

Sąd nie będzie zmuszał do zatrudniania. Resort pracy proponuje, by przywracanie do pracy dotyczyło jedynie osób szczególnie chronionych. Wpływie to na praktykę zwolnień w firmach. **BS**

Sąd nie będzie zmuszał do zatrudniania

Rząd proponuje, by przywracanie do pracy dotyczyło jedynie osób szczególnie chronionych. **Wpłyne to na praktykę zwolnień w firmach**

Tomasz Zalewski
tomasz.zalewski@infor.pl

Jeśli resort pracy zrealizuje swoje plany, o przywrócenie w sądzie będą mogli się ubiegać np. działacz związkowy czy kobieta w ciąży lub na urlopie macierzyńskim. Pozostałym zwalnianym będzie można przyznać wyższe niż obecnie odszkodowanie.

Dziś pracownik ma prawo domagać się albo przywrócenia do pracy (jeśli był zatrudniony na czas nieokreślony lub firma zwolniła go dyscyplinarnie), albo odszkodowania, którego wysokość nie może przekroczyć 3-miesięcznego wynagrodzenia. Ograniczenie tego pierwszego ma zachęcić firmy do podpisywania umów o pracę zamiast cywilnoprawnych.

Zdaniem ekspertów rozwiązanie to może zmniejszyć liczbę naruszeń przepisów o rozwiązywaniu stosunku pracy. Ale także spowodować, że firmy będą kalkulować, jaki sposób zakończenia zatrudnienia jest dla nich najbardziej opłacalny.

Podzielone opinie

Praktycy na co dzień zajmujący się prawem pracy pozytywnie oceniają propozycję ministerstwa. Wskazują, że to kolejna już próba uwolnienia pracodawców od narzucania im przez państwo zatrudnienia danej osoby. Były rozważane koncepcje, które pozwalały przedsiębiorcom na niezrealizowanie wyroku sądowego przywracającego pracownika do pracy po zapłaceniu godnego odszkodowania niechcianemu podwładnemu.

– Rezygnacja z instytucji przywrócenia z wyłączeniem pracowników szczególnie chronionych wydaje się słuszna. Jest to tym bardziej uzasadnione w sytuacji, gdy wymiar sprawiedliwości nie jest wystarczająco wydajny, by szybko rozstrzygnąć spory – mówi **Sławomir Paruch**, radca prawny, partner **Kancelaria Raczkowski i Wspólnicy**.

Jego zdaniem jednocześnie należałoby zlikwidować możliwość uznania wypowiedzenia za bezskuteczne.

Nie wszyscy jednak podzielają taką opinię.

– Trudno byłoby mi wskazać w europejskich systemach prawa pracy rozwiązania, które w tak istotny sposób osłabiłyby powszechną ochronę zatrudnienia. Brak możliwości przywrócenia do pracy z pewnością jest praktykowany w USA. Tam stosunek pracy trwa tak długo, dopóki obie strony wyrażają wolę jego trwania – wyjaśnia prof. Marcin Zieleniecki, ekspert NSZZ Solidarność.

– To zaskakująca propozycja. Rozumiem, że to kolejny krok resortu pracy w kierunku uelastycznienia zatrudnienia – uważa Paweł Śmigieński, ekspert OPZZ.

Zmiany dotyczące zakończenia stosunku pracy

	CZYJE ROSZCZENIE	PRZYWRÓCENIE DO PRACY	ODSZKODOWANIE
TAK JEST	Pracownik niechroniony	Tak	Tak, maksymalnie za 3 miesiące
	Pracownik chroniony	Tak	Tak, za cały czas bez pracy
TAK MOŻE BYĆ	Pracownik niechroniony	Nie	Tak, maksymalnie za 12 miesięcy
	Pracownik chroniony	Tak	Tak, za cały okres bez pracy

Sprawy w sądach pracy związane ze zwolnieniem



– Moim zdaniem proponowaną zmianę przepisów można streścić tak: będzie można się wykupić od łamania prawa – dodaje.

Pieniądze to nie wszystko

Kluczową kwestią dotyczącą proponowanych zmian będzie górna granica odszkodowania dla zwolnionego niezgodnie z przepisami. Na razie nie została ona sprecyzowana.

– Rozwiązaniem, które powstrzymałoby pracodawców przed pochopnym, niezgodnym z prawem zwalnianiem pracowników, byłoby ryzyko wysokiego odszkodowania dla osoby, której zatrudnienie zakończono niezgodnie z przepisami – uważa Katarzyna Dulewicz, radca prawny Partner CMS Cameron McKenna.

– Trudno ocenić, jak wysoka powinna być ta kwota, ale sądzę, że wydatek 12 pensji przemówiłby do wyobraźni przedsiębiorcy – dodaje.

Innego zdania jest prof. Marcin Zieleniecki. Jego zdaniem doświadczenia płynące z programów dobrowolnych odejść pokazują, że nawet bardzo wysokie odprawy połączone z programami osłonowymi często nie są w stanie skłonić ludzi do rezygnacji z zatrudnienia. Praca jest cenniejsza niż chwilowy zastrzyk gotówki.

Z kolei przedstawiciel OPZZ nie ma nic przeciwko podniesieniu kwoty odszkodowania za niezgodne z prawem zwolnienie. Uważa jednak, że sąd nadal powinien decydować, czy przywrócenie do pracy jest w danym przypadku możliwe.

– Zatrudniony w dalszym ciągu powinien mieć możliwość wyboru roszczenia w przypadku sporu dotyczącego zasadności wypowiedzenia umowy o pracę. W zależności od okoliczności zwolniony

mógłby się domagać przywrócenia do pracy albo odszkodowania, z tym że należałoby podnieść jego wysokość z trzech do 12 miesięcznych wynagrodzeń. Takie rozwiązanie w części przypadków mogłoby skłaniać pracowników do rezygnacji z walki o powrót do firmy – uważa Paweł Śmigieński.

W jego ocenie sąd w zależności od skali naruszeń przepisów o wypowiedzeniu miałby możliwość dostosowania odszkodowania do konkretnego przypadku, gdyby doszedł do przekonania, że przywrócenie ze względu np. na zaogniony konflikt stron jest niecelowe.

Obciążenie chronionym

Według ekspertów przy okazji ustalenia nowych kwot odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie należałoby także zweryfikować wysokość wynagrodzenia dla osób przywróconych do pracy, podlegających szczególnej ochronie.

– Należy odejść od rozwiązań przynajmniej im prawo do wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy. Bardzo często w długotrwałych sporach walka nie dotyczy powrotu do firmy, a jedynie uzyskania wysokich kwot z tego tytułu. Późniejsze zatrudnienie schodzi na drugi plan, a pracownik po przywróceniu często sam odchodzi z pracy, uznając, że najważniejsze było otrzymanie wynagrodzenia za bardzo długi okres – ocenia **Sławomir Paruch**.

Jego zdaniem mechanizm ten jest szkodliwy społecznie, bo skłania osoby będące w sporze do zaniechania poszukiwania innej (legalnej) pracy.

– Uzyskiwane z jej tytułu wynagrodzenie zmniejsza kwoty zasądzone przy przy-

wróceniu – twierdzi mec. **Sławomir Paruch**.

Różne zdania

Co istotne, ograniczenie możliwości przywracania do pracy może mieć wpływ na stosowanie i przestrzeganie innych przepisów związanych z wypowiedzeniem umów o pracę. Część prawników uważa, że wysokie odszkodowania nie będą odstraszać od naruszania przepisów o wypowiedzeniu. Pracodawca będzie po prostu kalkulował, czy opłaca mu się np. zwolnić pod pozorem powodem lub zrezygnować z przeprowadzenia konsultacji z zamiarem zwolnienia ze związkami zawodowymi. Inni podkreślają, że nowe rozwiązania będą wpływały dyscyplinująco na przedsiębiorców.

– Ewentualne wysokie odszkodowanie będzie skłaniać przedsiębiorców do zachowania procedur, by nie narażać się na niepotrzebne wydatki w razie przegranej sprawy – twierdzi Katarzyna Dulewicz.

Wysokie odszkodowanie za nieprawidłowe zwolnienie czy rozwiązanie umowy może mieć także przełożenie na treść umów z kadrą menedżerską. Bardzo często w przypadku osób na wyższych stanowiskach określaną jest kwota, którą firma wypłaca za wcześniejsze rozwiązanie umowy.

– Najczęściej na tyle wysoka, że zniechęca zwolnionego menedżera do wszczynania sporu sądowego. Skoro wzrośnie kwota, jaką można wywalczyć w sądzie, to najprawdopodobniej wzrośnie wysokość wspomnianych kwot w przypadku osób na kierowniczych stanowiskach – dodaje Katarzyna Dulewicz.

O przyczynach wypowiedzenia umowy o pracę czytaj też na www.gazetaprawna.pl