

## Jak zmusić pracodawcę do wykonania wyroku sądu

**Jednym z roszczeń przysługujących pracownikowi, któremu wypowiedziano umowę o pracę na czas nieokreślony, jest żądanie przywrócenia do pracy. Jeśli sąd ustali, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, a umowa uległa już rozwiązaniu, może uwzględnić żądanie pracownika i przywrócić go do pracy. Wyrok taki nakłada na pracodawcę obowiązek ponownego zatrudnienia pracownika. Co powinien zrobić pracownik, gdy pracodawca bezpodstawnie odmawia wykonania wyroku?**

Pracodawca może odmówić przywrócenia do pracy tylko wtedy, gdy pracownik nie zgłosi gotowości

niezwłocznego podjęcia pracy w terminie siedmiu dni od przywrócenia do pracy, chyba że niezgłoszenie się pracownika wynika z przyczyn nieleżących po jego stronie (np. pracownik był chory). Jeśli więc pracodawca bezpodstawnie odmawia przywrócenia pracownika do pracy, powinien on złożyć do sądu rejonowego, który orzekł w sprawie odwołania od wypowiedzenia, wniosek o nadanie klauzuli wykonalności wyrokowi przywracającemu do pracy.

Po nadaniu klauzuli wykonalności wyrok jako tytuł wykonawczy może podlegać egzekucji. Ze względu na to, że przywrócenie do pracy jest świadczeniem niepieniężnym oraz czynnością, która nie może zostać wykonana za pracodawcę przez inną osobę, postępowanie egzekucyjne nie jest prowadzone przez komornika, lecz przez sąd rejonowy. Wniosek o wszczęcie egzekucji w takiej sprawie

powinien zostać złożony do sądu rejonowego właściwego ze względu na miejsce, w którym przywrócenie miałyby zostać dokonane (np. tam gdzie pracownik ma świadczyć pracę w wyniku przywrócenia). Wniosek ten zwolniony jest z opłat sądowych.

Sąd obowiązany jest wysłuchać pracodawcy oraz pracownika. Po wysłuchaniu stron sąd wyznaczy pracodawcy termin do wykonania wyroku, tj. dopuszczenia pracownika do pracy na warunkach, jakie miał on przed rozwiązaniem stosunku pracy. Sąd jednocześnie zagrozi pracodawcy, że w razie niewykonania obowiązku zostanie ukarany grzywną w wysokości do 1 tys. zł. Jeżeli pracodawca mimo to odmawia przywrócenia pracownika do pracy, sąd na wniosek pracownika nałoży na niego grzywnę, którą zagroził poprzednio, i wyznaczy nowy termin



do wykonania czynności. Zagrozi również pracodawcy kolejną surowszą od poprzedniej grzywną. Jeśli pracodawca nie przywróci pracownika do pracy i nie zapłaci nałożonej na niego grzywny, sąd może zastosować wobec niego karę aresztu nieprzekraczającą sześciu miesięcy. W przypadku pracodawcy niebędącego osobą fizyczną karę taką odbywa osoba odpowiedzialna za niewykonywanie wyroku sądowego lub, jeśli osoby tej nie można ustalić, osoba uprawniona do reprezentowania pracodawcy. ■

**BARTŁOMIEJ RACZKOWSKI**  
partner, Bartłomiej Raczkowski Kancelaria  
Prawa Pracy

[www.gazetaprawna.pl/akademia\\_pracy](http://www.gazetaprawna.pl/akademia_pracy)