

Roczniki Administracji i Prawa nr XV(1), s. 241-250

Oryginalny artykuł naukowy
Original Article

Data wpływu/Received: **11.02.2015**

Data recenzji/ Accepted: **10.03.2015**

Data publikacji/Published: **02.06.2015**

Źródła finansowania publikacji: środki własne Autora

Authors' Contribution:

(A) Study Design (projekt badania)

(B) **Data Collection (zbieranie danych)**

(C) Statistical Analysis (analiza statystyczna)

(D) **Data Interpretation (interpretacja danych)**

(E) **Manuscript Preparation (redagowanie opracowania)**

(F) **Literature Search (badania literaturowe)**

Honorata Mazur¹

Z PROBLEMATYKI UMÓW PROROGACYJNYCH W SPRAWACH Z ZAKRESU PRAWA PRACY

PROBLEMATYKA POSTĘPOWAŃ ODREBNYCH

Postępowanie z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych zalicza się, podobnie jak Postępowanie w sprawach małżeńskich, Postępowanie w sprawach ze stosunków między rodzicami a dziećmi, Postępowanie w sprawach o naruszenie posiadania, Postępowanie w sprawach z zakresu ochrony konkurencji, Postępowanie w sprawach o uznanie postanowień wzorca umowy za niedozwolony, Postępowanie w sprawach z zakresu regulacji energetyki, Postępowanie w sprawach z zakresu regulacji telekomunikacji i poczty, Postępowanie w sprawach z zakresu regulacji transportu kolejowego, Postępowanie nakazowe i upominawcze, Postępowanie uproszczone, Europejskie postępowania w sprawach transgranicznych, Postępowania elektroniczne, do postępowań odrębnych. Postępowania te zostały uregulowane w części pierwszej, księdze pierwszej, tytule VII kodeksu postępo-

¹ mgr; Uniwersytet Jagielloński.

wania cywilnego². Kryteria przekazania poszczególnych rodzajów spraw do postępowania odrębnego nie są jednolite i wynikają ze „...swoistości elementów przedmiotowych niektórych spraw oraz ich doniosłości społecznej, przemawiającej za procesowym uprzywilejowaniem roszczeń w nich dochodzonych, zbędności pełnego wyjaśniania i ustalania podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, możliwości uproszczenia i skrócenia, a tym samym zapewnienia przyspieszenia postępowania ze względu na zakres dopuszczalnych środków dowodowych lub ze względu na niską wartość przedmiotu sporu bądź małe – na ogół skomplikowanie sprawy (...) z prawa unijnego”³. Postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy zostały zaliczone do postępowania odrębnego, gdyż mają swoją specyfikę polegającą na zapewnieniu szczególnej ochrony interesów pracownika, wyrównaniu sytuacji procesowej stron – przy założeniu, że pracodawca jest zazwyczaj stroną silniejszą – ułatwieniu pracownikowi dochodzenia roszczeń i ograniczeniu formalizmu procesowego do niezbędnego minimum. Mając m.in. powyższe okoliczności na względzie, w tego typu sprawach ustawodawca w art. 13§ 1 k.p.c. nałożył na sądy orzekające obowiązek stosowania w pierwszej kolejności przepisów o postępowaniach odrębnych, które zawierają normy szczegółowe. Dopiero w przypadku braku stosownych uregulowań zgodnie z ogólną zasadą należy stosować przepisy ogólne o procesie, pod warunkiem że nie pozostają one w sprzeczności z istotą danego postępowania odrębnego.

POSTĘPOWANIA ODREBNE W SPRAWACH Z ZAKRESU PRAWA PRACY A MOŻLIWOŚĆ ZAWIERANIA UMÓW O WŁAŚCIWOŚĆ NA PODSTAWIE 46 § 1 K.P.C.

Kontrowersyjną kwestią zwłaszcza w piśmiennictwie jest możliwość zawierania przez strony umów o właściwość sądu (*prorogatio fori*) w sprawach z zakresu prawa pracy w oparciu o przepis art. 46 § 1 k.p.c., który pozwala na wybór sądu właściwego miejscowo, z wyłączeniem możliwości zmiany właściwości wyłącznej, co wynika z treści § 2 wspomnianego przepisu. W tej sytuacji należy odpowiedzieć na pytanie, czy wyczerpująca regulacja właściwości miejscowej sądu w sprawach z zakresu prawa pracy określona w art. 46 § 1 k.p.c. jest właściwością wyłączną, do której nie ma zastosowania art. 46 § 1 k.p.c., czy też nie można jej zaliczyć do tej kategorii i w konsekwencji dopuszczalne jest zawieranie przez strony umów prorogacyjnych.

Sąd Najwyższy w uchwale w składzie siedmiu sędziów dokonał interpretacji pojęcia właściwości wyłącznej, wskazując, że „(...) oznaczenie właściwości wyłącznej może bowiem nastąpić w dwojaki sposób. Przepis może zawierać sformułowanie, że określona w nim właściwość jest wyłączna, jak przyjęto w art. 508 k.p.c. w postępowaniu nieprocesowym, może być jednak również określona w taki sposób, że jakkolwiek przepis nie stanowi wprost, że właściwość ma taki charakter, to jednak ze względu na kategorię sformułowanie, szczegółową regulację i brak odwołań do właściwości przemiennej, określona w nim właściwość jest w istocie wyłączna”⁴.

² Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego, Dz.U. nr 43, poz. 296, ze zm.

³ T. Wiśniewski, *Przebieg procesu cywilnego*, Lex 2013.

⁴ Uchwała Sądu Najwyższego z 31 marca 2004 roku, sygn. III CZP 110/03.

WYZNACZANIE WŁAŚCIWOŚCI MIEJSCOWEJ SĄDU PIERWSZEJ INSTANCJI W SPRAWACH Z ZAKRESU PRAWA PRACY

Przechodząc do analizy art. 461 § 1 k.p.c., z treści tego przepisu możemy wytyczyć trzy obszary właściwości miejscowej sądu I instancji w sprawach z zakresu prawa pracy, co uzasadnia skierowanie powództwa do sądu właściwości ogólnej pozwanego, bądź do sądu, w okręgu którego praca jest, była lub miała być wykonywana, lub sądu, w okręgu którego znajduje się zakład pracy. Tym samym w omawianej kategorii spraw mamy do czynienia z właściwością przemianą, która pozostawia decyzji powoda wybór sądu właściwego miejscowo spośród sądu właściwości ogólnej i pozostałych wskazanych w omawianym przepisie. Przy czym zgodnie z zasadami dot. właściwości przemiennej wniesienie pozwu do jednego z tych sądów utrzuca jego właściwość zgodnie z zasadą *perpetuatio fori* wyrażoną w art. 15 § 1 k.p.c. i powoduje, że ten sąd jest właściwy, aż do zakończenia postępowania w danej instancji. Poza art. 461 § 1 k.p.c. właściwość miejscowo przemianą stosuje się do spraw wskazanych w przepisach art. 32 do 37¹ k.p.c. Zgodnie z zasadą wyrażoną w art. 27 § 1 k.p.c. powództwo wytacza się przed sąd I instancji, w którego okręgu pozwany ma miejsce zamieszkania w przypadku osób fizycznych lub siedzibę w przypadku osób prawnych i innych jednostek organizacyjnych, czyli w tzw. sądzie pozwanego (*actor sequitur forum rei*). Miejsce zamieszkania określa się na podstawie definicji zawartej w art. 25 kodeksu cywilnego⁵. Jest to „konstrukcja prawna, na którą składają się dwa elementy: fizyczne przebywanie w danej miejscowości (*corpus*) i zamiar, wola stałego pobytu (*animus*). Powszechnie przyjmuje się, że oba te elementy muszą występować łącznie. Dla ustalenia miejsca zamieszkania nie wystarczy zatem ani samo zamieszkiwanie w sensie fizycznym, jednak bez zamiaru stałego pobytu, choćby zamieszkiwanie trwało przez dłuższy czas, ani sam zamiar stałego pobytu w danej miejscowości niepołączony z przebywaniem w tej miejscowości. O »miejscu zamieszkania« rozstrzyga zawsze całokształt okoliczności wskazujących na zejście się stanu faktycznego przebywania z zamiarem takiego przebywania (...)»⁶. Warto w tym miejscu zaznaczyć, że jednolite w tym zakresie poglądy piśmiennictwa i judykatury przyjmują, że pojęcia „miejsce zamieszkania” i „adres zamieszkania” nie są równoznaczne, gdyż to ostatnie pojęcie oznacza jedynie konkretne miejsce w którym dana osoba przebywa, ale bez zamiaru stałego w nim pobytu.

Kolejnym sądem, do którego powód może wnieść powództwo w sprawach z zakresu prawa pracy, jest, jak już wyżej wskazałam, sąd, w okręgu którego praca jest, była lub miała być wykonywana. W tym przypadku właściwość sądu uwarunkowana jest miejscem świadczenia pracy wynikającym z odpowiednich zapisów umowy o pracę. Strony, zawierając taką umowę, określają w niej zarówno stałe, jak i zmienne miejsce świadczenia pracy. Jeżeli praca była wykonywana w okręgach kilku sądów nawet incydentalnie, to każdy z tych sądów jest miejscowo właściwy w rozumieniu omawianego przepisu. Takie określenie właściwości miejscowej w przypadku np. kierowców, zaopatrzeniowców

⁵ Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 roku, Kodeks cywilny, Dz.U. nr 16 poz. 93, ze zm.

⁶ P. Księżak, *Komentarz do Kodeksu cywilnego*, art. 25 teza 3, Lex 2014.

serwisantów skutkuje możliwością szerokiego wachlarza sądów właściwych w pierwszej instancji do rozpoznania sprawy według omawianego przepisu. W przypadku, gdy praca była świadczona w innym miejscu, niż zostało to określone w umowie, to powód musi udowodnić, że wskazany przez niego w pozwie sąd jest właściwy miejscowo, gdyż zgodnie z większościami poglądami orzecznictwa i doktryny decydujące znaczenie dla określenia właściwego sądu ma miejsce rzeczywistego wykonywania pracy.

Artykuł 461 § 1 k.p.c. *in fine* stanowi, iż właściwy może być również sąd, w okręgu którego znajduje się zakład pracy. W doktrynie i orzecznictwie pojawiły się rozbieżności w definiowaniu tego pojęcia. Jeden z poglądów zakłada wąskie rozumienie pojęcia „zakład pracy”, przez które rozumie się jedynie jako siedzibę pracodawcy, który zatrudnia pracownika⁷. Szerokie rozumienie pojęcia „zakład pracy” przyjmuje, że chodzi o konkretny zakład pracy, w którym pracownik świadczy pracę, przy czym w tym rozumieniu tego pojęcia zakład pracy należy definiować tak, jak w art. 23¹ kodeksu pracy – jako jednostkę organizacyjną tworzącą pewną zorganizowaną całość i zatrudniającą pracowników⁸. Zakładem pracy w tym rozumieniu są wchodzące w jego skład jednostki produkcyjne, warsztaty, biura, placówki handlowe i inne jednostki techniczno-organizacyjne. Wyrazicielem takiego poglądu jest także Krzysztof W. Baran, w opinii którego „zakładem pracy w rozumieniu art. 461 § 1 k.p.c. jest nie tylko pracodawca, ale również należąca do tego pracodawcy konkretna jednostka organizacyjna, w której pracownik jest albo był zatrudniony”⁹.

Reasumując, należy stwierdzić, że zwolennicy tego poglądu przyjmują, że sądem miejsca położenia zakładu pracy jest sąd, w okręgu którego znajduje się miejsce jednostki, w której pracownik świadczy pracę, a nie tylko siedziba zakładu pracy, przy czym miejsce położenia zakładu pracy może, ale nie musi pokrywać się z siedzibą pracodawcy. Ponadto warto zwrócić uwagę na fakt, że pojęcie „zakład pracy” w języku potocznym częściej kojarzone jest z jednostką, w której pracownik świadczy pracę niż z siedzibą pracodawcy. W związku z powyższym przyjęcie szerokiego rozumienia pojęcia „zakład pracy” nie będzie wprowadzało w błąd pracownika, ani też nie będzie wymagało doprecyzowania terminologicznego, a nadto daje możliwość skierowania powództwa do sądu, którego położenie jest najbardziej dogodnie dla stron postępowania. Jestem zwolenniczką szerokiego rozumienia pojęcia „zakład pracy” na gruncie art. 461 § 1 k.p.c., albowiem ta opcja w znaczny sposób rozszerza możliwość wyboru właściwego sądu poza wyżej omówione kryteria właściwości ogólnej i miejsca świadczenia pracy, co niewątpliwie służy przybliżeniu dostępu do wymiaru sprawiedliwości poprzez ułatwienie dochodzenia roszczeń przez strony procesowe.

Właściwość miejscowa określona w art. 461 § 1 k.p.c. wprowadza szeroki zakres możliwości wyboru sądu właściwego, co przynosi „...dla każdej strony powodowej ułatwienie polegające na tym, że może ona według własnego uznania wybrać sąd miejscowo właściwy spośród dwóch lub więcej sądów właściwych i pozbawić stronę pozwaną tej dogodno-

⁷ Postanowienie Sądu Najwyższego z 31 sierpnia 1979 roku, sygn. IV PZ 50/79.

⁸ K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Komentarz do Kodeksu pracy*, art. 231, teza 3, Lex 2015.

⁹ K.W. Baran, *Procesowe prawo pracy*, Kraków 2003, s. 252.

ści, jaką jest prowadzenie procesu przed sądem właściwym według miejsca zamieszkania, pobytu lub siedziby”¹⁰. Skoro przepis art. 461 § 1 k.p.c. nie określa, który podmiot stosunku pracy jest upoważniony do wyboru sądu właściwego do rozpoznania sprawy w pierwszej instancji, to prawo wyboru przysługuje zarówno pracodawcy, jak i pracownikowi, co zapewnia w omawianym zakresie równość stron procesu.

KONSTRUKCJA ARTYKUŁU 461 § 1 K.P.C. I ZWIĄZANE Z TYM KONSEKWENCJE PROCESOWE DLA STRON ORAZ SPECJALNY TRYB ZMIANY SĄDU WŁAŚCIWEGO W PIERWSZEJ INSTANCJI W SPRAWACH Z ZAKRESU PRAWA PRACY

Przytoczone przeze mnie wyżej okoliczności wskazują, że konstrukcja przepisu art. 461 § 1 k.p.c. ma w mojej ocenie charakter normy zupełnej i wyczerpującej, albowiem przepis ten w sposób szczegółowy i rozbudowany reguluje właściwość miejscową sądu w sprawach z zakresu prawa pracy i jako norma szczególna wyłącza każdą właściwość ustalaną zgodnie z przepisami o postępowaniu zwykłym, w tym właściwość przemianową i wyłączną. Regulacja zawarta w omawianym przepisie jest określana w orzecznictwie i większościowych poglądach wyrażonych w piśmiennictwie jako właściwość konkurencyjna (przemianowa) w stosunku do właściwości ogólnej i jest uznawana za szczególny przypadek właściwości miejscowej wyłącznej, co oznacza według jej zwolenników, że do tej kategorii spraw nie można zawierać umów prorogacyjnych, zgodnie z treścią art. 46 § 2 k.p.c.

W mojej ocenie pogląd o wyprowadzeniu z treści art. 461 § 1 k.p.c. regulacji dotyczącej właściwości miejscowej wyłącznej jest kontrowersyjny, gdyż z treści tego przepisu nie wynika, że opisana w nim właściwość jest wyłączną, jak np. w art. 38 do 42 k.p.c. Wprawdzie zawiera szczegółową regulację w kwestii właściwości miejscowej, ale przecież nie wskazuje ściśle określonego sądu właściwego dla określonej kategorii spraw, tylko pozwala powodowi na szeroki wybór między sądami, o czym wyżej napisałam. Niekwestionowany powszechnie pogląd głosi, że właściwość wyłączna powoduje, iż nie można łącznie z nią stosować przepisów zarówno o właściwości ogólnej, jak i przemiennej oraz niedopuszczalna jest umowna zmiana właściwości wyłącznej w oparciu o przepis art. 46 § 2 k.p.c.¹¹ Tymczasem skoro zgodnie z art. 461 § 1 k.p.c. powód ma możliwość wyboru sądu pomiędzy sądem właściwości ogólnej pozwanego, a sądem w okręgu którego praca jest, była lub miała być wykonywana, i sądem, w okręgu którego znajduje się zakład pracy, to moim zdaniem jest to typowy przykład właściwości miejscowej przemiennej, która przecież nie może istnieć obok właściwości miejscowej wyłącznej. Kolejnym argumentem świadczącym, iż regulacja zawarta w art. 461 § 1 k.p.c. nie ma charakteru właściwości miejscowej wyłącznej, jest instytucja zawarta w § 3 art. 461 k.p.c. przewidująca specjalną procedurę zmiany sądu właściwego. Ma ona zastosowanie, dopiero gdy sprawa trafi do

¹⁰ M. Mędrala, *Funkcja ochronna cywilnego postępowania sądowego w sprawach z zakresu prawa pracy*, Kraków 2011, s. 210-219.

¹¹ T. Wiśniewski, *Komentarz do Kodeksu postępowania cywilnego, art. 38 k.p.c., teza 1*, Lex 2013.

sądu I instancji. Dodatkowo spełniona musi być przesłanka celowości, którą bada ten sąd. Nie wystarczy tylko zgodny wniosek stron postępowania. Nie jest to zatem sposób zmiany sądu I instancji, który zależy jedynie od zgodnej woli stron postępowania, decydujące znaczenie ma tu decyzja sądu, przy czym sąd może nie przychylić się do wniosku stron, jeżeli stwierdzi, że nie zachodzi przesłanka celowości. Dodatkowo strony muszą czekać, aż postępowanie zostanie wszczęte przed sądem właściwym według przepisu art. 461 § 1 k.p.c. i dopiero sąd właściwy według tego przepisu może wyrazić zgodę na przeniesienie sprawy do sądu, na który strony wspólnie wyrażą zgodę, jeżeli stwierdzi on, że zachodzą względy celowości. Użyte przez ustawodawcę pojęcie „względy celowości” to pojęcie nieostre i szerokie. Ocena sądu, czy względy takie zachodzą, powinna uwzględniać wszelkie okoliczności danej sprawy. Choć z art. 461 § 3 k.p.c. nie wynika wprost, iż strony winny wskazać, z uwagi na jakie przesłanki chcą oddać sprawę do rozstrzygnięcia przez inny sąd równorzędny, wniosek powinien jednak wskazywać na te przesłanki¹². Za względy celowości „z pewnością mogą być uznane okoliczności związane z przyspieszeniem postępowania oraz ułatwieniem w prowadzeniu postępowania dowodowego (...). Interes stron składających wniosek może być uzasadniony tym, że sąd, do którego sprawa ma być przekazana, położony jest w dogodnym dla nich miejscu”¹³. Warto podkreślić, że chociaż ustawodawca użył określenia „sąd może”, to w praktyce zasadą jest, że sąd przychyli się do wniosku stron, jeżeli względy celowościowe w jego ocenie zachodzą. Z treści art. 461 § 3 k.p.c. nie wynika, do kiedy taki wniosek można złożyć. Zatem przyjmuje się, że wniosek, o którym mowa w art. 461 § 3 k.p.c., można złożyć w każdym stadium postępowania, do czasu wydania rozstrzygnięcia. Z treści art. 200 § 2 k.p.c. wynika z kolei, że „Sąd, któremu sprawa została przekazana, jest związany postanowieniem o przekazaniu sprawy”.

Reasumując, skoro przepisy normujące postępowanie odrębne w sprawach z zakresu prawa pracy określają w art. 461 § 3 k.p.c. specjalny tryb, w jakim strony postępowania mogą wnioskować o zmianę sądu właściwego, uważam, że można zasadnie stwierdzić, że art. 46 § 1 k.p.c. regulujący sposób zawierania umów prorogacyjnych w przedmiotowych sprawach nie ma zastosowania, zgodnie z zasadą, że należy w pierwszej kolejności stosować normy szczegółowe zawarte w postępowaniach odrębnych, a dopiero w przypadku braku stosownych uregulowań stosować przepisy ogólne.

USTALANIE WŁAŚCIWOŚCI MIEJSCOWEJ SĄDU PIERWSZEJ INSTANCJI W SPRAWACH Z ZAKRESU PRAWA PRACY A STANOWISKO SĄDU NAJWYŻSZEGO I DOKTRYNY

Niejednolite poglądy dotyczące dopuszczalności zawierania umów prorogacyjnych w sprawach z zakresu prawa pracy spowodowały, że tę kwestię podjął w ubiegłym roku w swych rozważaniach Sąd Najwyższy, który na mocy art. 183 ust. 1 Konstytucji Rzecz-

¹² K. Antonów, A. Jabłoński, *Komentarz do art. 461 Kodeksu postępowania cywilnego*, Lex 13.2015.

¹³ Ibidem.

pospolitej Polskiej¹⁴ i art. 1 pkt 1a ustawy o Sądzie Najwyższym¹⁵ sprawuje nadzór judykacyjny nad orzecznictwem sądów powszechnych. W postanowieniu z 13 lutego 2014 roku wypowiedział się w tej sprawie, przychylając się do tych poglądów doktryny, które przemawiają za niemożnością zawierania umów na podstawie art. 46 § 1 k.p.c. w sprawach z zakresu prawa pracy¹⁶. Z kolei w wyroku z 20 maja 2014 roku Sąd Najwyższy podkreślił, że „w sprawach z zakresu prawa pracy szczególna i wyczerpująca regulacja właściwości miejscowej sądu (art. 461 § 1 k.p.c.) wyłącza każdą właściwość ustalaną zgodnie z przepisami, o postępowaniu zwykłym, tj. w szczególności właściwość przemienną i wyłączną. Jest to właściwość przemienna konkurencyjna w stosunku do właściwości ogólnej i można ją określić jako szczególny przypadek właściwości wyłącznej, do której 46 § 1 k.p.c. nie ma zastosowania”¹⁷. Ponadto podkreślił, że za przyjęciem takiego stanowiska „przemawia także uregulowana w sposób odmienny niż w zwykłym postępowaniu cywilnym możliwość modyfikacji właściwości miejscowej w sprawach pracowniczych”¹⁸. Sąd Najwyższy przychylił się w swoich judykatach do poglądu, że art. 461 § 3 k.p.c. pozwala na modyfikację właściwości miejscowej w sprawach pracowniczych i jest odpowiednikiem art. 46 § 1 k.p.c. w sprawach z zakresu prawa pracy. Jak podkreślił: „Tego rodzaju regulacja, będąca wyrazem ochronnej funkcji prawa procesowego w sprawach z zakresu prawa pracy, jest przy tym systemowo spójna (...)”¹⁹.

Występują jednakże w doktrynie mniejszościowe poglądy, które dopuszczają możliwość zawierania umów prorogacyjnych w sprawach pracowniczych. Wyrazicielem takiego poglądu jest Hubert Hajduczenia, który w tezie 4 glosy do omówionego wyżej postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 13 lutego 2014 roku stwierdził: „Z art. 461 § 3 k.p.c. nie wynika ograniczenie możliwości zawarcia umowy prorogacyjnej. Takie ograniczenie nie zostało również zawarte w art. 46 k.p.c. (...) Prawidłowa wykładnia powyższych norm prawnych powinna prowadzić do wniosku, iż strony stosunku pracy otrzymały dodatkowe uprawnienie procesowe w postaci możliwości zmiany miejscowo właściwego sądu na każdym etapie postępowania, jeżeli sąd uznałby to za celowe”. Nie podzielam tego poglądu, albowiem podstawową różnicą pomiędzy obydwooma przepisami jest czas, kiedy mogą zostać zastosowane, przy czym art. 46 § 1 k.p.c. stosuje się zanim powód wniesie sprawę do sądu, przed zawiązaniem sporu, podczas gdy art. 461 § 3 k.p.c. ma zastosowanie dopiero, gdy sprawa trafi do właściwego ustawowo sądu I instancji. Mając na względzie, że art. 461 § 3 k.p.c. jest przepisem szczególnym w stosunku do art. 46 § 1 k.p.c. regulującym jedno z postępowań odrębnych, a z treści przepisu art. 13 § 1 k.p.c. wynika zasada, że w postępowaniach odrębnych w pierwszej kolejności należy stosować dany tryb postępowania, a dopiero w razie ich braku ogólne przepisy o procesie, to pogląd o możliwości zawierania umów prorogacyjnych w oparciu o art. 46 § 1 k.p.c. uważam za niezasadny.

¹⁴ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 roku, Dz.U. nr 78, poz. 48, ze zm.

¹⁵ Ustawa z dnia 23 listopada 2002 roku o Sądzie Najwyższym, Dz.U. nr 240, poz. 2052, ze zm.

¹⁶ Postanowienie Sądu Najwyższego z 13 lutego 2014 roku, sygn. akt II PZP 1/13.

¹⁷ Wyrok Sądu Najwyższego z 20 maja 2014 roku, sygn. akt I PK 285/13.

¹⁸ Postanowienie Sądu Najwyższego z 13 lutego 2014 roku.

¹⁹ Postanowienie Sądu Najwyższego z 13 lutego 2014 roku.

Podsumowując, uważam, że w aktualnie obowiązującym w Polsce stanie prawnym nie jest dopuszczalne zawieranie umów prorogacyjnych w oparciu o przepis art. 46 § 1 k.p.c., ale w moim przekonaniu decydującym w tym zakresie argumentem nie jest okoliczność, że art. 461 § 1 k.p.c. jest szczególną regulacją dotyczącą właściwości miejscowej wyłącznej, tylko zasada, że przepis szczególny, jakim jest art. 461 § 3 k.p.c., wyłącza stosowanie przepisu ogólnego, jakim jest art. 46 § 1 k.p.c.

KOMPLEKSOWE UJĘCIE PROBLEMATYKI DOTYCZĄCEJ WYZNACZANIA WŁAŚCIWOŚCI MIEJSCOWEJ W SPRAWACH Z ZAKRESU PRAWA PRACY

Uważam, że problem właściwości sądu I instancji poza dylematami aksjologicznymi budzi również dylematy związane z praktycznym stosowaniem tych przepisów w realiach konkretnych spraw. Bez wątpienia z punktu widzenia ochrony praw pracownika, który jest traktowany jako słabsza strona niż pracodawca w postępowaniu przed sądem, zakaz stosowania art. 46 § 1 k.p.c. w sprawach z zakresu prawa pracy jest rozwiązaniem, które daje gwarancje lepszej, pełniejszej ochrony tych praw, albowiem umową prorogacyjną można ograniczyć wybór sądu właściwego, poprzez wskazanie jednego sądu zamiast kilku właściwych ustawowo, lub też wskazać jako wyłącznie właściwy konkretny sąd spośród sądów właściwości przemiennej. Umowa przedprocesowa, z uwagi chociażby na istnienie w Polsce rynku pracodawcy, mogłaby w wielu przypadkach być sprzeczna z interesem pracownika, który chcąc pracować, musiałby zgodzić się na zapisy dla niego niekorzystne. Z kolei regulacja z art. 461 § 3 k.p.k. likwiduje uprzywilejowaną pozycję pracodawcy i daje równoprawne gwarancje ochrony praw stron postępowania, gdyż zmiana sądu właściwego w pierwszej instancji następuje dopiero po wszczęciu postępowania przed sądem właściwym, według art. 461 § 1 k.p.c. i za jego zgodą, po zbadaniu przez niego celowości przekazania sprawy, na uzgodniony przez strony wniosek, jednakże takie unormowanie nie sprzyja szybkości postępowania, na czym stronom szczególnie w sprawach z zakresu prawa pracy powinno zależeć. Może na przykład generować problemy związane ze stawiennictwem stron przed sądem właściwym według 461 § 1 k.p.c., albowiem może on mieć siedzibę w dużej odległości od miejsca ich zamieszkania. Zanim strony zwrócą się z wnioskiem o przekazanie sprawy do sądu, który z uwagi na położenie będzie dla nich lub świadków, których chcą powołać w sprawie, bardziej dogodny, a sąd, przed którym sprawa się toczy, stwierdzi, że względy celowości zachodzą, czas prowadzonego postępowania, co nie wymaga uzasadniania, znacznie się wydłuży, co jest istotną dolegliwością związaną z prowadzeniem procesu.

Mając jednakże na względzie okoliczności przemawiające zarówno za zawieraniem umów, o których mowa w art. 46 § 1 k.p.c., jak i argumenty przeciwnie, uważam za celowe zmianę przepisów w omawianej części i umożliwienie stronom zawierania umów prorogacyjnych w sprawach z zakresu prawa pracy, gdyż wówczas zarówno pracownik, jak i pracodawca mieliby możliwość zmiany miejscowo właściwego sądu na każdym etapie postępowania, jeżeli ustawodawca dopuściłby taką formę uregulowania wyboru sądu wła-

ściwego w pierwszej instancji. Najlepszym rozwiązaniem w mojej ocenie byłoby wskazanie sądu właściwego w umowie o pracę, jako jeden z jej punktów. Wskazanie sądu właściwego byłoby fakultatywnym punktem takiej umowy, jego wybór zależałby od woli stron. Jeżeli strony w umowie o pracę nie wskazałyby sądu właściwego, zastosowanie znalazłby art. 461§1 k.p.c., ale dopiero na etapie sądowym. Takie rozwiązanie nie generowałoby konieczności zawieranie dodatkowych umów między pracownikiem a pracodawcą. Minusem takiego rozwiązania, jaki dostrzegam, byłby fakt, że to pracodawca w większości przypadków sporządza umowę o pracę, którą przedkłada do podpisania pracownikowi. Tym samym to pracodawca miałby większy wpływ na wybór sądu właściwego, a rola pracownika sprowadzałaby się jedynie do zatwierdzenia wyboru pracodawcy w tym zakresie, wraz z innymi punktami umowy o pracę. Stosunkowo nieliczne w mojej ocenie byłyby przypadki, w których pracownik przed podpisaniem wspomnianej umowy negocjowałby wybór sądu właściwego w razie powstania w przyszłości ewentualnego sporu. Pracownik, co nie wymaga dodatkowego uzasadniania jest słabszą – przede wszystkim pod względem ekonomicznym – stroną stosunku pracy, dlatego też jego rola w kształtowaniu przedmiotowej umowy jest podrzędna, mało znacząca. W obecnej sytuacji na rynku pracy, z uwagi na znaczne bezrobocie, pracownicy w dużej mierze przyjmują ofertę pracy na warunkach wskazanych przez pracodawcę, aby móc utrzymać siebie i rodzinę. Pracownik w większości przypadków częściej będzie zwracał uwagę na inne elementy umowy o pracę, które są dla niego zdecydowanie ważniejsze, takie jak np. wynagrodzenie, czas pracy, niż na wybór sądu właściwego na wypadek przyszłego, ewentualnego sporu z pracodawcą. Problem wyboru sądu właściwego będzie dopiero aktualny w sytuacji powstania faktycznego sporu. Art. 461 § 1 k.p.c. daje możliwość wyboru sądu właściwego spośród wymienionych w tym przepisie właśnie w sytuacji zaistniałego już sporu, na etapie postępowania sądowego. W mojej ocenie zdecydowanie częściej pracownik dopiero w tym momencie będzie zastanawiał się nad wyborem sądu do rozpoznania sprawy w pierwszej instancji niż w momencie podpisywania umowy o pracę.

Postulat dotyczący przyspieszenia i ułatwienia prowadzenia postępowania dla stron, poprzez ewentualną możliwość zawierania takich umów, o właściwość sądu w sprawach pracowniczych może być jedynie wnioskiem *de lege ferenda* zmierzającym do tego, aby ustawodawca przyjrzał się tej sprawie i rozważył ewentualną zmianę przepisów, która otwierałaby możliwość zawierania takich umów, przy zapewnieniu jednocześnie maksymalnie pełnej gwarancji ochrony praw stron postępowania ze stosunku pracy.

Bibliografia

Publikacje zwarte:

- Antonów K., Jabłoński A., *Komentarz do art. 461 Kodeksu postępowania cywilnego*, Lex 13/2015.
Baran K.W., *Procesowe prawo pracy*, Kraków 2003.
Jaśkowski K., Maniewska E., *Komentarz do Kodeksu pracy, art. 23¹, teza 3*, Lex 2015.

Księżak P., *Komentarz do Kodeksu cywilnego, art. 25 teza 3*, Lex 2014.

Mędrala M., *Funkcja ochronna cywilnego postępowania sądowego w sprawach z zakresu prawa pracy*, Kraków 2011.

Wiśniewski T., *Komentarz do Kodeksu postępowania cywilnego*, Lex 2013.

Wiśniewski T., *Przebieg procesu cywilnego*, Lex 2013.

Orzecznictwo:

Postanowienie Sądu Najwyższego z 31 sierpnia 1979 roku, sygn. IV PZ 50/79.

Uchwała Sądu Najwyższego z 31 marca 2004 roku, sygn. III CZP 110/03.

Postanowienie Sądu Najwyższego z 13 lutego 2014 roku, sygn. akt II PZP 1/13.

Wyrok Sądu Najwyższego z 20 maja 2014 roku, sygn. akt I PK 285/13.

Akty normatywne:

Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 roku, Kodeks cywilny, Dz.U. nr 16, poz. 93, ze zm.

Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego, Dz.U. nr 43, poz. 296, ze zm.

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 roku, Dz.U. nr 78, poz. 48, ze zm.

Ustawa z dnia 23 listopada 2002 roku o Sądzie Najwyższym, Dz.U. nr 240, poz. 2052, ze zm.

Streszczenie: Tematem artykułu jest zagadnienie dotyczące ustalania właściwości sądu pierwszej instancji w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy. Rozważana jest ponadto możliwość zawierania umów prorogacyjnych w sprawach pracowniczych. Problematyka obejmuje syntetycznie zebrane na ten temat poglądy doktryny i orzecznictwa. Analizie poddane zostały zarówno przepisy ogólne postępowania cywilnego, jak i postępowania odrębnego w sprawach z zakresu prawa pracy dotyczące ustalania właściwości sądu. Artykuł zawiera nowatorskie spojrzenie autorki na tematykę ustalania właściwości miejscowej sądu pierwszej instancji oraz zawierania umów prorogacyjnych w sprawach z zakresu prawa pracy.

Słowa kluczowe: sąd pierwszej instancji, właściwość sądu, umowa prorogacyjna, pracownik, pracodawca

ISSUES PROROGATION AGREEMENTS IN MATTERS OF LABOR LAW

Summary: The theme of the article is the question of the determination of the competent court of first instance in separate proceedings in cases involving labor law. It is also considered the possibility of concluding prorogation agreements in employment matters. The issue includes synthetically collected views of the doctrine and jurisprudence regarding this topic. The analysis covered both the general rules of civil procedure, as well as separate proceedings in matters of employment law concerning the determination of jurisdiction. The article includes innovative view of the author on the subject of determining the jurisdiction of the court of first instance and prorogation contracting in matters of labor law.

Keywords: a court of first instance, jurisdiction, a prorogation agreement, an employee, an employer