



Dorota Zawisła

Obowiązek przywrócenia pracownika do wykonywania obowiązków służbowych po przegranej sprawie sądowej może być dla pracodawców sporym wyzwaniem organizacyjnym.

Nowelizacja ustawy o emeryturach pomostowych i niektórych innych ustaw czeka na podpis prezydenta. Zmiany w regulacji dotyczą również prawa pracy. Według dotychczas obowiązujących przepisów sądy mogły nakładać na pracodawców obowiązek dalszego zatrudnienia pracowników tylko w ramach wyroku zaocznego. Wydaje się go wówczas, gdy pozwany nie bierze aktywnego udziału w procesie. Do tej pory Sąd Najwyższy odmawiał stosowania instytucji zabezpieczenia roszczenia w postaci nakazu dalszego zatrudnienia pracowników. Nowe przepisy wprowadzają względną obligatoryjność w tej dziedzinie. Sąd pracy będzie mógł odmówić wspomnianego zabezpieczenia tylko w sytuacji, gdy roszczenie jest w oczywisty sposób bezzasadne.

– Zgodnie z nowelizacją sądy nie będą miały już możliwości swobodnego decydowania o obowiązku przywrócenia podwładnego do pracy. Będą musiały to uczynić, jeśli uznają, że jest to zasadne – mówi Renata Bugiel, adwokat w kancelarii GKR Legal.

Małgorzata Kurzynoga, radca prawny w kancelarii BKB Baran Książek Bigaj, uważa, że brak „luzu decyzyjnego” może być przelamany przez sądy za pomocą innych instrumentów prawnych, które będą na granicy nadużywania konstrukcji prawa procesowego.

Newsletter

Newsletter: Puls Firmy

Użyteczne informacje dla mikro-, małych i średnich firm. Porady i przekrojowe artykuły, dzięki którym dowiesz się, jak rozwijać biznes.

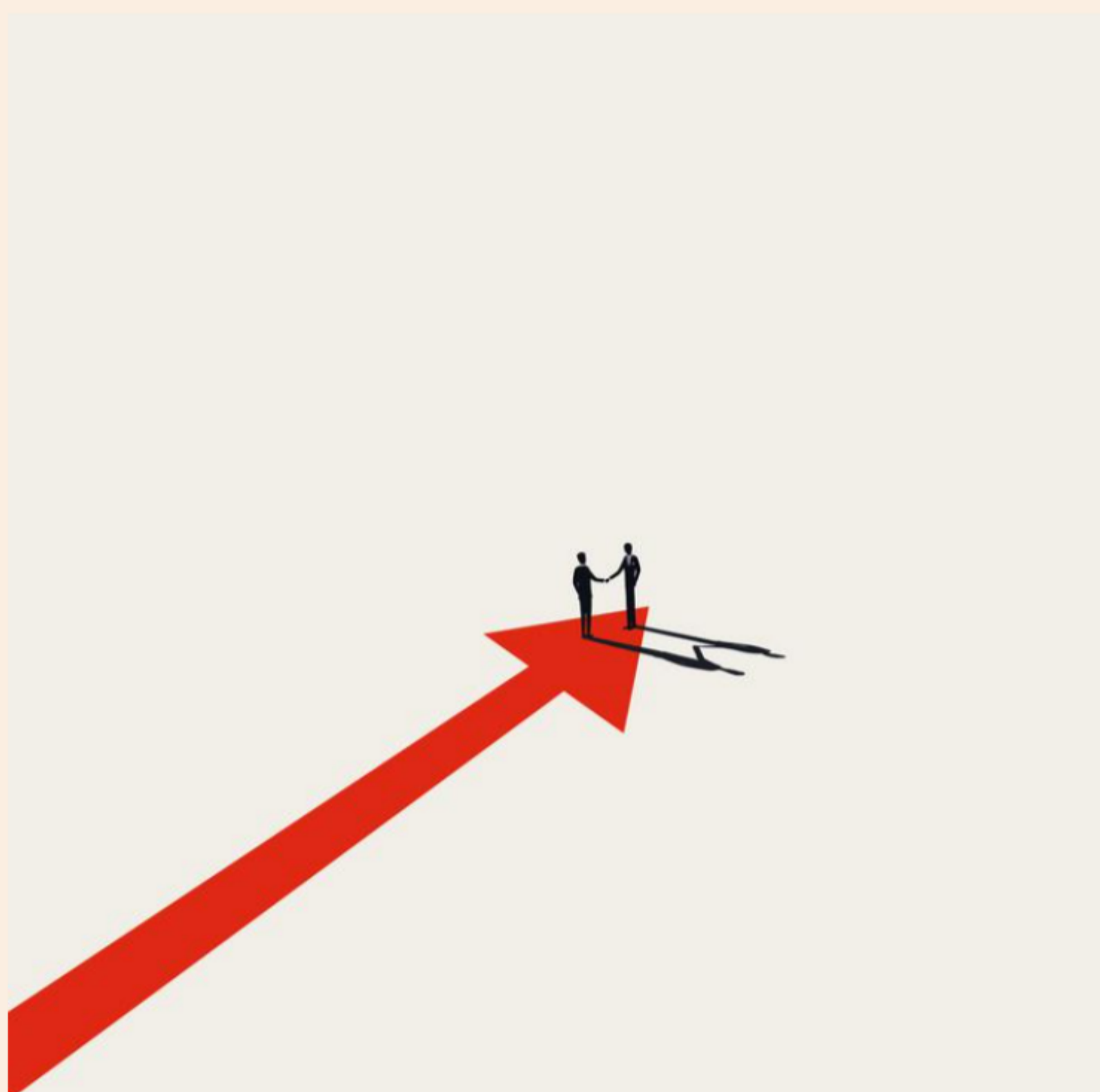


Zapisz mnie

Sądowe zabezpieczenie

Nowelizacja przewiduje, że sądy na każdym etapie postępowania w sprawach dotyczących prawa pracy będą udzielały zabezpieczenia przez nakazanie pracodawcy dalszego zatrudnienia pracownika

podlegającego szczególnej ochronie aż do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.



Dwie opcje:
Nowe przepisy zapewnią pracownikowi szybki powrót do firmy. Jeśli jednak przegra spór, jego zatrudnienie definitywnie wygaśnie. Adobe Stock

Małgorzata Kurzynoga tłumaczy, o jakich podwładnych chodzi.

– Przepisy prawa pracy tego nie definiują. Wyliczenie pracowników podlegających szczególnej ochronie w trybie art. 755(5) Kodeksu postępowania cywilnego jest dość trudnym zadaniem. Przepisy przewidujące taką ochronę są rozproszone. Dotyczą one m.in. pracowników znajdujących się w szczególnej sytuacji życiowej lub osobistej. Odnoszą się także do kobiet w ciąży, osób przebywających na urloпах związanych z rodzicielstwem, znajdujących się w wieku przedemerytalnym, a także pełniących ważne funkcje publiczne lub społeczne - chodzi o działaczy związkowych, społecznych inspektorów pracy, członków rady pracowników – wylicza Małgorzata Kurzynoga.

Zastanawia się, co się stanie, jeśli sąd nakaże dalsze zatrudnianie pracownika, a po kilku latach procesu okaże się jednak, że rozwiązanie stosunku pracy było uzasadnione.

– Czy pracodawca otrzyma jakąś rekompensatę za to, że na przykład przez trzy lata musiał angażować taką osobę w wykonywanie obowiązków służbowych? Pytanie, od kogo miałyby pochodzić takie odszkodowanie? Czy w grę wchodzi dochodzenie odpowiedzialności od skarbu państwa? – pyta Małgorzata Kurzynoga.

Od razu zastrzega, że nie ma na to szans.

– Postanowienie o zabezpieczeniu podlega przecież zaskarżeniu. Jeśli stanie się prawomocne, to sądom trudno będzie przyjąć odpowiedzialność za niewadliwe orzeczenie. Późniejszy wyrok nic nie zmienia. Identyczny problem występuje przecież w sprawach dotyczących własności intelektualnej i często stosowanych tam zabezpieczeń. Wyrok oddalający powództwo nie uzasadnia odpowiedzialności skarbu państwa – zaznacza Małgorzata Kurzynoga.

Klauzula wykonalności z urzędu

Adwokat w kancelarii GKR Legal dodaje, że postanowienie o udzieleniu zabezpieczenia podlega wykonaniu w drodze egzekucji. To oznacza, że sąd nada mu klauzulę wykonalności z urzędu.

– Sąd na wniosek uprawnionego pracownika już w postanowieniu o udzieleniu zabezpieczenia może nakazać pracodawcy zapłatę określonej sumy pieniężnej na rzecz podwładnego, na wypadek naruszenia przez szefa obowiązków określonych we wspomnianym postanowieniu – podkreśla Renata Bugiel.

Małgorzata Kurzynoga zwraca uwagę na kwestie związane z umowami o pracę na czas określony.

– Wspomniane zabezpieczenie działa tylko przez czas obowiązywania tej umowy. Nie może ono trwać dłużej niż okres stosunku pracy umówiony przez strony – zaznacza Małgorzata Kurzynoga.

Zmiana nazwy stanowiska

Zdaniem Renaty Bugiel obowiązek przywrócenia pracownika do pracy po przegranej sprawie sądowej może być dla pracodawcy sporym wyzwaniem organizacyjnym.

– Upływ czasu i zmiany w strukturze przedsiębiorstwa mogą utrudniać wykonanie wyroku sądowego – te czynniki mogą narażać pracodawcę na zarzut, że nie zrealizował go w pełni. W tym czasie mogło dojść np. do zmiany nazwy stanowiska czy modyfikacji obowiązków służbowych, które wynikały z aktualnych potrzeb przedsiębiorstwa – wyjaśnia Renata Bugiel.

Zwraca ponadto uwagę, że z jednej strony nowe przepisy zapewnią pracownikowi szybki powrót do firmy. Z drugiej jednak – jak dodaje – zatrudnienie podwładnego, który przegra spór, definitywnie wygaśnie.