 265 § 1 i 2 k.p. przywrócenie terminu do wniesienia przez pracownika odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, zwłaszcza przy szerokim i odformalizowanym stosowaniu w praktyce orzeczniczej tej instytucji;

- obciążenie pracodawcy obowiązkiem udowodnienia w postępowaniu sądowym zasadności i legalności wypowiedzenia umowy o pracę (art. 300 k.p. w zw. z art. 6 k.c.);

- możliwość dopuszczenia przez sąd pracy dowodów zgłoszonych przez pracownika po wniesieniu odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę (art. 207 § 6 i art. 217 § 2 k.p.c.);

- możliwość przeprowadzenia przez sąd dowodów z urzędu (art. 232 k.p.c. zdanie drugie).

W związku z tym brak jest podstaw do przyjęcia, iż przewidziany w art. 264 § 1 k.p. siedmiodniowy termin do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę nie zapewnia pracownikowi niezbędnego czasu na wniesienie tegoż odwołania i negatywnie wpływa na możliwość dochodzenia roszczeń związanych z bytem stosunku pracy, przez co ogranicza pracownikowi realny dostęp do sądu pracy w stopniu naruszającym konstytucyjne standardy określone w art. 45 ust. 1 Konstytucji.

Oceniając zasadność zarzutu naruszenia przez kwestionowaną regulację wzorca z art. 32 ust. 1 Konstytucji, wskazać trzeba, że, jak wynika z *petitum* oraz uzasadnienia pytań prawnych, istota tego zarzutu dotyczy ustanowienia przez ustawodawcę w art. 264 § 1 k.p. terminu 7 dni do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, podczas gdy w przypadku rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia termin ten wynosi 14 dni – co prowadzić ma w tym zakresie do naruszenia konstytucyjnej zasady równości polegającego na nierównym traktowaniu przez ustawodawcę pracowników, z którymi pracodawca rozwiązał stosunek pracy poprzez wypowiedzenie umowy o pracę, oraz

pracowników, wobec których rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło bez wypowiedzenia.

Z wyrażonej w art. 32 ust. 1 Konstytucji zasady równości wynika nakaz równego, czyli jednakowego traktowania wszystkich adresatów norm prawnych charakteryzujących się w takim samym stopniu tą samą, relewantną cechą. Takie ujęcie zasady równości dopuszcza zatem odmienne traktowanie osób, które takiej cechy nie posiadają. Stwierdzenie, czy zasada równości została w konkretnym przypadku rzeczywiście naruszona, wymaga ustalenia kręgu adresatów, do których odnosi się budząca wątpliwości norma prawna, oraz wskazanie tych elementów, które są prawnie relewantne (*vide* – wyroki Trybunału Konstytucyjnego z dnia: 29 czerwca 2001 r. sygn. K. 23/00, OTK ZU Nr 5/2001, poz. 124; 5 września 2005 r., sygn. P 18/04, OTK ZU nr 8/A/2005, poz. 88; 18 czerwca 2013 r., sygn. K 37/12, OTK ZU nr 5/A/2013, poz. 60; 9 grudnia 2014 r., sygn. K 46/13, OTK ZU nr 11/A/2014, poz. 117).

Zauważyć należy, że rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem oraz bez wypowiedzenia są określonymi przez ustawodawcę, odpowiednio w art. 30 pkt 2 i 3 k.p., sposobami rozwiązania umowy o pracę przez jednostronne oświadczenie woli jednej ze stron.

Rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia następuje na podstawie art. 32 § 1 k.p., który stanowi:

Art. 32 § 1. Każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem.

§ 2. Rozwiązanie umowy o pracę następuje z upływem okresu wypowiedzenia.

Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia regulują zaś przepisy art. 52 § 1 i art. 53 § 1 k.p. stanowiące:

Art. 52.§ 1. Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie:

1) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych;

2) popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem;

3) zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Art. 53. § 1. Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia:

1) jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa:

a) dłużej niż 3 miesiące – gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy,

b) dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące – gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową;

2) w razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy z innych przyczyn niż wymienione w pkt 1, trwającej dłużej niż 1 miesiąc.

Zgodnie z art. 44 k.p., pracownikowi przysługuje odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę do sądu pracy.

Jak już podniesiono w niniejszym stanowisku, odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę jest realizowane poprzez wniesienie przez pracownika do sądu pracy powództwa obejmującego żądanie uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jak również alternatywne żądanie odszkodowana za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę (art. 45 § 1 w zw. z art. 47^1 k.p.).

W myśl art. 45 § 1 k.p., w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiadaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Na podstawie art. 56 § 1 k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje zaś roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie.

Pracownik może dochodzić wskazanego roszczenia poprzez wniesienie do sądu pracy powództwa o uznanie, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa oraz zawierającego żądanie przywrócenia do pracy bądź – alternatywnie – odszkodowania.

Zarówno w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, jak i rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu (art. 45 § 2 i art. 56 § 2 k.p.).

Przy obydwu sposobach rozwiązania umowy o pracę wymienionej zasady nie stosuje się do pracowników, o których mowa w art. 39 i art. 177 k.p. oraz w przepisach szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, chyba że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe z przyczyn określonych w art. 41^1. W takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu (art. 45 § 3 z zw. z art. 56 § 2 k.p.).

Należy uznać, że sytuację prawną pracowników, z którymi rozwiązano umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, i pracowników, z którymi

rozwiązano tę umowę bez wypowiedzenia, charakteryzuje przysługujące im prawo do wystąpienia do sądu pracy z powództwem o uznanie rozwiązania tej umowy przez jednostronne oświadczenia woli pracodawcy za bezpodstawne oraz przywrócenia do pracy bądź – alternatywnie – o odszkodowanie. Pracownicy, do których odnoszą się przepisy art. 264 § 1 oraz art. 264 § 2 k.p., znajdują się zatem w podobnej sytuacji prawnej.

Wskazana cecha wspólna uzasadnia podobne traktowanie obydwu wymienionych grup pracowników przy określaniu przez ustawodawcę terminu do wniesienia przez nich pozwu przeciwko pracodawcy, kwestionującego rozwiązanie przez niego umowy o pracę oraz zawierającego związane z tym żądania.

Zauważyć przy tym należy, że brak jest przesłanek uzasadniających, wprowadzone przez ustawodawcę, kwestionowane zróżnicowanie.

Podnieść trzeba, że wszelkie odstępstwa od nakazu równego traktowania podmiotów podobnych muszą zawsze znajdować podstawę w odpowiednio przekonywających argumentach (*vide* – wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 22 lipca 2008 r., sygn. P 41/07, OTK ZU Nr 6/A/2008, poz. 109). Różnicowanie podmiotów prawa, charakteryzujących się wspólną cechą istotną, jest dopuszczalne (nie narusza zasady równości), ale warunkiem *sine qua non* jest jasno sformułowane kryterium, na podstawie którego owo zróżnicowanie jest dokonywane. Kryterium to musi mieć charakter relewantny, czyli pozostawać w bezpośrednim związku z celem i zasadniczą treścią przepisów, w których zawarta jest kontrolowana norma, oraz ma służyć realizacji tego celu i treści. Innymi słowy – wprowadzone zróżnicowanie musi mieć charakter racjonalnie uzasadniony. Kryterium zróżnicowania musi pozostawać w odpowiedniej proporcji do wagi interesów, które zostaną naruszone w wyniku nierównego potraktowania podmiotów podobnych. Musi ponadto pozostawać w związku z zasadami, wartościami i normami konstytucyjnymi, uzasadniającymi odmienne traktowanie podmiotów podobnych (*vide* – orzeczenie Trybunału

Konstytucyjnego z dnia 12 grudnia 1994 r., sygn. K. 3/94, OTK w 1994 r. cz. II, poz. 42 oraz wyroki Trybunału Konstytucyjnego z dnia: 16 grudnia 1997 r., sygn. K. 8/97, OTK ZU nr 5-6/1997, poz. 70; 24 lutego 1999 r., sygn. SK 4/98, OTK ZU nr 2/1999, poz. 24; 17 czerwca 2014 r., sygn. P 6/12, OTK ZU nr 6/A/2014, poz. 62; 10 marca 2015 r., sygn. P 38/12, OTK ZU nr 3/A/2015, poz. 29; 12 lipca 2016 r., sygn. SK 40/14, OTK ZU z 2016 r., seria A, poz. 57).

Analiza przepisów art. 264 § 1 i § 2 k.p. wskazuje, że ustawodawca zróżnicował termin, w którym adresaci tych norm prawnych mogą dochodzić roszczeń związanych z rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę, w zależności od sposobu rozwiązania tegoż stosunku, tj. czy pracodawca rozwiązał ją z zachowaniem okresu wypowiedzenia, czy też bez jego zachowania.

Nie można uznać, że wprowadzone w oparciu o to kryterium zróżnicowanie ma charakter racjonalnie uzasadniony.

Brak jest bowiem bezpośredniego związku pomiędzy sposobem rozwiązania umowy o pracę przez jednostronne oświadczenie woli pracodawcy a określeniem terminu, w jakim pracownik, z którym rozwiązano umowę, może wystąpić z tego powodu przeciwko pracodawcy na drogę postępowania sądowego.

W szczególności przyjęte kryterium nie kształtuje sytuacji prawnej pracowników w taki sposób, aby uzasadniało to przyjęcie przez ustawodawcę kwestionowanego w pytaniach pranych zróżnicowania.

Zauważyć należy, że oświadczenie o wypowiedzeniu umowy pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia musi nastąpić na piśmie (art. 30 § 3 k.p.).

Zgodnie z art. 30 § 5 k.p., w oświadczeniu pracodawcy – zarówno o wypowiedzeniu umowy o pracę, jak i jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia – powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony oraz o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia

powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy (art. 30 § 4 k.p.).

W przypadku wypowiedzenia umowy o pracę, jak i rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia początek biegu terminu do wystąpienia przez pracownika z pozwem przeciwko pracodawcy rozpoczyna się od dnia następnego po dniu doręczenia pracownikowi pisma zawierającego stosowne oświadczenie pracodawcy (odpowiednio o wypowiedzeniu umowy o pracę albo o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia).

Ustawodawca przewidział też taki sam mechanizm przywracania terminów, zarówno w razie przekroczenia przez pracownika terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, jak i żądania przywrócenia do pracy lub odszkodowania w razie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Wskazuje na to jednoznacznie brzmienie cytowanego wcześniej przepisu art. 265 k.p., gdzie mowa jest o przywracaniu uchybionych terminów z art. 264 (całego) tej ustawy.

Zauważyć też należy, że, jak już wskazano w niniejszym stanowisku, w sprawach z zakresu prawa pracy dotyczących sporu pomiędzy pracownikiem a pracodawcą z tytułu rozwiązania stosunku pracy, zgodnie z art. 6 k.c, ciężar dowodu spoczywa na pracodawcy - niezależnie od tego, czy podstawą wniesienia pozwu przez pracownika jest rozwiązanie z nim przez pracodawcę umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, czy też bez wypowiedzenia.

Dodać też należy, że niezgodność z prawem (bezprawność) rozwiązania umowy o pracę (zarówno za wypowiedzeniem, jak i bez wypowiedzenia) pracownik może wykazywać wyłącznie przez powództwo przewidziane w k.p., wniesione z zachowaniem terminu określonego w art. 264 k.p. (*vide* – wyrok SN z dnia 25 lutego 2009 r., sygn. II PK 164/08, OSNP 2010/19-20/227 oraz orzeczenia tam powołane).

Ustanowienie przez ustawodawcę krótszego terminu do wystąpienia do sądu z roszczeniami przeciwko pracodawcy dla pracowników, którym

wypowiedziano umowę o pracę, niż dla pracowników, z którymi rozwiązano ją bez wypowiedzenia, nie znajduje też uzasadnienia w żadnych konstytucyjnych wartościach czy zasadach.

Stawia natomiast w gorszej sytuacji pracowników, z którymi rozwiązano umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, pomimo braku ku temu jakichkolwiek racjonalnych przesłanek.

Jak wskazano w stanowisku Rady Ministrów z dnia 23 września 2016 r. do poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy, w którym to projekcie zaproponowano zmianę brzmienia art. 264 k.p. polegającą na wydłużeniu do 30 dni terminów na: odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę, żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania, a także na żądanie nawiązania umowy o pracę (druk nr 524), *celowe byłoby* (...) *ujednolicenie terminu do odwołania się pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę do sądu pracy z terminami na żądanie przewrócenia do pracy lub odszkodowania (...).Wówczas sytuacja pracowników, którym wypowiedziano umowę o pracę, pracowników z którymi rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia byłaby identyczna.* ***Utrzymywanie obecnych zróżnicowanych terminów nie jest uzasadnione*** (podkreśl. własne). *Należy natomiast uznać za wystarczający 14-dniowy termin na żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania oraz żądanie nawiązania umowy o pracę; nie wydaje się konieczne wydłużanie tego terminu do 30 dni.*

W świetle przedstawionej argumentacji zasadne jest uznanie, iż art. 264 § 1 k.p., w zakresie, w jakim przewiduje termin 7 dni na wniesienie przez pracownika odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, narusza zasadę równości wobec prawa, przez co jest niezgodny z art. 32 ust. 1 Konstytucji.

W razie stwierdzenia przez Trybunał Konstytucyjny niekonstytucyjności art. 264 § 1 k.p. w zaskarżonym zakresie, wnoszę o odroczenie wejścia w życie

orzeczenia Trybunału na okres 18 miesięcy, na podstawie art. 190 ust. 3 Konstytucji.

Termin ten pozwoli ustawodawcy na wprowadzenie stosownych regulacji prawnych ujednolicających terminy dochodzenia przez pracowników przed sądem pracy roszczeń z tytułu rozwiązania umowy o pracę, niezależnie od tego, czy rozwiązanie to nastąpiło bez zachowania okresu wypowiedzenia, czy też z zachowaniem tego okresu.

Zauważyć należy, że ewentualne stwierdzenie niekonstytucyjności kwestionowanej regulacji i natychmiastowe usunięcie jej z obowiązującego porządku prawnego doprowadzić mogłoby do sytuacji, w której nie obowiązywałyby żadne terminy ograniczające wniesienie przez pracownika do sądu pracy odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę. Naruszałoby to zasadę pewności i stabilności stosunków pracy oraz w sposób nieuzasadniony stawiałoby w uprzywilejowanej sytuacji pracowników, z którymi rozwiązano umowę o pracy przez jej wypowiedzenie, w stosunku do pracowników, z którymi umowa ta została rozwiązana bez wypowiedzenia.

W związku z powyższym, wnoszę jak na wstępie.

z upoważnienia
Prokuratora Generalnego
Robert Hernand
Zastępca Prokuratora Generalnego