



Od lipca samorządowcy z wyższymi pensjami – sprawdź procedury i wzory dokumentów

Czytaj w eDGP

gazetaprawna.pl/edgp30



OPINIA Nierówność stron i irracjonalne wymogi w nowych przepisach dotyczących ochrony pracowników



dr hab. Daniel Książek
radca prawny,
współnik
zarządzający
kancelarii BKB
Baran Książek
Bigaj

Wostatnim czasie, i słusznie, trwa gorąca dyskusja nad sensem wprowadzenia do kodeksu postępowania cywilnego dodatkowego zabezpieczenia w odniesieniu do osób podlegających szczególnej ochronie przed zwolnieniem. Senat słusznie rekomenduje usunięcie wątpliwej regulacji. Co zrobi Sejm, dowiemy się zapewne jutro.

Aby zrozumieć brak jakiegokolwiek racjonalności ustawodawcy – a takąową powinniśmy przecież zakładać (sic!) – musimy odwołać się do proponowanej przez ustawodawcę zmiany. I chodzi tutaj szczególnie o pracowników chronionych na podstawie ustawy o związkach zawodowych. Wciąż trudno jest mi sobie wyobrazić, że może chodzić także o inne przypadki pracowników szczególnie chronionych, jak kobiety w ciąży, czy też będących w wieku przedemerytalnym. Ale po kolei.

Zgodnie z proponowanym w ustawie o zmianie ustawy o emeryturach pomostowych art. 755⁵ par. 1 k.p.c., „w sprawach z zakresu prawa pracy, w których pracownik podlegający szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia dochodzi roszczenia o uznanie wypowiedzenia stosunku pracy za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy, sąd na wniosek uprawnionego na każdym etapie postępowania udzieli zabezpieczenia przez nakazanie dalszego zatrudnienia go przez pracodawcę do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. Podstawą udzielenia zabezpieczenia jest jedynie uprawdopodobnienie istnienia roszczenia. Sąd może odmówić udzielenia zabezpieczenia wyłącznie w sytuacji gdy roszczenie jest oczywiście bezzasadne”.

Na pierwszy rzut oka wydaje się, iż proponowany przepis jest jedynie drobnym elementem całości, jakim jest postępowanie w sprawach z zakresu pracy, we wskazanym w tym przepisie przedmiocie – odwołania od wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia w odniesieniu do osób szczególnie chronionych przed utratą pracy. Jednakże już po chwili zadajemy sobie pytanie właśnie o racjonalność tej regulacji. I wbrew pozorom nie chodzi tutaj o „nakazanie dalszego zatrudnienia do czasu prawomocnego orzeczenia”, gdyż takie zabezpieczenie można uzyskać już na gruncie obecnych przepisów, nawet przy świadomości niekorzystnego orzecznictwa w tym zakresie. Wszystko kwestią sprytu pełnomocnika pracownika.

Uprawdopodobnienie to za mało

Chodzi o przesłanki, a raczej ich brak, które muszą zostać spełnione, aby takowe zabezpieczenie – nakaz dalszego zatrudnienia – uzyskać. Ustawodawca posługuje się określeniem „Podstawą udzielenia zabezpieczenia jest jedynie uprawdopodobnienie istnienia roszczenia”. Kładę tutaj nacisk na „jedynie uprawdopodobnienie roszczenia”. Taka przesłanka to wręcz zero przesłanek. Bo nie chodzi tutaj o uprawdopodobnienie zasadności roszczenia, ale – na co zwracam uwagę – samego roszczenia. Mogę postawić wszystko, że owe „uprawdopodobnienie” ograniczy się do wskazania, że wręczono oświadczenie o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu bez wypowiedzenia. Przecież już w tym momencie pracownik nabywa roszczenie o przywrócenie do pracy/stwierdzenie bezskuteczności wypowiedzenia i prawo do odwołania do sądu. Jest oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu bądź rozwiązaniu bez wypowiedzenia – jest zatem i roszczenie.

Zwracam uwagę, że ustawodawca w dość sprytny sposób troszczy się wybiórczo o wybrane elementy. I takim jest określenie „jedynie”. Co chce nam powiedzieć przez to ustawodawca? Ano to, że sąd nie powinien doszukiwać się innych przesłanek niż „uprawdopodobnienie roszczenia”. A takowe uprawdopodobnienie pojawia się już w momencie, kiedy zostanie złożone oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy.

Taka redakcja przepisu oznacza zdjęcie – wydaje się potrzebnego – obowiązku procesowego, jaki ciąży na stronie, która oczekuje od sądu określonego zachowania. W tym przypadku w postaci udzielenia zabezpieczenia. Co więcej – a może

jest to element najważniejszy – pracownik może opierać swoje roszczenie na wadach formalnych, jak i wadach w uzasadnieniu. O ile ten drugi przypadek jest dość oczywisty, o tyle pierwszy już nabiera szczególnego znaczenia w kontekście proponowanej zmiany. Wystarczy bowiem, że pracownik podniesie np. brak zgody organizacji związkowej na rozwiązanie umowy z chronionym działaczem związkowym. Przypadek rzadki? Nic z tych rzeczy. Nawet najcięższe naruszenie obowiązków przez działacza związkowego nie spotyka się z udzieleniem zgody przez organizację, do której pracownik chroniony należy i która jest dla niego źródłem ochrony szczególnej. Jeżeli przepis wymaga zgody organizacji związkowej, a takowej pracodawcy nie otrzymują, to czy trudno jest o spełnienie jedynej przesłanki, jaka ciąży na pracowniku, tj. uprawdopodobnienie roszczenia? A jak do tego dodać inklinację związków zawodowych do składania wiadomości do prokuratury, w sytuacji kiedy dochodzi do rozwiązania umowy pracę z działaczem związkowym podlegającym szczególnej ochronie bez zgody związku zawodowego, to prawo w zakresie ochrony działacza związkowego jawi się jako wyjątkowo irracjonalne.

Oczywista bezzasadność już jest

Na przeciwnym biegunie leży sytuacja procesowa pracodawcy. Zgodnie bowiem z ostatnim zdaniem przepisu par. 1 sąd może odmówić udzielenia zabezpieczenia wyłącznie w sytuacji, gdy roszczenie jest oczywiście bezzasadne. Chyba każdy czuje ogromną nierówność stron w takim procesie. Ustawodawca posługuje się określeniem „oczywiście bezzasadne” – ale kiedy ono takowe jest? W sprawach z zakresu prawa pracy co do zasady dopiero wtedy, kiedy przeprowadzimy w pełni lub w znacznej części postępowanie dowodowe. W przeciwnym razie spełnienie przesłanki oczywiście bezzasadności może zostać z łatwością obalone. Jednocześnie można sobie zadać pytanie, dlaczego wprowadzono ową przesłankę do przepisu regulującego zabezpieczenie, skoro „oczywista bezzasadność” powództwa jest podstawą do... oddalenia powództwa bez przeprowadzenia jakiegokolwiek postępowania w sprawie, w tym bez doręczenia pozwu pracodawcy (art. 191¹ k.p.c.).

Na pracowniku również powinien ciążyć obowiązek wykazania „oczywistej bezzasadności wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia”. No ale ustawodawca najwyraźniej miał inny plan i z pewnością nie jest nim usprawienie postępowania

Na kanwie postawionych wniosków w odniesieniu do par. 1 należy więc zapytać o równość stron. Na czym ona mogłaby polegać? Odpowiedź jest prosta: na pracowniku również powinien ciążyć obowiązek wykazania „oczywistej bezzasadności wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia”. No ale ustawodawca najwyraźniej miał inny plan i z pewnością nie jest nim usprawienie postępowania, a jedynie wzmocnienie interesu jednej ze stron. Tej, która reprezentuje rzesze pracowników. Stąd taka absurdalna regulacja.

Przejdźmy teraz do par. 3. Zgodnie z nim obowiązany (a więc pracodawca) może żądać uchylecia prawomocnego postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia wyłącznie, jeżeli wykaże, że po udzieleniu zabezpieczenia zaistniały przesłanki, o których mowa w art. 52 par. 1 kodeksu pracy. Zmiana postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia jest niedopuszczalna. Ten przepis jest jeszcze bardziej absurdalny w swojej treści. A co ciekawe, dla samego ustawodawcy – zakładając wskazany powyżej cel, jaki mu przyswiecał – regulacja ta może prowadzić do efektu

odwrotnego od zamierzonego. Wszystko skupia się wokół fragmentu: „...po udzieleniu zabezpieczenia zaistniały przesłanki, o których mowa w art. 52 par. 1 k.p.”. Aby zrozumieć absurd, spróbujmy wyobrazić sobie pewną sytuację. Pracownik w ocenie pracodawcy „rażąco” naruszył swoje obowiązki. Doszło zatem do rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 52 par. 1 pkt 1 k.p. Pracownik odwołał się do sądu i wniósł o zabezpieczenie. Sąd udzielił zabezpieczenia. Pracodawca nie był w stanie na wczesnym etapie wykazać oczywiście bezzasadności roszczenia pracownika. Pracownik podlega dalszemu zatrudnieniu. Co może uczynić pracodawca? Wykazuje ze wszystkich sił, że zaistniały przesłanki z art. 52 par. 1 k.p., np. doszło do rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Oczywiście chodzi o nowy stan faktyczny. Stan zaistniały po udzieleniu zabezpieczenia. Co ciekawe, nie chodzi tutaj o skutek w postaci rozwiązania bez wypowiedzenia. A jedynie o wykazanie, że doszło do spełnienia przesłanek, które do takiego rozwiązania mogłyby prowadzić. Jest to dość sprytna regulacja, gdyż ustawodawca nie „wymusza” na pracodawcy rozwiązania stosunku pracy, gdyż takowe byłoby wyjątkowo niekorzystne dla pracownika. Ustawodawca nie prowokuje więc pracodawcy, aby rozwiązał umowę o pracę po to, aby obalić udzielone zabezpieczenie. Wybiera model spełnienia przesłanek z art. 52 par. 1 k.p. bez skutku w postaci rozwiązania stosunku pracy.

W odniesieniu do par. 3 rodzi się również pytanie, w jaki sposób pracodawca ma wykazywać spełnienie przesłanek z art. 52 par. 1 k.p.? Co więcej, czy związany jest terminem jednego miesiąca, o którym stanowi art. 52 par. 2 k.p., a do którego wskazany przepis k.p.c. już się nie odwołuje? Co z konsultacją związkową? Co więcej, jak sąd będzie weryfikował stanowisko pracodawcy, że takowe przesłanki faktycznie zostały spełnione? Jednego można być pewnym: będą toczyć się dwa mgliste procesowo postępowania, które nikomu na końcu nie będą służyć. Co z pewnością osłabi ocenę ustawodawcy jako tego racjonalnego.

Zastraszyć pracodawcę

Kolejną wątpliwością w kontekście par. 3 jest zakaz zmiany raz wydanego zabezpieczenia. W tej regulacji widać, że ustawodawca zrobił wszystko, aby wydano zabezpieczenie bez większego wysiłku procesowego ze strony pracownika, jednocześnie maksymalnie ograniczając pozycję pracodawcy do wykazywania, że zabezpieczenie jest nieuzasadnione oraz krępując pozycję sądu, który nie może zmienić wydanego zabezpieczenia, nawet jeśli w toku postępowania szybko się okaże, że roszczenie pracownika nie zasługuje na uwzględnienie lub ochronę. W wyniku irracjonalnej regulacji pracownik staje się beneficjentem korzyści w postaci zatrudnienia, nawet w sytuacji, kiedy sąd prawomocnie stwierdzi, że naruszył swoje obowiązki. A jeżeli dodamy do tego fakt, że proces trwa kilka lat, to wskazany powyżej benefit od ustawodawcy jawi się jako skrajnie nieuzasadniony i obliczony na zastraszenie pracodawcy, aby nie próbował rozwiązać stosunku pracy z działaczem związkowym.

Jak to jest dziś? W obecnym stanie prawnym, jeżeli pracownik podlega szczególnej ochronie i finalnie wygrywa z pracodawcą, to ma prawo żądać wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy. Mechanizm ten wydaje się wystarczającą ochroną. A jeżeli już ustawodawca wyposaża pracownika w takie narzędzie jak zabezpieczenie, to powinien dla równowagi zdjąć z pracodawcy sztuczny mechanizm – prowadzący do nadużycia prawa – uzyskania zgody ze strony organizacji związkowej na rozwiązanie umowy o pracę.

A idealnie byłoby – zamiast poświęcać racjonalność prawa w odniesieniu do wąskiej grupy pracowników, którzy mają de lege lata dostateczną ochronę – zastanowić się nad systemowym skróceniem postępowania w sprawach z zakresu pracy. Tak, aby spór nie toczył się kilka lat, gdy na końcu pracownik otrzyma... maksymalnie trzy miesięczne odszkodowanie. Ale to już temat na odrębny artykuł.