



Zmiany w Kodeksie postępowania cywilnego związane z obowiązkiem dalszego zatrudnienia pracownika podczas sporów o bezskuteczność wypowiedzenia umowy o pracę lub o przywrócenie do pracy

22 września br. weszły w życie zmiany dotyczące sporów z zakresu prawa pracy. Wiążą się one z obowiązkiem pracodawcy dalszego zatrudnienia pracowników podczas trwania sporów o bezskuteczność wypowiedzenia umowy o pracę albo o przywrócenie do pracy. Oznacza to znaczne zwiększenie uprzywilejowania zwalnianych pracowników i ograniczenie swobody decyzyjności sądu.

Jak było do tej pory?

Sąd uznając wypowiedzenie umowy o pracę za bezskuteczne albo przywracając pracownika do pracy, **mógł na wniosek pracownika zobowiązać pracodawcę do dalszego zatrudnienia go**, aż do zakończenia prawomocnego postępowania. Taka decyzja była jednak uprawnieniem sądu, a nie obowiązkiem – sąd mógł nie uwzględnić wniosku pracownika.

Jak jest od 22 września?

Według nowych przepisów, w tej samej sytuacji, **sąd na wniosek pracownika będzie musiał zobowiązać pracodawcę do dalszego zatrudnienia pracownika**, aż do zakończenia prawomocnego postępowania. Wniosek pracownika ma więc dla sądu charakter wiążący.

Co jeszcze zmienia się od 22 września?

Jeszcze dalej idzie regulacja w stosunku do pracowników szczególnie chronionych w rozumieniu prawa pracy, czyli np. wobec działaczy związkowych, społecznych inspektorów pracy, kobiet w ciąży, pracowników korzystających z urlopów rodzicielskich czy pracowników w wieku przedemerytalnych.

Jeśli wniosą oni powództwo o uznanie wypowiedzenia stosunku pracy za bezskuteczne albo o przywrócenie do pracy, sąd, na wniosek pracownika, na każdym etapie postępowania, nakaże pracodawcy dalsze zatrudnianie go, aż do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. Sąd będzie mógł odmówić nakazania dalszego zatrudnienia pracownika jedynie w sytuacji, gdy jego roszczenie będzie w sposób oczywisty bezzasadne.

Czy to oznacza, że pracodawca ma w tej sytuacji zupełnie związane ręce?

Komentarz Roberta Maliszewskiego, dyrektora Działu Prawnego SEKA S.A.:

Takie postanowienie „zabezpieczające” wydane przez sąd pracy co do zasady nie może ulec zmianie. Niewątpliwie stanowić to będzie dla pracodawcy istotny problem, zwłaszcza w sytuacji ostrego konfliktu lub utraty zaufania do pracownika, który został zwolniony z powodu np. przekazywania poufnych danych do konkurencji. Ustawodawca przewidział tu jednak wyjątek. Mianowicie, pracodawca będzie mógł żądać uchylenia takiego postanowienia, jeśli wykaże, że po nakazaniu przez sąd dalszego zatrudnienia pracownika zaistniały przesłanki do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, czyli te, o których mowa w art. 52 § 1 Kodeksu pracy.



Podsumowując wszystkie zmiany obowiązujące od 22 września 2023, należy podkreślić, że omawiana nowelizacja istotnie zmienia sytuację procesową pracodawcy. Dlatego w naszej ocenie jeszcze bardziej wskazuje ona na konieczność prawidłowego i starannego przygotowywania procesu rozwiązywania umów o pracę, w szczególności z tzw. pracownikami szczególnie chronionymi.

Biuro prasowe Seka S.A.

Kontakt: marketing@seka.pl

Materiał został przygotowany we współpracy z Działem Prawnym Seka S.A.