

RYNEK PRACY

Pracodawco, dobrze się zastanów, zanim zwolnisz

Od dziś sąd może przywrócić zwolnionego do pracy jeszcze przed końcem procesu. Przedsiębiorcy powinni przemyśleć decyzję o rozstaniu z pracownikiem. W razie sporu sądowego będzie drożej.

MATEUSZ RZEMEK

Pracownicy zyskali potężne uprawnienie w sporach z pracodawcami. Po zwolnieniu mogą się domagać przywrócenia do pracy już przez sąd I instancji. Mogą więc wrócić na stanowisko jeszcze przed prawomocnym zakończeniem procesu, a te w sprawach pracowniczych potrafią trwać nawet kilka lat.

Ze statystyk Ministerstwa Sprawiedliwości wynika, że proces w sądzie rejonowym trwa zwykle rok. Do tego trzeba doliczyć kolejne 6-7 miesięcy oczekiwania na wyrok sądu

odwoławczego. Po zmianie przepisów zwolniony będzie mógł śledzić dalszy przebieg procesu zza swojego biurka.

- Do tej pory ze względu na bardzo długi czas trwania procesów pracowniczych większość zwolnionych walczyła jedynie o odszkodowanie, gdyż przywrócenie po latach procesu było bezcelowe. Teraz roszczenie o przywrócenie do pracy z pewnością wróci do łask - ocenia Sławomir Paruch, partner w kancelarii Raczkowski Paruch. - Dla pracodawców oznacza to większe ryzyko powrotu zwolnionego i związanych z tym

kompliakcji organizacyjnych i kosztów. A za ugodowe zakończenie sporu przedsiębiorca będzie musiał więcej zapłacić - dodaje.

42 tys. osób

odwołało się do sądu w 2018 r. po zwolnieniu z pracy; w 2014 r. takich pozwów było aż 100 tys.

Taki pracownik może być bowiem jak tykająca bomba. Trudno o dobrą współpracę z osobą, która dopiero co została

zwolniona, decyzją sądu wróciła do pracy, jednak za chwilę znowu może stracić stanowisko, jeśli sąd II instancji zmieni to rozstrzygnięcie.

- Ta zmiana następuje w bardzo niekorzystnym dla przedsiębiorców momencie, bo w związku ze spodziewanym spowolnieniem gospodarczym już w niedalekiej przyszłości może dojść do koniecznych redukcji zatrudnienia - komentuje Arkadiusz Pączka, ekspert Pracodawców RP. - Wielu przedsiębiorców dowie się o tej zmianie dopiero na sali rozpraw. Najbardziej zaskakujące jest to, że nowela to skutek unijnej dy-

rektywy o sygnalistach, która taką szczególną ochronę przewiduje dla niewielkiej grupy zwalnianych pracowników. A tymczasem w nowelizacji rozciąga się na miliony zatrudnionych. Dlatego bardzo krytycznie oceniamy te zmiany.

Prawnicy są zgodni. Jeśli sąd II instancji uzna, że przywrócenie było bezcelowe, pracodawca nie ma co liczyć na rekompensatę kosztów zatrudnienia niechcianego pracownika. /

Przywrócenie na koszt i ryzyko pracodawcy ♦A16,

Sądy cywilne i gospodarcze po nowemu ♦A11, komentarz ♦A2

NOWE PRAWO

Przywrócenie na koszt i ryzyko pracodawcy

Sąd pierwszej instancji może uchylić zwolnienie aż do prawomocnego wyroku.

MATEUSZ RZEMEK

Niepozorna zmiana art. 477² kodeksu postępowania cywilnego będzie miała ogromne skutki dla milionów pracowników i zatrudniających ich pracodawców. Przewiduje ona, że sąd pierwszej instancji, przywracając pracownika do pracy, może na wniosek zwolnionego nałożyć na pracodawcę obowiązek dalszego zatrudnienia aż do prawomocnego zakończenia procesu.

W takiej sytuacji od dnia wydania wyroku przez sąd pierwszej instancji zwolniony wraca na dotychczasowe stanowisko z tym samym zakresem obowiązków i wynagrodzeniem. Wszystko wskazuje na to, że do końca procesu pracodawca nie może ponownie zwolnić takiej osoby, gdyż nowy przepis przewiduje obowiązek zatrudnienia do zakończenia procesu.

Choć nowe regulacje nie przewidują tego wprost, jedynym wyjątkiem od obowiązku dalszego zatrudnienia pracownika może być sytuacja, w której dopuści się on ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. W takim wypadku pracodawca będzie mógł wręczyć przywróconemu dyscyplinarkę.

- Zdecydowana większość osób, które starają się o przy-

OPINIA DLA „RZECZPOSPOLITEJ”

KAROLINA STAWICKA

adwokat
z kancelarii Bird & Bird



MATPIRUS

Przywrócenie pracownika do pracy podczas toczącego się sporu może doprowadzić do dalszej eskalacji konfliktu i zaprzepaścić szanse ugody. Dotyczy to szczególnie sytuacji, w których pracownik został zwolniony ze względu na przyczyny mające swoje źródło w utracie do niego zaufania czy w złej współpracy i komunikacji z zespołem. Nadzieja w tym, że sądy będą analizowały taką sprawę odrębnie co do zgodności z prawem rozwiązania stosunku pracy i zasadności przywrócenia pracownika do pracy. Znowelizowany przepis niefortunny mówi o „obowiązku dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego wyroku”, co może sugerować, że z innych przyczyn pracodawca nie może się z nim rozstać w tym czasie. Nie wyobrażam sobie, aby taki nakaz sądu mógł wyłączyć prawo rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jeśli zastruży na dyscyplinarkę.

wrócenie do pracy, chce normalnie pracować. Niektórzy mogą jednak stwarzać problemy - przyznaje Dawid Zdebiak, partner w Kancelarii Gujski Zdebiak. - Pytanie, czy w czasie trwania procesu w sądzie drugiej instancji można wypowiedzieć pracownikowi umowę jeszcze raz, na przykład ze względu na złą współpracę czy brak zajęcia dla osoby, której stanowisko zostało zlikwidowane? Moim zdaniem nie. Chyba że taka

osoba dopuści się poważnego naruszenia swoich pracowniczych obowiązków, np. wykradnie tajemnice firmy. Wtedy dyscyplinarka jest w pełni uzasadniona.

A co jeśli ponownie zwolniony pracownik znowu odwoła się do sądu pracy i zażąda przywrócenia na stanowisko? Wszystko będzie zależało od tego, jakie wyroki zapadną w obu toczących się równoległe procesach. Może wtedy dojść do absurdalnych sytuacji, gdy

na przykład sąd w pierwszej sprawie uzna, że wypowiedzenie było prawidłowe i nie ma on prawa do przywrócenia, a w drugim procesie stwierdzi, że przywrócony do pracy został nieprawidłowo zwolniony w trybie dyscyplinarnym. Sądy pracy z pewnością znajdą rozwiązanie w takiej sytuacji. Najprostszym byłoby zawieszenie tego drugiego postępowania do czasu rozstrzygnięcia w sprawie przywrócenia do pracy. Wydłuży to jednak takie postępowania i przeniesie pełne ryzyko na pracodawcę.

- Dość prostym rozwiązaniem na uniknięcie tych komplikacji będzie akceptacja wyroku przywracającego pracownika - dodaje mec. Zdebiak. - Gdy tylko ten wyrok się uprawomocni, pracodawca może przywróconemu do pracy ponownie wręczyć wypowiedzenie, o ile będzie ono uzasadnione, nie naruszając przy tym nowego przepisu. /©©

Podstawa prawna: Ustawa z 4 lipca 2019 r. o zmianie kodeksu postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (DzU z 6 sierpnia 2019 r., poz. 1469)

@ masz pytanie, wyślij e-mail do autora

m.rzemek@rp.pl