

Akademia prawa pracy 1503

Wyrok nie zawsze doprowadzi do odnowienia zatrudnienia

**BARTŁOMIEJ
RACZKOWSKI**

partner, Raczkowski i Wspólnicy

Jeżeli sąd przywróci zatrudnionego do pracy, ma on siedem dni na zgłoszenie gotowości jej podjęcia. Przekroczenie tego terminu pozwala odmówić jego ponownego zatrudnienia, chyba że opóźnienie nastąpiło z przyczyn od niego niezależnych. Na co należy zwrócić uwagę w razie konieczności przywrócenia do pracy?

Co ważne, 7-dniowy termin na zgłoszenie gotowości do pracy biegnie od momentu uprawomocnienia się wyroku sądu. Prawomocne z chwilą wydania jest orzeczenie sądu II instancji – rozpoznającego apelację. Natomiast wyrok sądu pierwszej instancji, jeśli nie zostanie zaskarżony, staje się prawomocny po dwóch tygodniach od doręczenia uzasadnienia stronie przegranej, a jeśli nie wniosła ona o doręczenie uzasadnienia – po trzech tygodniach od wydania wyroku. Zgłoszenie przez pracownika gotowości

do pracy przed uprawomocnieniem się wyroku przywracającego do pracy jest nieskuteczne i nie zwalnia pracownika od obowiązku zgłoszenia tej gotowości, kiedy wyrok się uprawomocni.

Jeśli chodzi o formę zgłoszenia, jest ona dowolna – wystarczy choćby telefon do pracodawcy albo faktyczne stawienie się w pracy w celu podjęcia jej wykonywania. Pracownik powinien jednak mieć świadomość, że w razie sporu to on będzie musiał udowodnić, że zgłosił pracodawcy gotowość pracy.

W razie przekroczenia 7-dniowego terminu pracownik wciąż może żądać dopuszczenia go do pracy, jeśli wykaze, że opóźnienie nastąpiło z przyczyn od niego niezależnych. Katalog takich przyczyn ogranicza jednak orzecznictwo sądowe. Wynika z niego, że chodzi o sytuacje, w których uniemożliwiona była komunikacja między pracownikiem a pracodawcą. W szczególności natomiast nie jest taką przyczyną choroba pracownika. Zdaniem Sądu Najwyższego sama niezdolność do pracy z powodu choroby nie jest

przeszkodą do zgłoszenia gotowości podjęcia pracy, bowiem wyrażenie zamiaru kontynuowania stosunku pracy nie wymaga żadnej szczególnej formy (wyrok SN z 5 czerwca 2007 r., sygn. III PK 10/07).

Jeżeli pracownik w nieusprawiedliwiony sposób spóźnił się ze zgłoszeniem gotowości do podjęcia pracy, pracodawca ma prawo odmówić jego zatrudnienia. Jeżeli jednak mimo to dopuści pracownika do pracy, stosunek pracy ulega przywróceniu i pracodawca nie ma już możliwości cofnięcia tego skutku.

not. LG