Stefan Płażek*

DOI: 10.34616/150537

Kondycja systemu rozstrzygania spraw z zakresu prawa pracy

1. Droga do obecnej sytuacji[1]

W art. 45 k.p. formalnie ciągle jeszcze figuruje zapomniane już przez wszystkich roszczenie „o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne". Ma ono polegać na tym, że jeśli złożone przez pracownika odwołanie od wypowiedzenia mu umowy zostaje rozstrzygnięte, zanim upłynie okres przysługującego mu wypowiedzenia (czyli zanim stosunek ustanie), to sąd orzeka nie o przywróceniu do pracy (której pracownik jeszcze nie utracił), a o uznaniu wypowiedzenia umowy za niewywołujące skutku w postaci rozwiązania stosunku pracy.

Roszczenie to od kilkudziesięciu już lat pozostaje jednak praktycznie martwe, bowiem co najmniej od wejścia w życie ustawy z dnia 18 kwietnia 1985 r. o rozpoznawaniu przez sądy spraw z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych[2] żaden sąd pracy w Polsce nie zdołał wygenerować wyroku ustalającego bezskuteczność wypowiedzenia o pracę, albowiem żaden nie zdołał zawyrokować w okresie trwającego jeszcze wypowiedzenia. I to pomimo że jeszcze przez z górą 30 lat od uchwalenia tej ustawy termin do złożenia wypowiedzenia wynosił 7 dni, nie zaś jak obecnie 21.

Od 1985 r. sądownictwo pracy zostało włączone do właściwości sądów powszechnych, co oznacza ich dwuinstancyjność w miejsce poprzedniej jednoinstancyjności: ustawa poprzednia, o okręgowych sądach pracy i ubezpieczeń społecznych z dnia 24 października 1974 r.[3], ustanawiała jednoinstancyjne postępowanie sądowe, poprzedzone co do zasady maksymalnie dwutygodniowym postępowaniem przed tzw. terenową komisją odwoławczą – społecznym organem pozasądowym. W owym modelu zdarzały się niekiedy rozstrzygnięcia

* Dr hab. Stefan Płażek, Uniwersytet Jagielloński, Wydział Prawa i Administracji, Katedra Prawa Samorządu Terytorialnego; ORCID: 0000-0001-6791-5940.

[1] Poniższe uwagi są poczynione z perspektywy 40 lat trwającej, a rok temu zakończonej praktyki adwokackiej autora.

[2] Dz. U. Nr 20, poz. 85 ze zm.

[3] Dz. U. Nr 39, poz. 231 ze zm.

tak szybkie, że ich treścią było uznanie wypowiedzenia (wciąż jeszcze trwającego) za bezskuteczne. Model ten jednak, jakkolwiek efektywny, został jednak uznany za niekonstytucyjny, albowiem ograniczający liczbę sądowych instancji. Racjonalne przysłowie *Bis dat qui cito dat* przegrało z pryncypium *Pereat mundus fiat iustitia*. Odtąd już od samego początku spór pracowniczy trafiał w tryby sądownictwa powszechnego z jego niezawisłością co do długości rozpoznawania spraw. Pół biedy, jeśli skutkiem tej zmiany byłoby jedynie obumarcie roszczenia o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne. Większym bowiem problemem stało się sukcesywne wydłużanie się czasu postępowań, trwające do dziś, a przybierające monstrualne już niekiedy rozmiary. Z początku sytuacja nie była jeszcze tak katastrofalna jak obecnie, albowiem w pierwotnej redakcji u.r.p.p.u.s. oraz w towarzyszących im nowych przepisach księgi pierwszej tytułu VII działu III k.p.c. („Postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych") zostały zawarte pewne instrumenty mające w założeniu przyspieszyć tok postępowania. Było to np. obligatoryjne co do zasady posiedzenie pojednawcze, możliwość zasądzania *ultra petita partium*, bezwarunkowe zwolnienie pracownika od opłat sądowych, możliwość zgłaszania ustnie do protokołu przez pracownika niemającego profesjonalnego pełnomocnika pozwów, innych pism procesowych i środków odwoławczych, samodzielna aktywność dowodowa sądu, czy możliwość wzywania z urzędu do udziału w sprawie. Jednak z biegiem czasu te szczególne regulacje były uchylane jako nadmiernie uprzywilejowujące procesowo pracownika czy niezgodne z pryncypium kontradyktoryjności. Ostały się dotąd tylko niektóre, jak np. fakultatywna do wyboru przez pracownika właściwość miejscowa sądu czy możliwość nadawania w ograniczonym zakresie wyrokom klauzuli natychmiastowej wykonalności. Wszystko to jednak były lub są jedynie niezgrabne protezy, mające przynajmniej częściowo zastępować brak oczekiwanej rychłości rozpoznawania spraw przez sądy pracy. Szczególnie nieudaną pośród nich była wprowadzona podówczas do k.p. i nadal w nim formalnie figurująca instytucja komisji pojednawczych (art. 244-258 k.p.). W założeniu jej twórców miała ona stanowić fakultatywne forum polubownego rozstrzygania sporów. Jednak okazała się ona martwa od samego początku i służy w zasadzie jedynie jałowym analizom teoretycznym. Przyczyny, dla której nadal jednak pozostaje ona w k.p. (podobnie jak wspomniane wcześniej roszczenie o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne), można upatrywać w niewątpliwej trwożliwości wszystkich kolejnych ekip rządzących do ingerowania w treść kodeksu i niechęć w przyznawaniu się do ustawodawczej porażki (czego skutkiem jest tracenie na realnym znaczeniu kolejnych, obszernych jego partii). Z drugiej strony, pozostawienie jej w tekście kodeksu może stanowić wyraz tęsknoty za sytuacją odpowiadającą

oczekiwaniom społecznym i interesowi publicznemu, tj. taką, w której rozstrzyganie sporów pracowniczych odbywałoby się w tempie zapewniającym orzeczeniom rzeczywiste znaczenie dla stron.

2. Skala problemu i powstające z niej zagrożenia

Utrzymywanie wymiaru sprawiedliwości, podobnie jak utrzymywanie sił zbrojnych, należy do niezbywalnych zadań państwa i nie jest to jedynie politologiczny paradygmat, a realna konieczność, o czym przekonuje historia upadku I Rzeczypospolitej. Pozostaje przy tym rzeczą oczywistą, że powinien to być wymiar sprawiedliwości godny tego miana, a zatem zdolny do efektywnego wypełniania swej funkcji. Oznacza to m.in. rychłość wymierzania sprawiedliwości, albowiem stan oczekiwania na rozstrzygnięcie to wszak czas trwania w sytuacji odczuwanej jako niesprawiedliwa. Jego wydłużanie oznacza zwiększenie dolegliwości osoby cierpiącej niesprawiedliwość, a w krańcowych przypadkach albo uniemożliwia orzeczenie, albo czyni je już pozbawionym wartości dla stron. Oczywiście, opieszałość orzekania zdarza się w wielu systemach, maskowana czy to wielością spraw wpływających, czy też niezawisłością sędziowską. J.W. Goethe pisze w swoich wspomnieniach z czasów młodości, jak to odbywając aplikację w Sądzie Rzeszy, napotykał tam sprawy 25-letnie. Ale i nasz obecny system bywa niewiele lepszy, o czym uczy np. historia postępowań karnych przeciwko sprawcom afery FOZZ: trwały one w wielu przypadkach ponad 20 lat aż do przedawnienia karalności, co pozwoliło następnie byłym podsądnym nawet i zasiadać w ławach parlamentarnych. A i teraz trafiają się różnej kategorii sprawy o dwudziestoletniej wokandzie.

W sposób szczególny kwestia szybkości postępowania ma znaczenie dla spraw dotyczących bezpośrednio ludzkiej egzystencji, warunków bytowania, do których bez wątpienia należy zaliczyć sprawy dotyczące stosunku pracy i stosunku ubezpieczenia społecznego. Dla wciąż ogromnej, bo ok. dziesięciomilionowej części naszego społeczeństwa stosunki pracy są podstawowym sposobem pozyskiwania środków na bieżące funkcjonowanie, a zatem szybkość rozstrzygnięcia w sprawie odzyskania czy to środków pieniężnych na ową egzystencję, czy prawnego tytułu zarobkowania (lub ubezpieczenia społecznego) jest bezdyskusyjnie priorytetowa, co do czego wszyscy formalnie są zgodni. Tym boleśniejsza jest zatem konfrontacja owej powszechnie uznawanej potrzeby z rzeczywistością jej realizowania.

Oficjalne dane dotyczące długości rozpoznawania spraw w sądach pracy są dość skąpe, a i te, które są publikowane, nie do końca pozostają w zgodności

z obserwacjami osób tak czy owak zaangażowanych w te postępowania. Jednak nawet i z tych oficjalnych danych wyłania się obraz bardzo ponury. W dodatku najnowszych danych, tj. tych za pełny rok 2022, mimo że w chwili pisania nin. tekstu upływa już październik 2023 r., najzwyczajniej brak. Ostatnie zapewnienia ze strony rządowej pochodzą z 13 maja 2022 r.[4] i obejmują dane do I kwartału roku 2022. Zgodnie z nimi, postępowanie sądowe (we wszelkich rodzajach spraw) w I kwartale 2022 r. trwa jakoby szybciej i to aż o ok. 1,6 miesiąca niż w roku 2021, czyli 5,5 miesiąca, a w sądach rejonowych nawet jeszcze krócej, bo 4,2 miesiąca. Informacja ta wskazuje, że szczególnie przyspieszyły sprawy rejestrowe dzięki wprowadzeniu elektronicznego KRS, a także cywilne i karne dzięki elektronicznym doręczeniom dla profesjonalnych pełnomocników oraz zdalnym posiedzeniom sądowym. Niestety, ta informacja nie dotyczy sądów pracy, wyjąwszy jedynie zagadkową wiadomość, że sprawy „kobiet o odszkodowania z tytułu nierównego traktowania" przyspieszyły jakoby i to aż o 121 dni. Czyli – co do całej reszty spraw z zakresu prawa pracy najwidoczniej nie ma się czym chwalić. Wiadomo przy tym, że sprawy o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji stanowią jedynie niewielki wycinek spraw pracowniczych, a jeszcze mniejszy – sprawy dotyczące dyskryminacji z tytułu płci. W dodatku rodzi się pytanie: skoro istnieją tak dokładne i szczegółowe statystyki, także z podziałem na płeć strony powodowej, to czemu ich nie podano? Najbardziej prawdopodobna odpowiedź jest zatem taka, że w 2022 r. sytuacja nie poprawiła się bądź uległa dalszemu pogorszeniu. Potwierdzi to każdy adwokat czy radca prawny prowadzący sprawy z tej dziedziny.

Pozostaje zatem jak na razie porównywanie oficjalnie już dostępnych danych za rok 2021 z latami wcześniejszymi. I tak średnia długość postępowań sądowych w 2021 r. wynosiła ok. 7,1 miesiąca, czyli o ponad 3 miesiące dłużej niż w 2011 r. i 2,9 miesiąca dłużej niż w roku 2015. Oznacza to wydłużenie tych postępowań na przestrzeni dekady o ok. 40 proc. Zaś jeśli chodzi konkretnie o sądy pracy, statystyka wypada jeszcze gorzej: przeciętna długość postępowania w sądach rejonowych pracy wyniosła w 2021 r. 11,5 miesiąca (podczas gdy np. w 2012 r. – 6,3 miesiąca), a w sądach okręgowych jako sądach I instancji nawet jeszcze dłużej. Nieco krócej trwają jedynie postępowania drugoinstancyjne, ale tak czy owak średnia dla całego postępowania zbliża się do dwóch lat. Według obserwacji profesjonalnych pełnomocników szczególnie zła sytuacja panuje w dużych miastach, gdzie nader często od złożenia pozwu do pierwszego posiedzenia mija rok. Są to terminy niepozostające w sensownej relacji już

[4] Ministerstwo Sprawiedliwości, *Sądy pracują szybciej*, 13.05.2022, www.gov.pl/web/sprawiedliwosc/sady-pracuja-szybciej [dostęp 13.10.2023].

nie tylko z przydatnością orzeczeń, ale w wielu przypadkach z długością życia zawodowego czy nawet biologicznego. A jeszcze gorsza sytuacja panuje w sądach ubezpieczeń. Widok tłumu starszych ludzi oczekujących w nadziei pod drzwiami sali rozpraw na 10-minutowe posiedzenia wyznaczone po roku czy dwóch latach od założenia sprawy napawa przerażeniem i wstydem.

Skutki tego stanu rzeczy są rozliczne. Na skutek tak nierychliwej perspektywy egzekwowania zapisów prawa pracy w praktyce przestaje ono działać, a zatem istnienie przyjętych w nim rozwiązań traci sens. Nieuczciwemu pracodawcy wręcz nie opłaca się wielu przepisów prawa pracy przestrzegać, skoro konsekwencje ich łamania poniósłby on dopiero może za parę lat. W sposób szczególny dotyczy to uprawnień w zakresie ochrony stosunku pracy przed wypowiedzeniem, skoro skutkiem nawet wadliwego, bezprawnego czy bezzasadnego rozwiązania stosunku pracy nie jest nieważność owego rozwiązania *ex tunc*, lecz przywrócenie stosunku pracy po owych paru czy nawet kilku latach procesu, *ex nunc.* Lata te stanowią przy tym dla pracodawcy czysty zysk, nawet jeśli pracownik zostanie przywrócony. A im bardziej to postępowanie się przewleka, tym mniejsze stają się szanse na restytucje zatrudnienia. Po pierwsze dlatego, że nikogo nie stać na tak długie pozostawanie bez pracy, życie zmusza do znalezienia innej i wrośnięcia w nowy układ rzeczy. Po drugie – z uwagi na malejącą *tractu temporis* moc źródeł dowodowych, zwłaszcza tych osobowych (co do których i bez tego zwolniony pracownik ma z reguły „pod górę" z uwagi na strach pozostałych osób przed utratą pracy). Po trzecie – z uwagi na malejącą z biegiem czasu i w miarę zmieniających się realiów sensowność restytucji stosunku pracy, co wzmaga po stronie sądu pokusę zbycia pracownika odszkodowaniem. Na domiar złego wysokość owego odszkodowania, obliczona pół wieku temu na zaledwie kilkutygodniowe lub góra paromiesięczne postępowanie sporne i nadal niezmieniona, czyni z punktu widzenia pracownia bezsensownym ubieganie się o nie, czyli o kwotę jedno- czy najwyżej trzymiesięcznego wynagrodzenia w drodze postępowania trwającego parę lat i kosztującego wiele stresujących posiedzeń sądowych. Pracownikowi często najzwyczajniej szkoda na to nerwów i życia, przez co często rezygnuje z dochodzenia swych słusznych nawet roszczeń. Zwłaszcza, że instrumenty w postaci ew. odpowiedzialności wykroczeniowej czy karnej pracodawcy za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy (art. 281 pkt 3 k.p., art. 218 k.k.) są uruchomione nader ostrożnie i rzadko, a Państwowa Inspekcja Pracy czy prokuratura czeka w tej mierze z reguły na ustalenia sądu pracy, a zatem wdrożone *ex post* ew. sankcje nie przyspieszą już minionego postępowania. Koło się zatem zamyka. W rezultacie niewydolność procesowego prawa pracy czyni bezużytecznymi całe partie materialnego prawa pracy.

Innym negatywnym następstwem wydłużania się postępowań sądowych jest rosnące zagrożenie przedawnieniem wszystkich tych roszczeń pracownika, których efektywne podniesienie jest zależne od wyniku już toczącej się przed sądem pracy sprawy. Na przykład pracownik, który złożył odwołanie od bezprawnego jego zdaniem wypowiedzenia czy innego rozwiązania umowy, niejednokrotnie może też posiadać roszczenia dalsze, np. z tytułu naruszenia dóbr osobistych, równego traktowania, mobbingu, czy odniesienia dalszej udowadnialnej szkody możliwej do dochodzenia na podstawie ogólnych przepisów k.c. Roszczenia te zresztą zyskują obecnie na znaczeniu z uwagi na wciąż żałośnie niskie odszkodowanie możliwe do wygrania na gruncie art. 50 czy 58 k.p. Zaś *natura horret vacuum*. W takich przypadkach zdrowy rozsądek nakazuje wstrzymać się z tymi dalszymi roszczeniami do czasu pomyślnego rozstrzygnięcia odwołania od rozwiązania umowy o pracę. Jednak gdy ów pierwszy proces zbliża się do trzech lat, inne potencjalne roszczenia albo się przedawniają, albo bliskość terminu przedawnienia zmusza strony do gwałtownego ich wnoszenia, co powoduje bardzo poważne problemy i dla nich, i dla sądów. Strona musi bowiem „w ciemno" wnieść nieraz znaczną opłatę sądową i podjąć ryzyko dalszych kosztów przegrania sprawy, czego by uniknęła, znając już wyrok sprawy pierwotnej. A sąd albo dostaje nagle rozszerzenie powództwa, które burzy mu dotychczasową strategię postępowania, albo dostaje nowy pozew (który wówczas sąd z reguły zawiesza).

Szczególnie źle wyglądają pod względem czasowym te sprawy pracownicze, w których pojawia się styk ze sprawami podlegającymi właściwości sądów administracyjnych. Również bowiem te drugie z wymienionych są rozpoznawane w coraz to dłuższych terminach, zwłaszcza w II instancji przed NSA: o ile w WSA średnio pomad połowa spraw była rozpoznawana do pół roku, a reszta do roku, to przed NSA do 12 miesięcy załatwiano mniej niż połowę spraw, a resztę do dwóch lat i dłużej[5]. Dotyczy to np. spraw pracowników samorządowych zatrudnionych w oparciu o pozaumowne stosunki pracy (wybór, powołanie), a także np. dyrektorów jednostek kultury, również zatrudnianych na podstawie powołania. Otóż podstawą wszelkich roszczeń tych pracowników związanych z bezprawnym rozwiązaniem z nimi stosunków pracy jest konieczność wzruszenia aktu administracyjnego, którym ten stosunek rozwiązano (uchwały, zarządzenia). Sąd pracy nie podejmuje zatem we wszystkich znanych mi przypadkach żadnych czynności do czasu, aż sądy administracyjne prawo-

[5] W. Moczydłowska, *Krócej czekamy na rozpatrzenie spraw w sądach administracyjnych*, www.prawo.pl/podatki/sprawy-w-sadach-administracyjnych-wg=nsa-krocej-czeka-sie-na,503081.html [dostęp: 15.09.2020]. Dane pochodzą z 2019 r., obecnie są zapewne jeszcze mniej pomyślne.

mocnie unieważnią ową uchwałę czy zarządzenie, co trwa częstokroć 2-3 lata, a w dobie pandemii nawet i dłużej. Jest zaś oczywiste, że po tak długim czasie szanse na restytucje owych stosunków pracy czy skuteczne podnoszenie roszczeń pieniężnych są już bardzo niewielkie, zważywszy na malejące szanse dowodowe oraz na to, że zazwyczaj są to stosunki pracy na czas określony. Mało też kto ma w sobie determinację dostateczną dla poszukiwania sprawiedliwości np. sześć lat i dłużej. A podobnie rzecz się ma z wieloma roszczeniami pochodnymi od stosunków służbowych, gdzie wpierw musi zakończyć się prejudycjalne postępowanie służbowe i administracyjnosądowe.

Szczególnie drastycznym przykładem przewlekłości w dochodzeniu praw pracowniczych są w ostatnim czasie trwające już jak dotąd sześć lat sprawy bardzo licznej grupy pracowników skarbowości oraz funkcjonariuszy byłej Służby Celnej pokrzywdzonych na gruncie ustawy z 16 listopada 2016 r. – Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej[6]. Otóż ustawa ta, mająca określać tryb realizowania tzw. reformy administracji skarbowej, przewidywała m.in. w okresie kilku miesięcy 2017 r. uznaniowe i selektywne przenoszenie pracowników skarbowości czy funkcjonariuszy celnych na inne stanowiska i uznaniowe zmienianie im warunków płacowych, uznaniowe i nie wymagające uzasadnienia zwalnianie ich z pracy czy służby, a nawet uznaniowe i selektywne oraz niewymagające zgody zainteresowanego zmienianie mu stosunku służby na stosunek pracy. A szczytem owego legislacyjnego zdziczenia było niewskazanie żadnej możliwości drogi odwoławczej od owych personalnych decyzji pracodawców skarbowych. Skutkiem było to, że szukający sprawiedliwości pracownicy wpierw musieli przełamać argumentacje strony pozwanej o nieistnieniu drogi sądowej (co koniec końców udało się poprzez bezpośrednie zastosowanie art. 77 ust. 2 Konstytucji RP), następnie musieli zwalczyć drugą linię obrony polegającą na tym, że wolno ich było jakoby zwalniać arbitralnie nawet bez żadnej konkretnej przyczyny. I dopiero wtedy mogli zacząć skutecznie dochodzić swych roszczeń, co razem trwało nawet i kilka lat. A w jeszcze gorszej sytuacji znaleźli się funkcjonariusze zlikwidowanej podówczas służby celnej, w dużej liczbie zwolnieni lub przeniesieni na stanowiska pracownicze (również bez podania żadnej przyczyny). Oni bowiem skierowali swe roszczenia wpierw na drogę postępowania administracyjnego, jako co do zasady właściwego w sprawach stosunków służbowych. I dopiero po dwóch latach, tj. w 2019 r., NSA orzekł o właściwości w tych sprawach sądów powszechnych (sądów pracy). Procesy wielu celników trwają zatem do dziś i jeszcze przyjdzie długo poczekać na ich

[6] Dz. U. poz. 1948 ze zm.

finał. Na przykład ponad dwa lata temu wniesiono do SN zapytania w przedmiocie podstaw prawnych ich roszczeń restytucyjnych i odszkodowawczych. Jednak w chwili pisania nin. tekstu SN jeszcze nie zajął stanowiska.

3. Przyczyny obecnego kryzysu

Tłumaczenia oficjalne wskazują na rosnący wpływ spraw pracowniczych. Istotnie, ma on miejsce. Np. sędziowie nierzadko wskazują na liczbę spraw w ich wokandach przekraczającą liczbę dni w roku kalendarzowym. Pojawiają się też sukcesywnie nowe kategorie roszczeń, co powoduje znaczne zwiększenie spraw sądowych. Na przykład od 1996 r. powstała możliwość zaskarżania do sądu kar porządkowych, od 2003 r. wzrosła liczba spraw z tytułu dyskryminacji i mobbingu, a od 2018 r. – spraw z tytułu naruszenia danych osobowych. Niewątpliwie zatem jedną z przyczyn obecnego kryzysu sądów pracy jest niefrasobliwość ustawodawcy. Planując uruchomienie nowych kategorii roszczeń, powinien on wszak równocześnie czynić prognozę co do skali zwiększenia wpływu spraw sądowych oraz możliwości ich obsługi przez istniejący aparat wymiaru sprawiedliwości i albo zastanowić się nad rzeczywistą społeczną potrzebą tych roszczeń, albo zwiększyć możliwości owego aparatu sądowego, czy to poprzez zwiększenie etatów, czy też poprzez rozsądne zmiany proceduralne. Przykładem braku takiej rozumnej refleksji było wspomniane poddanie kognicji sądowej kar porządkowych. O ile wiadomo, nie towarzyszyło temu zwiększenie kadry sądowej. Nie uczyniono też żadnych udogodnień proceduralnych dla ich rozpoznawania. W rezultacie sądy zalała wielka liczba tych nowych spraw, często o błahej doniosłości, a wymagających każdorazowo pełnoskalowego dwuinstancyjnego procesu, niekiedy z imponującą liczbą świadków. A należało się wpierw zastanowić nad potrzebą utrzymywania w nowych realiach ustrojowych owego niewątpliwego dziwolągu, jakim było wprowadzenie w 1974 r. do stosunków pracy kar porządkowych – konstrukcji z zupełnie innej bajki, bo ze stosunków służbowych. W rezultacie powstała instytucja nacechowana od początku swoistą alogicznością: oto fakt ukarania karą porządkową jest prawnie anihilowany i wzmianka o nim usuwana z akt osobowych z upływem roku. Ale nic nie zabrania powoływania się nawet i po kilku latach na okoliczności faktyczne, które legły u podstaw owego ukarania. Byłoby to bowiem jakimś orwellowskim zmienianiem historii rzeczywistej przeszłości. Zdarzenia te zatem nadal żyją i wolno je wskazywać także w postępowaniach sądowych, a co najwyżej można osłabiać ich wagę dla okoliczności czy rozstrzygnięć późniejszych, odległych już w czasie. Na tę osobliwość nałożyła się rychło kolejna w postaci

wydłużania się postępowań sądowych, które już rzadko kiedy dają radę prawomocnie zakończyć się w rok. Zatem po upływie owego roku sądy nadal są zmuszone kontynuować te postępowania mimo zniknięcia kar z akt osobowych powodów, mając świadomość, że motorem kontynuowania postępowania staje się już tylko albo zawziętość powoda lub pozwanego (czy też obu naraz), albo chęć zmiany narracji co do stanu faktycznego, który jednak może mieć znaczenie już jedynie na przyszłość i może być badany później, gdy znów z tych okoliczności ktoś zechce wysnuć skutki prawne. Warto było zatem wpierw zastanowić się w ogóle nad utrzymywaniem w stosunkach pracy odpowiedzialności porządkowej, która i tak w wielu przypadkach bywa czystą iluzją (np. niezbyt można wyobrazić sobie przypadek ukarania nią wójta gminy czy prezesa zarządu osoby prawnej). Wiele tego rodzaju konstrukcji uchylono i łza nikomu po nich nie spadła (weźmy dla przykładu istniejącą aż do 1996 r. instytucję opinii o pracy, towarzyszącej świadectwu pracy).

Ale oczywiście nie wszystkie tworzone po zmianie ustrojowej nowe kategorie roszczeń należy oceniać jako zbędne lub mało wartościowe. Przede wszystkim obecny kryzys sądów pracy wynika nie tylko z ich mnożenia. Nadal bowiem jednak lwia część spraw to takie, które dotyczą roszczeń także istniejących przez zmianą ustrojową: o zapłatę zaległego wynagrodzenia czy innych należności, o ustalenie istnienia stosunku pracy, o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie, o sprostowanie świadectwa pracy itd. Sprawy nowe, np. z tytułu mobbingu czy dyskryminacji, mimo wszystko stanowią niewielki odsetek ogółu, a zatem uzasadniałyby wydłużenie postępowań sądowych o – dajmy na to – kilkanaście procent, ale nie dwukrotnie i więcej! W dodatku w porównaniu z początkiem lat 90. liczba osób zarobkujących poprzez pracę etatową sukcesywnie się zmniejsza, zarówno poprzez uruchamianie innych form zarobkowania, jak i poprzez, niestety, zmiany demograficzne. I jest to zmniejszanie się nieodwracalne mimo sztucznego pompowania przez wszystkie kolejne rządy rangi pracy etatowej jako przynoszącej budżetowi i ZUS największe wpływy z obciążeń publicznoprawnych. Jest to dziwny paradoks przypominający wzrastające oblężenie domów weselnych mimo malejącej liczby wesel, pierwszych komunii oraz podobnych imprez. Muszą zatem istnieć i inne przyczyny.

Niestety, wiele osób obserwujących stale funkcjonowanie sądów pracy dochodzi do wniosku, że jedną z przyczyn pogarszania się ich efektywności jest zła organizacja pracy sądów i – niekiedy – zła praca sędziów. Na przykład przez wiele lat pierwsze miesiące postępowania były jałowo trwonione na tzw. posiedzenie wyjaśniające (ówczesny art. 470 k.p.c.). Wbrew założeniu ustawodawcy, iżby miało ono służyć zwiększeniu liczby ugód, ograniczało się ono w wielu przy-

padkach do zapytania stron, czy podtrzymują roszczenia i czy widzą możliwość ugody, a następnie do wyznaczenia posiedzenia kolejnego (wszystko razem ok. 10 min., a potem dalszych kilka miesięcy oczekiwania na pierwsze posiedzenie *in merito*). Wprawdzie posiedzenia pojednawcze w tym oszczędnym kształcie formalnie zniesiono, ale nawyk słabego wykorzystania pierwszego posiedzenia pozostał, zwłaszcza u sędziów starszego pokolenia. Notorycznie ignorowany jest przy tym przez sądy nowy przepis art. 467 § 3^1 k.p.c. stanowiący, iż wezwanie do usunięcia braków pozwu winno następować jedynie wtedy, gdy brak uniemożliwia odbycie posiedzenia. W istocie powód od początku jest zalewany wezwaniami do usunięcia braków, nim wyznaczone zostanie posiedzenie, przy czym nierzadko są to wezwania parokrotne, o coraz to nowej treści, co może być wynikiem porcjowania przez sąd procesu myślowego. Nowy przepis art. 467 § 3^2 k.p.c. stanowiący, iż posiedzenie przygotowawcze ma obecnie również służyć wyjaśnieniu braków, a także wszelkich innych okoliczności potrzebnych do prawidłowego i szybkiego rozpoznania sprawy jest pożyteczny, ale jedynie wtedy, gdy na to posiedzenie sędzia przyjdzie przygotowany, co nie zawsze ma miejsce. Często również wezwania do usunięcia braków mają postać tak rozwiniętą, że ich spełnienie sprowadza się w istocie do konieczności napisania pozwu jeszcze raz, tylko przystępniej. Bardzo znacznemu wydłużeniu uległ termin do wyznaczenia pierwszego posiedzenia (art. 471 k.p.c.), a i on jest notorycznie przekraczany. W miejsce pierwotnych dwóch tygodni sąd powinien „podejmować starania", aby pierwsze posiedzenie miało miejsce miesiąc od posiedzenia przygotowawczego, gdy zaś tego ostatniego nie przeprowadzono – sześć miesięcy od złożenia odpowiedzi na pozew plus oczekiwanie na uzupełnienie ew. braków tej odpowiedzi. Nie ma przy tym żadnego terminu określającego termin dla wystosowania żądania uzupełnienia braków. W efekcie, zwłaszcza w wielu większych miastach, oczekiwanie na pierwsze posiedzenie trwa około roku. Częstą praktyką jest również wyznaczanie przez sąd – po wielu miesiącach własnej bezczynności – bardzo krótkich terminów dla usunięcia braków oraz bardzo późnych zawiadomień o wyznaczonym posiedzeniu, co oczywiście utrudnia stronom i ich pełnomocnikom przygotowanie się i zapewnienie obecności, zaś świadkom utrudnia stawiennictwo. Stąd bierze się u adwokatów ponury żart, iż sprawy pracownicze toczą się „w rytmie tanga" (wolno-wolno, szybko-szybko).

W sposób szczególny wymaga podkreślenia duża liczba spraw zaległych z zakresu prawa pracy, narosłych w SN w ciągu kilku zaledwie ostatnich lat[7]. Przyczyny tej sytuacji są dość znane i nie zawsze mają związek z obowiązującą

[7] M. Kryszkiewicz, *Zadyszka w Sądzie Najwyższym, rośnie ilość zaległych spraw*, „Dziennik Gazeta Prawna", 30.03.2023.

procedurą cywilną czy jej niedostatkami. Jednak z punktu widzenia interesu społecznego, w jakim leży sprawne orzekanie, przyczyny tego stanu rzecz mają prawo nie interesować opinii publicznej. Nie powinny mieć miejsca okresy zakłóceń w orzekaniu niezależnie od tego, czy spowodowane są sporami neo- i paleosędziów, czy ich stosunkiem do nowej Krajowej Rady Sądownictwa, czy kontestacją obowiązującego prawa, czy sympatiami bądź antypatiami politycznymi, czy jeszcze czymś innym. Nie ma wytłumaczenia dla ogromu istniejących zaległości orzeczniczych SN, prawdopodobnie bezprecedensowego w nowożytnej historii Polski. Warto przypomnieć, że gdy w okolicach początku lat 70. dostrzeżono spowolnienie rozstrzygania spraw w sądach pracy sięgające niekiedy aż trzech miesięcy, SN wydał obszerne wytyczne, piętnując to godne pożałowania zjawisko i opracowując cały szereg remediów z zakresu wykładni przepisów oraz metodologii pracy sądów, mające przywrócić sprawne orzekanie[8] . Podobnie zachowywał się w przeszłości SN w sytuacji kryzysów wywołanych głównie niedostatecznie dobrą jakością ustawodawstwa: odpowiadał wzmożoną aktywnością pozwalającą owe problemy łatwiej przezwyciężyć. Dziś niestety odpowiedzią części środowiska SN na nisko przez nią oceniane przepisy bywa obstrukcja orzecznicza, co na pewno wymaga mniej umysłowego wysiłku niż próby opracowania remediów w postaci propozycji sensownych wykładni. Niestety, wraz bowiem ze spowolnieniem orzekania obserwuje się zmniejszenie liczby orzeczeń (w tym uchwał wykładniczych SN), które by miały wpływ na jakość i jednolitość orzecznictwa i które by go kształtowały. Ta sfera aktywności pozostaje nazbyt skąpa i chwiejna, prócz tego coraz częstsze są też przypadki nieznajomości czy kontestowania orzecznictwa SN przez sądy niższych instancji.

Innym istotnym czynnikiem wpływającym na efektywność i jakość orzekania sądownictwa pracy wydaje się – jak i w przypadku całego obecnego aparatu sądowego – zła jakość jego relacji z Ministerstwem Sprawiedliwości. Oczywiście, obie strony tych relacji obwiniają się nawzajem za ten stan rzeczy. Ministerstwo, tłumacząc niską i pogarszającą się efektywność orzekania w ciągu ostatnich lat, wskazuje np. na „torpedowanie reform sądownictwa" przez część środowiska sędziowskiego[9]. Zaś wielu przedstawicieli tego środowiska obwinia z kolei Ministerstwo o zamach na jego niezawisłość w postaci np. zmian dotyczących Krajowej Rady Sądownictwa czy sądownictwa dyscyplinarnego sędziów. Nie zawsze te zarzuty wyglądają na sensowne. Na pewno nie

[8] Uchwała Sądu Najwyższego (cała izba SN – Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych) z dnia 31 grudnia 1970 r., III PZP 39/70, OSNC 1971, nr 3, poz. 40, LEX nr 12204.

[9] Zob. przyp. 4.

ma zjawiska celowego spowalniania orzekania dla zdyskredytowania inicjatyw Ministerstwa. Raczej można wskazywać na pewien spadek motywacji do pracy spowodowany niepopularnymi czy nietrafionymi inicjatywami Ministerstwa. Z drugiej strony np. próby usprawnienia obiektywnie słabo działającego systemu odpowiedzialności dyscyplinarnej sędziów trudno traktować jako ewidentną próbę zamachu na ich niezawisłość. Sprawa jest oczywiście bardzo złożona, niemniej stan wrogości pomiędzy Ministerstwem a znaczną częścią środowiska sędziowskiego pozostaje faktem i bezspornie wpływa na efektywność orzekania. A ofiarami w tej wojnie są skrzywdzeni obywatele, oczekujący latami na wymierzenie sprawiedliwości.

Nie bez znaczenia wydaje się być kwestia autorytetu osoby Ministra Sprawiedliwości. Warto przypomnieć, że w czasach sprawowania tego urzędu przez osoby cieszące się uznaniem środowiska prawniczego (np. mec. Wiesław Chrzanowski czy prof. Lech Kaczyński) nie odnotowywano konfliktów tego rodzaju co obecnie ani też takiej zapaści orzekania. Niestety, większość ministrów tego resortu po zmianie ustrojowej nie posiadała dostatecznego autorytetu płynącego z zawodowej fachowości, a w niektórych przypadkach nawet nie legitymowała się prawniczym wykształceniem.

Z innych przyczyn niepotrzebnie spowalniających orzekanie można wymienić np. uparte utrzymywanie w sądach pracy całkowicie bezużytecznej instytucji ławników sądowych, niemających żadnego istotnego wpływu na merytoryczną treść orzekania, a stanowiących dodatkowe utrudnienie organizacyjne i generujących spore, a niczemu niesłużące koszty. Wiele posiedzeń bywa odwoływanych czy opóźnianych wyłącznie z uwagi na trudności w przepisowym skompletowaniu składu orzekającego.

Do pewnego stopnia usprawiedliwieniem przewlekłości postępowań także przed sądami pracy była pandemia COVID-19 w latach 2020-2022, wszelako po jej minięciu sytuacja nie wydaje się znacząco poprawiać.

4. Podejmowane remedia i ich skuteczność

Gdy kilka lat temu wprowadzono do postępowań sądowych instytucję mediacji, zaistniała nadzieja, że może ona odciąży sądy (również sądy pracy) z pewnej puli spraw, co do których są dane ku temu, by zakończyć je szybką ugodą. Oczywiście pula ta istnieje, lecz wiele zależy od umiejętności mediatora i zacietrzewienia stron. Obecnie, po kilku latach funkcjonowania mediacji, można pozwolić sobie na wnioski praktyczne. Przede wszystkim ilość pomyślnie zakończonych mediacji stanowi niewielki odsetek ich ogółu, co świadczyłoby

o mało trafnym ich typowaniu przez sądy. Na przykład za pozbawione większego sensu, a niestety ciągle często mające miejsce, wydaje się kierowanie do mediacji spraw pracowniczych o zapłatę przeciwko pracodawcom ze sfery publicznej, mimo że oczywiste jest, iż żaden z nich nie podejmie ryzyka narażenia się na zarzut nieuzasadnionego wydatku środków publicznych i zawsze będzie wolał przegrać sprawę oraz ponieść koszty obu nawet instancji, byle mieć wyrok jako tytuł do zapłaty. Takie przypadki, połączone z wielokrotną przewagą mediacji nieudanych nad udanymi, czynią tę instytucję przeciwskuteczną, bo w daleko większej liczbie spraw powoduje ona wydłużenie postępowania niż jego skrócenie. Jest to przy tym każdorazowo wydłużenie dość znaczne, albowiem wprawdzie przepisy stanowią o maksymalnych terminach samej mediacji, lecz nie precyzują okresu powrotu sprawy do sądowego rozpoznawania. Nie można wykluczyć hipotezy, że sądy nadmiernie szafują tą instytucją, niekiedy dla pozbycia się sprawy przynajmniej na jakiś czas.

Zdaniem Ministerstwa pozytywny wpływ na długość postępowania miało wprowadzenie udogodnień technicznych, takich jak zdalne posiedzenia, elektroniczne doręczenia czy informatyzacja KRS. Owszem, są to wymierne udogodnienia, wszelako mimo ich wprowadzenia czas załatwiania spraw w sądach pracy nie ulega wymiernemu skróceniu i nadal pozostaje na poziomie niedopuszczalnym do tolerowania. Co najwyżej można zatem bronić jako wiarygodnej tezy, że gdyby nie owe udogodnienia, terminy załatwiania spraw byłyby jeszcze dłuższe.

Jak już wspomniano, całkowicie zawiódł pomysł odciążenia sądów pracy poprzez utworzenie instytucji komisji pojednawczych (art. 244-258 k.p.). Powszechne jej zignorowanie przez strony sporów pracowniczych, mimo że teoretycznie mogłaby ona przyspieszyć rozwiązywanie tych sporów, wydaje się istotnym sygnałem, iż społeczeństwo równie wysoko jak szybkość orzekania ceni sobie jego rzetelność, którą w największym stopniu zapewnia jednak postępowanie dowodowe sądowe. Jest to sygnał ważny w kontekście pomysłów na np. cedowanie spraw pomniejszych sędziom pokoju, niebędącym sędziami zawodowymi. Jeżeli według tych pomysłów przyspieszenie postępowań miałoby się odbywać kosztem merytorycznej dociekliwości, to już najlepiej byłoby wskrzesić instytucję sądów Bożych (ordaliów).

Od niemal 20 lat funkcjonuje w postępowaniach sądowych skarga na przewlekłość postępowania[10], wszelako nie stała się ona istotnym czynnikiem przyspieszenia orzekania. Strony i ich pełnomocnicy decydują się na jej zasto-

[10] Ustawa z dnia 17 czerwca 2004 r. o skardze na naruszenie prawa strony do rozpoznania sprawy w postępowaniu sądowym bez nieuzasadnionej zwłoki, Dz. U. z 2023 r. poz. 1725.

sowanie nader rzadko ze zrozumiałej obawy o zaważenie takiego działania na wyniku sprawy czy spraw innych prowadzonych w tym samym sądzie przez tego samego pełnomocnika. Ponadto, ustawa nie zawiera ścisłej definicji stanu przewlekłości, a punktem odniesienia do jego stwierdzenia jest przeciętna długość spraw innych. Jeśli zatem wszystkie inne (lub lwia ich część) toczą się w podobnie wolnym tempie, to trudno jest orzec o przewlekłości akurat tej jednej. Poza wszystkim zaś konsekwencje stwierdzenia przewlekłości (odszkodowanie) dotykają Skarbu Państwa, czyli ogółu podatników, i nie załatwiają podstawowego problemu braku wymierzenia sprawiedliwości, na co głównie oczekują strony.

Jako wyraz kapitulacji wobec istniejącego problemu przewlekłości postępowań zamiast prób jego uzdrowienia należy ocenić wprowadzenie od 2019 r. nowego brzmienia przepisu art. 477^2 § 2 k.p.c. Stanowi on, że w razie przywrócenia pracownika do pracy (a także w razie uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, ale tę frazę można sobie śmiało darować) sąd na jego wniosek nakłada w wyroku na pracodawcę obowiązek dalszego zatrudniania pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. Jest to przepis ze wszech miar zły. Po pierwsze, w ogóle nie dotyka on problemu długości postępowania w pierwszej instancji, czyli tam, gdzie jest ono najdłuższe. Po drugie, stanowi wymierne obciążenie pracodawcy za nieleżącą po jego stronie długotrwałość postępowania. Po trzecie, nie jest on skoordynowany z art. 44 k.p., który daje sądowi możliwość zasądzenia odszkodowania. Przesądza bowiem silnie o wyroku II instancji w obliczu faktu, że pracownika już przywrócono i stan ten trwa już kilka miesięcy czy dłużej. Po czwarte, w ogóle nie wiadomo, kto w razie oddalenia pozwu przez sąd II instancji ma pracodawcy zwrócić szkodę i jak ją szacować. Po piąte, przepis milczy, na jakich warunkach pracy i płacy ma się odbywać owo tymczasowe zatrudnienie i czy wolno w jego trakcie znów wręczyć wypowiedzenie, gdy będzie ono zasadne. Wreszcie po szóste, nie wiadomo, co robić w okresie, gdy już zapadł prawomocny wyrok, a pracownik jeszcze nie zgłosił woli powrotu do pracy (ma na to tydzień, a w razie usprawiedliwionych zdarzeń – dłużej). Takich przepisów, w dodatku tak źle zredagowanych, nie należy pisać. A w żadnym razie nie są one dobrym remedium na przewlekłość postępowań. Przeciwnie nawet, mogą skłaniać sąd II instancji do braku pośpiechu, skoro sprawa jest prowizorycznie załatwiona.

W ostatnich latach wprowadzono również istotne obostrzenia odnośnie do wnoszenia i redakcji pism procesowych. Na przykład mogą one obecnie być skutecznie składane jedynie za zezwoleniem sądu. Oprócz tego powinny one być inaczej niż dotychczas redagowane: wszelkie wnioski (w tym dowodowe) oraz twierdzenia i oświadczenia winny być wymienione w petitum pozwu czy inne-

go pisma, nie zaś w jego uzasadnieniu (jak często dotychczas), a rygorem jest ich pominięcie czy zwrot pisma. W efekcie profesjonalni pełnomocnicy w wielu przypadkach wręcz wstrzymują się z osobistym sygnowaniem pism, by nie zaszkodzić klientowi. Niewiele zaś lepiej bywa, gdy pismo wystosuje sama strona. W takim przypadku dostaje wezwanie do usunięcia braków oraz mało czytelne pouczenie, którego rozszyfrowania i tak nie jest możliwe bez udziału profesjonalnego pełnomocnika. Wszystkie te obostrzenia proceduralne nie są odbierane jako poprawiające tempo i jakość orzekania, a jako ułatwienia dla sądów, by ulżyć im w wysiłku umysłowym, a także aby zwiększyć możliwości pozbycia się sprawy z przyczyn formalnych. Zwiększający się formalizm i zmniejszająca się aktywność sądu cywilnego w sferze dowodowej niesie natomiast nowe zagrożenia dotyczące rzetelności orzekania, jego materialnej sprawiedliwości. Jest zresztą symptomatyczne, że słowo „prawda", niegdyś obecne w języku procedur prawnych, znika z nich. Jeszcze bodaj tylko w k.p.a. ostał się przepis art. 7 o obowiązku dochodzenia do rzeczywistego stanu faktycznego, czyli do prawdy materialnej. Natomiast procedura cywilna w obecnym kształcie nie nakłada już na sąd dochodzenia do prawdy, zastępując ją wypadkową dostarczonych mu przez strony dowodów. Rodzi to dysonans z oczekiwaniami społeczeństwa, które ciągle i zapewne trwale oczekuje sprawiedliwości opartej nieodzownie na prawdzie. Rozluźnianie tego związku obniża autorytet wymiaru sprawiedliwości, a wbrew pozorom nie przyczynia się do sprawności orzekania. Przyczynia się bowiem do zwiększania się skali zaskarżania wyroków, nie rozwiązuje napięć spowodowanych naruszeniem prawa, a w skrajnych przypadkach zachęca do takich naruszeń.

Osobnym problemem generowanym przez coraz bardziej rygorystyczną procedurę jest zanikanie możliwości samodzielnego popierania swej sprawy przez stronę. Jest to sytuacja godna pożałowania, bo wszak dostępność wymiaru sprawiedliwości winna wyrażać się także w tym, iż strona powinna być w stanie samodzielnie dochodzić swych roszczeń (bądź samodzielnie się bronić). Istniejące procedury zostały wszak u ich zarania tak ułożone, by strona sama mogła skutecznie popierać swe stanowisko. Posiadanie profesjonalnego pełnomocnika cały czas pozostaje opcją, nie zaś modelem głównym (wyjąwszy oczywiście przypadki przymusu adwokackiego). Zatem procedura nie powinna być nadmiernie formalizowana, a jej konstrukcje powinny odpowiadać ich przeznaczeniu pojmowanemu przez obywatela intuicyjnie. Używany w ustawach i w praktyce sądowej język powinien być zrozumiały dla osoby władającej polszczyzną, nie zaś ewoluować w stronę języka zrozumiałego tylko dla wtajemniczonych. Procedura powinna pozostawać służebna wobec prawa materialnego, urzeczywistniać, a nie udaremniać jego stosowanie. Jeśli jej postę-

pujące skomplikowanie miałoby być obliczone na odstręczanie pracowników od sądowego dochodzenia roszczeń (a przez to umniejszanie skali zaległości na zasadzie „w tym szaleństwie jest metoda"), to byłaby to droga donikąd. Niezbywalnym zadaniem państwa jest utrzymywanie efektywnego wymiaru sprawiedliwości, a zatem państwo, które tego zadania nie spełnia, prowokuje pytania o sens jego bytu. A prócz tego demoralizuje swych obywateli, którzy mogą zacząć poszukiwać innych sposobów „wymierzania sprawiedliwości". Obywatele III RP i tak są jak na stan obecnego systemu sądowego zadziwiająco praworządni w swych zachowaniach. Być może jest to przejaw podświadomego instynktu samozachowawczego płynący z obserwacji losów i kondycji organizmów państwowych jakby mniej przywiązanych do prawa.

Wiele do życzenia pozostawia również sytuacja profesjonalnych pełnomocników w sprawach z zakresu prawa pracy. Są one zazwyczaj mniejszej wartości niż inne sprawy cywilne, a zatem udział pełnomocnika często stanowi w nich „skórkę za wyprawę", zwłaszcza po stronie pracownika. Ten zresztą często najzwyczajniej nie ma środków na wynajęcie adwokata czy radcy prawnego, zaś ich ustanowienie z urzędu jest w dużej mierze loterią, zważywszy na bardzo zróżnicowaną politykę zwalniania z kosztów sądowych. Nie każdy też pracownik należy do związku zawodowego i nie każdy związek zapewnia pomoc prawną. Tymczasem od strony prawniczej sprawy z zakresu prawa pracy bynajmniej nie odznaczają się mniejszym stopniem trudności niż inne cywilne. Dochodzi do tego wspomniany postępujący stopień skomplikowania procedury. W efekcie dla adwokata czy radcy prawnego prowadzenie większości spraw z zakresu prawa pracy pozostaje poniżej wszelkiej ekonomicznej kalkulacji. Na przykład proces o przywrócenie do pracy, wymagający z reguły w I instancji kilku posiedzeń i kilku pism procesowych, jest według rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości honorowany stałą stawką 180 zł brutto (i to po podwyżkach, bo jeszcze całkiem niedawno było to 60 zł). Warto byłoby przeprowadzić badania co do liczby pracowników, którzy mimo przekonania o słuszności ich roszczeń nie zakładają sprawy tylko dlatego, że najzwyczajniej ich nie stać czy to na wydatek pieniężny, czy na ekspens sił psychicznych w długotrwałym postępowaniu. A poznawszy wyniki takich badań warto sobie uzmysłowić, iż gdyby ludzie ci zdecydowali się jednak na dochodzenie swych roszczeń, sytuacja sądów pracy w ich obecnym kształcie i wydolności stałaby się trudna do wyobrażenia.

Warto na koniec wskazać i takie zmiany proceduralne, które stwarzają nadzieję na poprawę sytuacji. Należy w tym miejscu wymienić nowe zasady prowadzenia postępowania przygotowawczego (art. 205^8 k.p.c.), a w tym zwłaszcza instytucję planu rozprawy (art. 208^9 k.p.c.). Pozwalają one już u zarania sprawy ustanowić co do niego ekonomiczną, przejrzystą i w miarę całościową strate-

gię, jakkolwiek wymaga to po stronie sądu dobrego przygotowania od samego początku. Niemniej obserwacja tej nowej regulacji, zwłaszcza w wykonaniu młodych sędziów nieobarczonych nawykami z poprzedniej procedury, napawa optymizmem. Niektóre sprawy rzeczywiście zaczynają toczyć się sprawniej, a co najważniejsze – według czytelnego scenariusza. Stwarza to zatem szansę, że nowe pokolenie sędziów przejawi samoistną determinację w zmienianiu istniejącego stanu rzeczy. Należy w związku z tym mieć nadzieję, że nie zostanie zrealizowana groźba „rozliczenia" owych nowych „neosędziów" (czyli powołanych przez obecnego Prezydenta RP i pod rządami obecnej Krajowej Rady Sądownictwa). Wprawdzie bowiem według autorów tych zapowiedzi „większość" tych sędziów nie powinna się obawiać, iż tej weryfikacji nie przejdzie, ale i tak brzmi to dostatecznie złowrogo. Bardzo wiele w tym względzie będzie zależało od osoby nowego Ministra Sprawiedliwości.