

305

OBWIESZCZENIE PIERWSZEGO PREZESA SĄDU NAJWYŻSZEGO

z dnia 21 października 1966 r.

o wytycznych wymiaru sprawiedliwości i praktyki sądowej dotyczących ochrony uprawnień pracowniczych w postępowaniu odrębnym.

Na podstawie art. 28 ust. 3 ustawy z dnia 15 lutego 1962 r. o Sądzie Najwyższym (Dz. U. Nr 11, poz. 54) i § 6 uchwały Rady Państwa z dnia 22 maja 1962 r. w sprawie regulaminu Sądu Najwyższego (Monitor Polski Nr 45, poz. 210) ogłaszam uchwałę powziętą przez Sąd Najwyższy na posiedzeniu pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniach 29 i 30 września 1966 r., a ustalającą wy-

tyczne wymiaru sprawiedliwości i praktyki sądowej dotyczące ochrony uprawnień pracowniczych w postępowaniu odrębnym.

Treść uchwały podana jest w załączniku do niniejszego obwieszczenia.

Pierwszy Prezes Sądu Najwyższego: *J. Wasilkowski*

Załącznik do obwieszczenia Pierwszego Prezesa Sądu Najwyższego z dnia 21 października 1966 r. (poz. 305).

WYTYCZNE WYMIARU SPRAWIEDLIWOŚCI I PRAKTYKI SĄDOWEJ DOTYCZĄCE OCHRONY UPRAWNIEŃ PRACOWNICZYCH W POSTĘPOWANIU ODRĘBNYM

Sąd Najwyższy na posiedzeniu pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniach 29 i 30 września 1966 r. w składzie:

Przewodniczący: Prezes Sądu Najwyższego, Z. Opuszyński,

Sędziowie: W. Formański, S. Graban, J. Krzyżanowski (współsprawozdawca), K. Marowski (współsprawozdawca), K. Piasecki, M. Piekarski (sprawozdawca), S. Rejman, Z. Stypułkowska, F. Szczepański, J. Szczerski, A. Szczurzewski, J. Tyszka, M. Wilewski, J. Knap, J. Dankowski,

Protokolanci: J. Sokołowski i H. Paruzal, członkowie Biura Orzecznictwa Sądu Najwyższego,

przy udziale Zastępcy Prokuratora Generalnego Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej, Gen. Bryg. M. Ryby, i Podsekretarza Stanu w Ministerstwie Sprawiedliwości, J. Pawlaka,

po zapoznaniu się ze stanowiskiem Centralnej Rady Związków Zawodowych,

na wniosek Pierwszego Prezesa Sądu Najwyższego z dnia 1 lipca 1966 r. B. P. 722/66 Og. i na podstawie art. 9, 24 lit. c) i art. 28 ustawy z dnia 15 lutego 1962 r. o Sądzie Najwyższym (Dz. U. Nr 11, poz. 54) ustalił następujące wytyczne wymiaru sprawiedliwości i praktyki sądowej, dotyczące stosowania art. 459, 467, 468, 470—473 i 476 kodeksu postępowania cywilnego.

Ustawodawstwo Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej urzędy w szerokim zakresie konstytucyjne prawo obywateli do zatrudnienia za wynagrodzeniem według ilości i jakości pracy (art. 58 Konstytucji P.R.L.).

Zgodność zasadniczych interesów oraz celów państwa socjalistycznego i ludu pracującego wynika z takiego ukła-

du stosunków społecznych w procesie pracy, w którym nie zachodzi sprzeczność między interesem zakładów pracy a interesem pracowników, między zadaniami produkcyjnymi a przestrzeganiem stojącego na straży uprawnień pracowniczych ustawodawstwa pracy. Zdarzające się sytuacje konfliktowe są najczęściej wynikiem bądź nieznaomości obowiązującego prawa pracy, bądź jego niewłaściwego stosowania. W celu usprawnienia i przyspieszenia likwidacji takich niepożądanych konfliktów, co leży w interesie gospodarki narodowej oraz służy zapewnieniu właściwej ochrony uprawnień pracowniczych, kodeks postępowania cywilnego z 1964 r. wprowadził dla spraw o roszczenia pracowników postępowanie odrębne. Zasady tego postępowania poddyktowane są szczególną wagą społeczną tych spraw i troską Państwa Ludowego o interes ludzi pracy. Stąd doniosłość prawidłowego stosowania przepisów postępowania odrębnego, które utrwalają i rozszerzają zdobycze ludzi pracy.

W orzecznictwie sądów — zarówno pierwszej instancji, jak i rewizyjnych — wystąpiły rozbieżności oraz wątpliwości, które ujawniły się zwłaszcza co do zasięgu stosowania tych przepisów, przewidzianego w nich postępowania wyjaśniającego i nadawania rygoru natychmiastowej wykonalności wyrokom zasadzającym należności pracownicze.

W celu zapewnienia prawidłowego stosowania tych przepisów i jednolitości orzecznictwa w wyżej wskazanym zakresie Sąd Najwyższy — Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych — wyjaśnia, co następuje:

I.

Dążenie do zapewnienia należytej ochrony uprawnień pracowniczych znalazło wyraz w szerokim zasięgu stosowania odrębnego postępowania, unormowanego w art. 459—477 k.p.c. Zasięg ten obejmuje nie tylko sprawy „o roszczenia pracowników” — jak głosi nazwa tytułu VII działu III księgi pierwszej k.p.c. — lecz także sprawy „...o naprawienie szkód wyrządzonych pracownikowi przez zakład pracy, a w szczególności wywołanych wypadkiem w zatrudnieniu lub chorobą zawodową” (art. 459 § 1 k.p.c.).

Roszczenia o naprawienie wymienionych szkód mogą wynikać nie tylko z umownego stosunku pracy. Szkody te mogą bowiem być także wyrządzone czynem niedozwolonym (najczęściej wskutek naruszenia przepisów bhp), przy czym mogą one być wyrządzone pracownikowi przez zakład pracy, z którym nie wiąże go umowny stosunek pracy i do którego pracownik został wysłany w związku z wykonywaniem swych czynności pracowniczych. Toteż ustawodawca w art. 459 § 1 k.p.c. objął postępowaniem odrębnym osobno roszczenia pracowników „ze stosunku pracy” i osobno roszczenia „o naprawienie szkód wyrządzonych pracownikom przez zakład pracy”. Postępowanie odrębne obejmuje więc także sprawy, w których strony występują w procesie w innym charakterze niż kontrahenci z umowy o pracę.

Znaczenie terminu „pracownik” użytego w art. 459—477 k.p.c. wykracza zatem poza oznaczenie kontrahenta umownego stosunku pracy i obejmuje także osoby, które nie pozostają w takim stosunku z zakładem pracy. O szerokim znaczeniu terminu „pracownik” w kontekście wskazanych przepisów świadczy także treść art. 459 § 2 k.p.c., który nakazuje stosować te przepisy odpowiednio nie tylko do roszczeń członków spółdzielni pracy ze spółdzielczego stosunku pracy, lecz także do roszczeń spadkobierców pracowników i członków spółdzielni pracy w sprawach wskazanych w paragrafie pierwszym tego przepisu, „jak również w sprawach o świadczenia należące się członkom rodzin pracowników”.

Powstała wątpliwość, czy postępowanie odrębne obejmuje także sprawy o świadczenia należące się członkom rodzin członków spółdzielni pracy, gdyż nie wymieniono ich w końcowej części powołanego przepisu. Otóż nie mogą oni

być gorzej traktowani w zakresie procesowej ochrony ich uprawnień, gdyż — w świetle art. 124, 127—129, 132 i 133 ustawy z dnia 17 lutego 1961 r. o spółdzielniach i ich związkach (Dz. U. Nr 12, poz. 61) — uprawnienia te nie są mniejsze od uprawnień przysługujących członkom rodzin pracowników.

Z tej przyczyny ustawodawca rozciągnął odpowiednio procesową ochronę uprawnień pracowniczych także na członków spółdzielni pracy. Gdy w ich miejsce wchodzi ich spadkobiercy, wymienieni już w pierwszej części art. 459 § 2 k.p.c., również oni są objęci tą ochroną ze względu na instrumentalny charakter norm procesowych służących realizacji prawa materialnego. Nie było więc konieczne ponowne wymienienie ich w końcowej części omawianego przepisu. Należy zatem odpowiednio stosować przepisy o postępowaniu procesowym odrębnym nie tylko w sprawach o roszczenia przysługujące członkom spółdzielni pracy ze spółdzielczego stosunku pracy lub o naprawienie szkód wyrządzonych im przez zakład pracy (a w szczególności wywołanych wypadkiem w zatrudnieniu lub chorobą zawodową), lecz także w sprawach o takie roszczenia przysługujące członkom rodzin członków spółdzielni pracy.

W tym też kierunku poszedł Sąd Najwyższy w uchwale składu 7 sędziów Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 16 stycznia 1965 r. III PO 42/64 (OSN 1965 r., poz. 106), wpisanej do księgi zasad prawnych, wyjaśniając, że postępowanie odrębne unormowane w art. 459—477 k.p.c. służy zapewnieniu środków utrzymania jak najszerzej grupie tych obywateli i ich rodzin, których głównym źródłem utrzymania jest wynagrodzenie za pracę. Nadto w wyżej wskazanej uchwale Sąd Najwyższy wyjaśnił, że pełna ochrona w postępowaniu odrębnym prawa do zatrudnienia za wynagrodzeniem odpowiednim do pracy (art. 58 ust. 1 Konstytucji P.R.L.) wymaga nie tylko dążenia do stabilizacji istniejących stosunków pracy, lecz także zapewnienia obywatelom — w sytuacjach przewidzianych w ustawie — możliwości uzyskania pracy przez realizację ciężącego na zakładzie pracy obowiązku zatrudnienia obywatela. Brak jest podstaw do odmiennego traktowania roszczeń o wyegzekwowanie takiego obowiązku od roszczeń z istniejącego już albo rozwiązanego lub wygasłego umownego stosunku pracy.

Toteż zgodnie z wyżej wskazaną uchwałą sprawy o nawiązanie umowy o pracę na podstawie art. 4 ust. 2 dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy (Dz. U. z 1956 r. Nr 2, poz. 11, Nr 41, poz. 187 i z 1959 r. Nr 27, poz. 170) podlegają rozpoznaniu w postępowaniu odrębnym.

Z tych też względów roszczenie członka spółdzielni pracy, z którym jeszcze nie nawiązano spółdzielczego stosunku pracy, o nawiązanie tego stosunku (art. 123 § 3 cyt. ustawy o spółdzielniach i ich związkach) podlega rozpoznaniu w postępowaniu odrębnym. Postępowanie to stosuje się również odpowiednio w sprawach o uchylenie uchwały walnego zgromadzenia spółdzielni pracy w przedmiocie wykluczenia ze spółdzielni i o ponowne nawiązanie spółdzielczego stosunku pracy oraz o związane z tym odszkodowanie (art. 38 i 129 § 2 w związku z art. 127 § 3—5 cyt. ustawy). Roszczenia te pozostają bowiem w ścisłym związku ze spółdzielczym stosunkiem pracy wygasłym wskutek wykluczenia ze spółdzielni pracy (art. 21 §§ 1 i 3 w związku z art. 126 tejże ustawy).

Sprawy objęte postępowaniem odrębnym mogą wynikać z prawa podmiotowego do nawiązania umownego stosunku pracy oraz ze stosunku istniejącego lub takiego, który został rozwiązany przez oświadczenie woli złożone przez stronę (strony) albo który wygasł z mocy samego prawa.

Odpowiednie stosowanie przepisów normujących omawiane tu postępowanie odrębne według art. 459 § 2 k.p.c. dotyczy „roszczeń członków spółdzielni pracy ze spółdziel-

czego stosunku pracy", nie obejmuje natomiast ich roszczeń wynikających ze stosunku członkostwa spółdzielni, nie dotyczących spółdzielczego stosunku pracy.

Z tej przyczyny np. sprawy o zwrot wkładu członkowskiego, nie związane ze spółdzielczym stosunkiem pracy, albo o uchylene uchwały walnego zgromadzenia spółdzielni nie dotyczącej spółdzielczego stosunku pracy itp. nie podlegają rozpoznaniu w postępowaniu odrębnym.

Postępowanie to rozciąga się natomiast na wynikające z umownego stosunku pracy sprawy o należności pracownika związane z delegacją służbową, o odszkodowanie za zaginione rzeczy pracownika, przechowywane w miejscu do tego przeznaczonym przez zakład pracy, o naprawienie szkody wyrządzonej pracownikowi w następstwie wystawienia nieprawdziwej opinii o nim, o wydanie świadectwa pracy, o odszkodowanie za pozbawienie zarobku wskutek niemożności uzyskania pracy z tej przyczyny, że po ustaniu umownego stosunku pracy były pracownik lub członek spółdzielni pracy nie otrzymał świadectwa pracy od zakładu pracy, w którym poprzednio był zatrudniony itp.

Do spraw ze stosunku pracy podlegających rozpoznaniu w postępowaniu odrębnym należą także sprawy o odszkodowanie za naruszenie przez zakład pracy przewidzianego układem zbiorowym pracy obowiązku ubezpieczenia osobowego pracownika, o odszkodowanie związane z odwołaniem z urlopu, o odszkodowanie za nieuzyskanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego wskutek zaniedbań zakładu pracy oraz o naprawienie innych szkód wyrządzonych pracownikom lub członkom spółdzielni pracy przez zakład pracy (art. 459 § 1 in fine i art. 459 § 2 k.p.c.). Szkody takie mogą wynikać nie tylko z wypadków w zatrudnieniu lub z chorób zawodowych, wskazanych przykładowo w art. 459 § 1 k.p.c.

Rozpoznaniu w postępowaniu odrębnym podlegają także roszczenia spadkobierców pracowników lub członków spółdzielni pracy wynikające z umownego stosunku pracy łączącego uprzednio ich poprzedników prawnych z pozwanym zakładem pracy (art. 459 § 2 k.p.c.), np. roszczenia o wynagrodzenie za pracę świadczoną albo nie świadczoną przez spadkodawcę za jego życia (art. 455 k.z. w związku z art. XII § 2 pkt 2 przep. wpraw. k. c.), roszczenia za nie wykorzystany urlop lub roszczenia o wypłatę premii regulaminowej albo premii uznaniowej, przyznanej mu jeszcze za jego życia itp. Takie sprawy podlegają rozpoznaniu w postępowaniu odrębnym także wtedy, gdy pracownik lub członek spółdzielni pracy wytoczył proces, a po jego śmierci spadkobiercy wstąpili w jego miejsce do procesu.

Postępowanie odrębne obejmuje także roszczenia spadkobierców pracownika lub członka spółdzielni pracy o naprawienie szkód wyrządzonych ich poprzednikom prawnym przez zakład pracy, m. in. szkód wywołanych wypadkiem w zatrudnieniu lub chorobą zawodową. W art. 459 § 2 k.p.c. objęte zostały także postępowaniem odrębnym sprawy o roszczenia przysługujące osobiście członkom rodziny pracownika lub członka spółdzielni pracy w związku z umownym stosunkiem pracy, który poprzednio łączył pracownika lub członka spółdzielni pracy z pozwanym zakładem pracy, np. roszczenia o wypłatę odprawy pośmiertnej (art. 42 rozp. o umowie o pracę pracowników umysłowych i o umowie o pracę robotników).

Przy określaniu spraw, podlegających rozpoznaniu w postępowaniu odrębnym z tytułu naprawienia szkód wywołanych wypadkiem w zatrudnieniu lub chorobą zawodową, należy mieć na uwadze, że zakład pracy obowiązany jest umożliwić zorganizowanie prac prowadzonych na jego terenie przez inny zakład pracy w sposób zapewniający osobom zatrudnionym bezpieczne i higieniczne warunki zatrudnienia (art. 2, 3 i 6 ustawy z dnia 30 marca 1965 r. o bezpieczeństwie i higienie pracy — Dz. U. Nr 13, poz. 91). Niedopeł-

nienie tego obowiązku narusza zasadę powszechności prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy osób zatrudnionych na podstawie umownego stosunku pracy, mianowania lub wyboru, na podstawie umowy o naukę zawodu, przyuczenia do określonej pracy lub odbycia wstępnego stażu pracy. Osoby te są pracownikami w szerokim rozumieniu art. 2 cyt. ustawy o bezpieczeństwie i higienie pracy, gdy są zatrudnione przez osobę prawną lub fizyczną w przedsiębiorstwie, spółdzielni, gospodarstwie rolnym lub ogrodniczym, w urzędzie, instytucji, organizacji społecznej, zakładzie naukowym, placówce oświatowo-wychowawczej lub opiekuńczej itp. Tak szeroko pojęty zakład pracy obowiązany jest zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy również osobom nie będącym jego „pracownikami” w ścisłym słowa tego znaczeniu, lecz wykonującym w tym zakładzie czynności służbowe lub społeczne, jeżeli przepisy szczególne nie obciążają tym obowiązkiem innych jednostek lub osób (art. 3 cyt. ustawy o bezpieczeństwie i higienie pracy).

Naruszenie przez zakład pracy obowiązku zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy stanowi przesłankę jego odpowiedzialności odszkodowawczej z art. 24 ust. 2 dekretu z dnia 25 czerwca 1954 r. o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin w razie wypadku w zatrudnieniu lub choroby zawodowej. Odpowiedzialność ta realizowana jest w sprawach wymienionych w art. 459 § 1 k.p.c. o naprawienie szkód wyrządzonych przez zakład pracy. Istnieje ścisły związek między wyżej omówionymi przepisami, ponieważ wypadki w zatrudnieniu i następstwa chorób zawodowych wynikają na ogół z nie należytego wykonywania przez zakład pracy lub osoby zatrudnione obowiązków wpływających nie tylko ze stosunku pracy, lecz także z przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy. Z tych przyczyn przepis art. 459 § 1 k.p.c. ma w postępowaniu odrębnym urzeczywistnić ochronę bezpieczeństwa i higieny pracy osób wymienionych w art. 2 i 3 cyt. ustawy o bezpieczeństwie i higienie pracy. Dlatego też szerokie znaczenie terminów „pracownik” i „zakład pracy” w świetle tych przepisów ma odpowiednie zastosowanie w rozpoznanym w postępowaniu odrębnym sprawach o naprawienie szkód wywołanych wypadkiem w zatrudnieniu lub chorobą zawodową.

W postępowaniu odrębnym sąd rozpoznaje takie sprawy, gdy dochodzone roszczenia odszkodowawcze pozostają w związku z zatrudnieniem poszkodowanego w pozwanym zakładzie pracy w wyżej wskazanym znaczeniu. Jeżeli natomiast zakład pracy wyrządził szkodę osobie nie zatrudnionej w tym zakładzie, np. samochód przedsiębiorstwa transportowego przejedzie na ulicy pracownika innego przedsiębiorstwa, wówczas taka sprawa — w braku znamion wymaganych w art. 459 k.p.c. — nie podlega rozpoznaniu w postępowaniu odrębnym.

Postępowanie to nie obejmuje także spraw, w których osoby przyjęte do innej rodziny i traktowane jak jej członkowie dochodzą roszczeń dotyczących usług świadczonych we wspólności domowej; takie roszczenia nie wynikają ze stosunku pracy, a wynagrodzenia za takie usługi można dochodzić z tytułu bezpodstawnego wzbogacenia (art. 405—414 k.c.) w postępowaniu zwykłym.

II.

W sprawach, o których mowa w części I wytycznych, po wniesieniu pozwu sąd bez udziału ławników przeprowadza postępowanie wyjaśniające (art. 470 k.p.c.). Ma ono usprawnić i przyspieszyć rozpoznanie tych spraw, gdyż dotyczą one należności przeznaczonych na ogół na zaspokojenie bieżących potrzeb osób nie posiadających innych źródeł

utrzymania. Dlatego przewidziane zostały do wyznaczenia posiedzeń sądowych krótkie terminy instrukcyjne (art. 470 § 2 i art. 474 k.p.c.). Należy stosować je z należytą rozwagą, tak żeby posiedzenia mogły dać oczekiwany wynik, a nie były udaremnione przez to, że wezwany nie mógł — mimo zachowania należytej staranności — przygotować się do posiedzenia w zbyt krótkim okresie czasu między wezwaniem a terminem posiedzenia.

Posiedzenie wyjaśniające powinno odbyć się w terminie nie przekraczającym dwóch tygodni od daty wniesienia pozwu; wezwania na to posiedzenie powinny być doręczone przynajmniej na trzy dni przed posiedzeniem (art. 470 § 2 k.p.c.), a w miarę możliwości nawet wcześniej, aby umożliwić wezwanym należyte przygotowanie się do posiedzenia. Należy to mieć na uwadze także przy wyznaczaniu następných posiedzeń.

Przewodniczący, wyznaczając termin posiedzenia wyjaśniającego, powinien zarządzić dokonanie wszystkich czynności, które są potrzebne do przygotowania posiedzenia w taki sposób, aby osiągnęło ono cele wskazane w art. 471 k.p.c.; w szczególności skłonienie stron do zawarcia ugody (art. 471 pkt 1 w związku z art. 10, 203 § 4 i 481 k.p.c.), usunięcie braków formalnych pism procesowych (art. 471 pkt 2 w związku z art. 130 k.p.c.), dokładniejsze określenie żądania powoda, ustalenie, jakie z istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności są sporne między stronami i jakie dowody należy przeprowadzić, oraz wyjaśnienie innych okoliczności, mających znaczenie dla prawidłowego i szybkiego rozstrzygnięcia sprawy.

W tym celu przewodniczący, zarządzając doręczenie pozwu stronie pozwanej i wyznaczając jednocześnie termin posiedzenia wyjaśniającego, w razie potrzeby zażąda przedstawienia przez stronę pozwaną znajdujących się u niej pism, ksiąg, planów, wykazów i innych dokumentów lub przedmiotów oględzin oraz wniesienia odpowiedzi na pozew przed terminem posiedzenia wyjaśniającego (art. 470 § 2 k.p.c.). Przewodniczący może także zażądać wskazania najpóźniej w odpowiedzi na pozew osoby upoważnionej do reprezentowania pozwanego. Pozwana jednostka gospodarki społecznej obowiązana jest bez wezwania wnieść odpowiedź na pozew przed pierwszą rozprawą (art. 207 § 1 k.p.c.). Na wezwanie zaś przewodniczącego obowiązana jest uczynić to wcześniej, mianowicie przed terminem posiedzenia wyjaśniającego. Ponieważ służy ono m. in. usunięciu braków formalnych pism procesowych (art. 471 pkt 2 k.p.c.), przewodniczący nie może wstrzymać wyznaczenia terminu posiedzenia wyjaśniającego do czasu usunięcia takich braków pozwu w sposób przewidziany w art. 130 k.p.c. Przepis ten ma zastosowanie w postępowaniu odrębnym wtedy, gdy z pisma wszczynającego to postępowanie wprawdzie wynika, że zmierza ono do dochodzenia roszczenia wskazanego w art. 459 k.p.c., lecz pismo to nie zawiera danych koniecznych do oznaczenia strony pozwanej lub określenia żądania i dlatego nie można ustalić, co ma być przedmiotem postępowania. W takiej sytuacji przewodniczący nie może wyznaczyć posiedzenia wyjaśniającego, lecz powinien wezwać osobę wszczynającą postępowanie — pod rygorem zwrotu pisma nie czyniącego zadość podstawowym wymaganiom przewidzianym dla pozwu w art. 187 § 1 k.p.c. — do poprawienia lub uzupełnienia tego pisma w terminie tygodniowym, a po bezskutecznym upływie tego terminu przewodniczący powinien zwrócić to pismo, które nie wywołuje wówczas skutków, jakie ustawa łączy z wniesieniem pozwu do sądu (art. 130 k.p.c.). Tak samo przewodniczący powinien postąpić w razie niedołączenia do pisma wszczynającego postępowanie odpisu(ów) dla przeciwnika, gdyż przed uzyskaniem od sądu tych odpisów przeciwnik nie wie, kto i czego od niego żąda, nie może więc złożyć wyjaśnień. Gdy jednak

przewodniczący dojdzie do przekonania, że nieporadny powód — działający bez adwokata lub pełnomocnika będącego przedstawicielem związku zawodowego — nie potrafi uzupełnić pozwu, wówczas przewodniczący zarządzi, by sekretariat sporządził potrzebne odpisy. W takim bowiem wypadku powód mógłby nawet ustnie zgłosić w sądzie powództwo, tym bardziej więc mógłby żądać od sądu uzupełnienia wniesionego już pozwu (art. 467 k.p.c.).

Natomiast mylne oznaczenie pozwu lub inne oczywiste niedokładności nie stanowią przeszkody do wyznaczenia terminu posiedzenia wyjaśniającego, jeżeli z okoliczności przytoczonych w pozwie można wywnioskować, czego powód żąda, lecz potrzebne jest dokładniejsze określenie jego żądania (art. 471 pkt 3 w związku z art. 130 § 1 zdanie ostatnie k.p.c.), aby można było ocenić, czy ma ono charakter roszczenia podlegającego rozpoznaniu w postępowaniu odrębnym.

Na posiedzenie wyjaśniające w myśl art. 473 § 1 k.p.c. wzywa się strony osobiście, ich pełnomocników oraz osobno przedstawiciela rady zakładowej (oddziałowej) lub delegata związkowego; ich udział ma przyczynić się do ugodowego załatwienia sporu lub do przygotowania sprawy do stanowczego rozstrzygnięcia na rozprawie, której termin wyznacza się na posiedzeniu wyjaśniającym, jeżeli nie doprowadziło ono do zawarcia ugody (art. 473 § 4 k.p.c.); aby mogło ono doprowadzić do jej zawarcia, strona pozwana powinna być reprezentowana na posiedzeniu wyjaśniającym przez osobę obeznaną ze stanem faktycznym i uprawnioną do zawarcia ugody (art. 473 § 2 k.p.c.).

Jeżeli strona pozwana nie stawia się na posiedzenie wyjaśniające bez usprawiedliwionych przyczyn, sąd może skazać ją na grzywnę według przepisów o karach za niestawiennictwo świadka; nie może jednak nakazać przymusowego sprowadzenia jej do sądu (art. 473 § 3 k.p.c.). Można skazać na grzywnę tylko osobę fizyczną, która została wezwana osobiście na posiedzenie wyjaśniające lub wyznaczona przez stronę pozwaną dla reprezentowania tej strony, ze wskazaniem skutków jej niestawiennictwa przewidzianych w art. 473 § 3 w związku z art. 150 pkt 5 i 274 § 1 k.p.c. Jeżeli sądowi nie jest znana taka osoba, przewodniczący powinien dążyć do jej ustalenia, np. w drodze telefonicznej.

Wezwanie na posiedzenie nastąpi w sposób, jaki sąd uzna za najbardziej celowy, nawet ustnie lub telefonicznie, i jest skuteczne, jeżeli jest niewątpliwe, że doszło ono do wiadomości adresata (art. 468 § 2 k.p.c.).

Ustawa odróżnia postępowanie wyjaśniające (art. 470 § 1, 471 i 472 k.p.c.) od posiedzenia wyjaśniającego (art. 470 § 2 i 473 k.p.c.), z czego wynika, że postępowanie wyjaśniające może odbywać się na kilku posiedzeniach. Jednakże nakaz szybkiego, a zarazem prawidłowego rozstrzygnięcia sprawy (art. 471 pkt 6 k.p.c.) zobowiązuje sąd do dążenia do osiągnięcia celów postępowania wyjaśniającego na jednym posiedzeniu. Z ważnych przyczyn można odroczyć to posiedzenie, np. z powodu wadliwości wezwania lub w razie usprawiedliwionej nieobecności strony. Należy jednak w miarę możliwości unikać odroczenia posiedzenia wyjaśniającego także z tej przyczyny, że w razie niestawiennictwa strony pozwanej na tym posiedzeniu nie może być wydany wyrok zaoczny. Wydanie takiego wyroku wymaga bowiem przeprowadzenia rozprawy (art. 339 k.p.c.), a posiedzenie wyjaśniające nie jest rozprawą.

Na tym posiedzeniu sąd — w zależności od wyniku posiedzenia — może np. przekazać sprawę właściwemu organowi (art. 200 i 463 k.p.c.), odrzucić pozew (art. 199 k.p.c. z wyjątkiem przewidzianym w art. 463 § 1 k.p.c.) albo zawiesić postępowanie lub umorzyć je (art. 183 k.p.c.), jeżeli powód cofnął pozew ze skutkiem prawnym (art. 355 § 2 k.p.c.), może też wydać postanowienie dowodowe (art. 236 w związ-

ku z art. 471 pkt 4 i 5 k.p.c.), gdyż wydanie wyżej wskazanych postanowień nie wymaga przeprowadzenia rozprawy (art. 47 § 2, 183, 199 § 3, 200 § 1, 240 i 355 § 2 k.p.c.).

Po posiedzeniu wyjaśniającym sąd — ale już w składzie ławniczym — w obecności stron za ich zgodą może przeprowadzić rozprawę, a bez ich zgody może to uczynić, jeżeli wezwanie na to posiedzenie doręczono przynajmniej na trzy dni przed posiedzeniem (art. 470 § 2 zdanie ostatnie w związku z art. 149 § 2 zdanie ostatnie k.p.c.) i w wezwaniu zaznaczono, że posiedzenie może też służyć przeprowadzeniu rozprawy (art. 150 pkt 4 k.p.c.). W razie późniejszego doręczenia wezwania strona może sprzeciwić się odbyciu rozprawy w dniu posiedzenia wyjaśniającego, gdy niezachowanie wyżej wskazanego terminu utrudniło jej należyte przygotowanie się do obrony swych praw na rozprawie.

Sąd powinien z reguły w każdej sprawie pracowniczej przeprowadzić postępowanie wyjaśniające i tylko wyjątkowo może tego zaniechać, jeżeli z okoliczności danej sprawy w sposób oczywisty wynika, że postępowanie to nie przyspieszy rozstrzygnięcia sprawy lub jeżeli jest ono oczywiście niecelowe z innych przyczyn. Sąd wyda wtedy na posiedzeniu niejawnym postanowienie o zaniechaniu przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego (art. 472 k.p.c.). Może to uczynić np. wówczas, gdy pozew czyni zadość warunkom formalnym i wystarcza do ustalenia okoliczności spornych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy oraz dowodów, jakie należy przeprowadzić, a nadto w pełni uzasadnia przeświadczenie sądu, że nie zdoła on skłonić stron do zawarcia ugody. W takim wypadku przewodniczący powinien od razu wyznaczyć rozprawę, zarządzając jednocześnie doręczenie pozwu stronie pozwanej i w razie potrzeby — stosownie do okoliczności — zarządzi wezwanie na rozprawę wskazanych w pozwie świadków oraz zażąda przedstawienia przez stronę pozwaną znajdujących się u niej pism, ksiąg, planów, wykazów i innych dokumentów lub przedmiotów oględzin albo wyda inne potrzebne do rozstrzygnięcia sprawy zarządzenia (art. 207, 208 i 470 § 2 k.p.c.). Nie uzasadnia natomiast zaniechania przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego np. samo stwierdzenie, że sprawa była poprzednio rozpoznawana przez komisję rozjemczą lub inny organ; także istnienie wątpliwości co do szans zawarcia ugody nie uzasadnia zaniechania przeprowadzenia tego postępowania.

Urzeczywistnienie postulatu prawidłowego i szybkiego rozstrzygnięcia spraw pracowniczych wiąże się ściśle z przestrzeganiem nie tylko przepisów rządzących postępowaniem odrębnym, lecz również przepisów postępowania zwykłego, mających zastosowanie do tych spraw. Wśród tych ostatnich niepoślednią rolę odgrywają przepisy, które wyznaczają czynności, terminy i tryb postępowania od chwili rozstrzygnięcia sprawy przez sąd pierwszej instancji do momentu przedstawienia akt sądowi drugiej instancji, gdyż ich nieprzebranie — zwłaszcza w zakresie terminowości sporządzenia uzasadnień wyroków i przedstawiania spraw sądowi rewizyjnemu — niweczy skutki osiągnięte szybkim rozstrzygnięciem sprawy przez sąd pierwszej instancji.

Sąd Najwyższy zaobserwował w zakresie stosowania wspomnianych przepisów niezadowalający jeszcze stan rzeczy, co skłania do zamieszczenia w wytycznych powyższego wyjaśnienia w celu zwrócenia przez sądy baczniejszej uwagi na ten odcinek pracy.

III.

Zasądzając należność pracowniczą w znaczeniu wyjaśnionym w części I, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności (art. 476 § 1 k.p.c.), co ma zapewnić szybką realizację zasądzonych należności. Z tej też przyczyny art. 476 § 2 k.p.c. w zdaniu ostatnim

nakazuje nadać rygor natychmiastowej wykonalności wyrokowi, zasądzającemu na rzecz pracownika taką należność również od państwowej jednostki organizacyjnej, chociaż w innych sprawach przeciwko takim jednostkom nie można orzec natychmiastowej wykonalności nawet za zabezpieczeniem (art. 335 § 2 k.p.c.). Nadto nadanie z mocy art. 476 § 2 k.p.c. z urzędu rygoru natychmiastowej wykonalności wyrokowi zasądzającemu należność w omawianym tu postępowaniu odrębnym nie może być uzależnione od złożenia przez powoda zabezpieczenia.

Przepis art. 476 § 1 k.p.c. nakazuje sądowi z urzędu nadać rygor natychmiastowej wykonalności wyrokowi zasądzającemu „należność pracownika”.

Z mocy art. 459 § 2 k.p.c. ostatnio wskazany przepis stosuje się odpowiednio także do zasądzenia roszczeń członków spółdzielni pracy i członków rodzin oraz spadkobierców pracowników, jak również członków spółdzielni pracy w sprawach pracowniczych; przeto sąd nada z urzędu rygor natychmiastowej wykonalności wyrokowi zasądzającemu także roszczenie. Określenie „należność pracownika” w zakresie korzystającym z nadania z urzędu wyrokowi zasądzającemu taką należność rygoru natychmiastowej wykonalności w myśl art. 476 § 1 i 459 § 2 k.p.c. obejmuje więc zasądzenie wszystkich roszczeń, które są rozpoznawane i rozstrzygane w omawianym tu postępowaniu odrębnym.

Nadanie z urzędu tego rygoru obejmuje z mocy art. 476 § 1 k.p.c.:

- 1) w sprawach ze stosunku pracy — zasądzenie należności nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika lub członka spółdzielni pracy;
- 2) w sprawach o naprawienie szkód wynikłych z wypadku w zatrudnieniu lub z choroby zawodowej — zasądzenie należności nie przekraczającej pełnego trzymiesięcznego wynagrodzenia pracownika lub członka spółdzielni pracy.

Przez pełne wynagrodzenie należy w obu wypadkach rozumieć wynagrodzenie wraz z wszystkimi dodatkami bez żadnych odliczeń (art. 476 § 2 k.p.c.), a więc zasadnicze wynagrodzenie z wszelkimi dodatkami przewidzianymi przepisem prawa, układem zbiorowym pracy, regulaminem lub umową, np. wartość świadczeń w naturze oraz premia o charakterze okresowym należna według z góry oznaczonych przesłanek, bez odliczenia podatku od wynagrodzeń.

W sprawach o naprawienie szkód wynikłych z wypadku w zatrudnieniu lub z choroby zawodowej rygor natychmiastowej wykonalności obejmuje w omówionym zakresie zarówno zasądzenie odszkodowania za poniesione koszty (leczenia, dożywiania, pogrzebu itp.) oraz za odzież zniszczoną w wypadku i za utracone już świadczenia, jak i zasądzenie renty uzupełniającej oraz zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę, tudzież zasądzenie odszkodowania na rzecz najbliższych członków rodziny zmarłego (art. 444—447 k.c.). Gdy sąd takie należności zasądza na rzecz rodziny pracownika lub członka spółdzielni pracy zmarłego w następstwie wypadku w zatrudnieniu lub choroby zawodowej, nadaje z urzędu rygor natychmiastowej wykonalności zasądzonym na rzecz powodów należnościom nie przekraczającym w sumie pełnego trzymiesięcznego wynagrodzenia zmarłego pracownika lub członka spółdzielni pracy. Odpowiedniej części takiej należności zasądzonej na rzecz każdego z powodów przysługują z mocy art. 476 § 1 pkt 2 k.p.c. rygor natychmiastowej wykonalności, lecz w jednej sprawie suma takich należności objętych tym rygorem nie może przekraczać pełnego trzymiesięcznego wynagrodzenia. Ta suma stanowi bowiem z mocy art. 476 § 1 pkt 2 k.p.c. górny pułap, którego nadanie z urzędu rygoru natychmiastowej wykonalności nie może przekroczyć, bez względu na to, czy jeden, czy więcej członków rodziny zmarłego dochodzi naprawienia szkód wynikłych z wypadku w zatrudnieniu lub z choroby zawodowej.

Jeżeli sąd zasądza należność, wymienioną w art. 467 § 1 pkt 1 lub 2 k.p.c., w kwocie niższej od wskazanej w tym przepisie, nada z urzędu całemu wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności. Zasadzając zaś z tego tytułu kwoty wyższe od jednomiesięcznego (art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c.) lub trzymiesięcznego wynagrodzenia (art. 476 § 1 pkt 2 k.p.c.), sąd nada z urzędu wyrokowi — przy jego wydaniu — rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego lub trzymiesięcznego pełnego wynagrodzenia, nie może natomiast według swego uznania określić niższej kwoty, co do której nadaje rygor natychmiastowej wykonalności. W zakresie, w jakim zasądzona należność wskazana w art. 476 § 1 k.p.c. przekracza wyżej wymienione granice, określone tym przepisem dla nadawanego z urzędu rygoru natychmiastowej wykonalności, mają zastosowanie przepisy ogólne o natychmiastowej wykonalności wyroków (art. 333 i nast. k.p.c.), gdyż w tym zakresie postępowanie w omawianych tu sprawach nie wykazuje odrębności. Przepis w sprawie pracowniczej sąd z mocy art. 333 § 1 pkt 2 lub 3 k.p.c. nada z urzędu wyrokowi — przy jego wydaniu — rygor natychmiastowej wykonalności, gdy zasądza od zakładu pracy roszczenia uznane przez pozwanego zakład pracy lub gdy wyrok uwzględniający powództwo jest zaoczny.

Sąd może w takich sprawach nadać wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności, jeżeli zasądza należność stwierdzoną dokumentem przez pozwanego zakład pracy, a prawdziwość dokumentu nie została zaprzeczona

na (art. 333 § 2 k.p.c.). Sąd może również w takiej sprawie na wniosek nadać wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności, gdyby opóźnienie uniemożliwiło lub znacznie utrudniło wykonanie wyroku albo narażało powoda na szkodę (art. 333 § 3 k.p.c.). W wyżej wskazanych wypadkach, w zakresie wykraczającym poza natychmiastową wykonalność wyroku przewidzianą w art. 476 k.p.c., sąd może uzależnić natychmiastową wykonalność wyroku od złożenia przez powoda stosownego zabezpieczenia (art. 334 § 1 k.p.c.) albo zarządzić wstrzymanie wydania powodowi zasądzonych sum pieniężnych po ich wyegzekwowaniu (art. 334 § 2 k.p.c.). Pamiętać jednak należy, że natychmiastowa wykonalność w takich wypadkach, tj. w zakresie przekraczającym granice określone przez art. 476 § 1 pkt 1 i 2 k.p.c., nie może być orzeczona nawet za zabezpieczeniem w sprawach przeciwko państwowej jednostce organizacyjnej (art. 335 § 2 k.p.c.), np. przeciwko przedsiębiorstwu państwowemu, może być natomiast orzeczona przeciwko innemu uspołecznionemu zakładowi pracy, np. przeciwko spółdzielni.

Co do momentu, od którego obowiązuje rygor natychmiastowej wykonalności, co do jej wygaśnięcia i orzeczenia zwrotu spełnionego lub wyegzekwowanego roszczenia w razie uchylecia lub zmiany wyroku, któremu nadano rygor natychmiastowej wykonalności, sprawy pracownicze nie wykazują odrębności. Z tej przyczyny zagadnienia te także w tych sprawach są rozstrzygane stosownie do art. 336—338 i 415 k.p.c., tak jak w postępowaniu zwykłym.