

INFORMACJA PRAWNA NR 26/2023 Z DNIA 21 WRZEŚNIA 2023 ROKU

OBOWIĄZEK DALSZEGO ZATRUDNIANIA PRACOWNIKA DO CZASU ZAKOŃCZENIA SPORU SĄDOWEGO I ZNIESIENIE OPŁAT OD POZWU PRACOWNIKA

W dniu 22 września 2023 r. wchodzi w życie istotne zmiany w zakresie ochrony pracowników, którzy odwołali się od wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę do Sądu Pracy. Na podstawie znowelizowanych przepisów Kodeksu postępowania cywilnego, Sąd Pracy I instancji wydając wyrok przywracający pracownika do pracy, nakaze jego natychmiastowe dopuszczenie do pracy, nawet jeżeli pracodawca zdecyduje się na odwołanie od wyroku do Sądu Pracy II instancji. W przypadku pracowników podlegających szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy (np. osoby w wieku przedemerytalnym, chronieni działacze związkowi), obowiązek ich dopuszczenia do pracy może zostać zrealizowany na wcześniejszym etapie – już w trakcie rozpoznawania sprawy przez Sąd Pracy I instancji. Co więcej, odwołanie się od wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę stanie się dla pracowników o tyle łatwiejsze, że od dnia 28 września 2023 r. pracownicy nie będą ponosić opłaty od pozwu, niezależnie od wartości przedmiotu sporu.

Nowelizację Kodeksu postępowania cywilnego można podzielić na:

I. **Zmiany dotyczące wszystkich pracowników** (również pracowników nieobjętych szczególną ochroną stosunku pracy), którzy:

- odwołali się do Sądu Pracy od wypowiedzenia umowy o pracę albo
- odwołali się do Sądu Pracy od rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia,
- żądają uznania bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę albo przywrócenia do pracy,
- złożyli wniosek o zobowiązanie pracodawcy do dalszego zatrudnienia w czasie trwania procesu.

Nowa treść przepisu zakłada, że:

- ✓ Sąd Pracy w (nieprawomocnym) wyroku przywracającym pracownika do pracy orzeknie o obowiązku dalszego zatrudnienia pracownika, aż do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. Sąd nie ma w tym zakresie swobody decyzyjnej i jeżeli wyda wyrok przywracający pracownika do pracy, będzie musiał także uwzględnić wniosek pracownika o zobowiązanie pracodawcy do dalszego zatrudnienia pracownika, aż do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

II. **Zmiany dotyczące pracowników podlegających szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy**, którzy:

- podlegali szczególnej ochronie przed rozwiązaniem lub wypowiedzeniem stosunku pracy (m.in. szczególnie chronieni działacze związkowi, pracownicy w ochronie przedemerytalnej, pracownice w ciąży, pracownicy korzystający z urlopów związanych z rodzicielstwem, osoby będące społecznymi inspektorami pracy, radnymi samorządowymi, pracownicy korzystający z uprawnień przyznanych ustawą o obronie Ojczyzny),
- odwołali się do Sądu Pracy od wypowiedzenia umowy o pracę albo
- odwołali się do Sądu Pracy od rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia,
- żądają uznania bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę albo przywrócenia do pracy,
- złożyli wniosek o zabezpieczenie ich roszczenia poprzez zobowiązanie pracodawcy do dalszego zatrudnienia pracownika, aż do czasu prawomocnego zakończenia sprawy.

Nowa treść przepisu zakłada, że:

- ✓ Sąd Pracy udzieli zabezpieczenia (nakaze dalsze zatrudnienie) na podstawie uprawdopodobnienia roszczenia pracownika – czyli przedstawienia argumentów przemawiających za tym, że żądanie przywrócenia do pracy może zostać uwzględnione;
- ✓ Sąd Pracy odmówi udzielenia zabezpieczenia wyłącznie wtedy, gdy roszczenie pracownika zostanie ocenione przez Sąd Pracy jako oczywiście bezzasadne;
- ✓ postanowienie o zabezpieczeniu będzie podlegało wykonaniu w drodze egzekucji;



- ✓ na wniosek pracownika Sąd Pracy może zagrozić pracodawcy nakazaniem zapłaty określonej sumy pieniężnej na rzecz pracownika, na wypadek naruszenia obowiązków określonych w postanowieniu o zabezpieczeniu;
- ✓ postanowienie o zabezpieczeniu może zostać uchylone wyłącznie na wniosek pracodawcy, który wykaże, że po udzieleniu zabezpieczenia (czyli po dopuszczeniu pracownika do pracy na czas trwania procesu) zaistniały nowe okoliczności, które uzasadniają zwolnienie pracownika z pracy w trybie dyscyplinarnym (art. 52 k.p.);
- ✓ zmiana postanowienia o zabezpieczeniu będzie niedopuszczalna.

Czym różnią się wyżej wymienione uprawnienia?

- ✓ dopuszczenie pracownika do pracy na podstawie postanowienia opisanego w pkt. I powyżej obowiązuje od chwili wydania nieprawomocnego wyroku przez Sąd I instancji;
- ✓ dopuszczenie do pracy na podstawie postanowienia o zabezpieczeniu z pkt. II obowiązuje od chwili wydania tego postanowienia – tj. jeszcze w czasie trwania postępowania przed Sądem I instancji, przed wydaniem wyroku przez ten Sąd.

Znaczenie praktyczne wprowadzonych zmian W praktyce pracownik podlegający szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy będzie teraz mógł być dopuszczony do pracy szybciej, bo na etapie rozpoznawania sprawy przez Sąd Pracy. Pozostali pracownicy będą przywróceniu do pracy od chwili wydania wyroku przez Sąd Pracy – nawet jeżeli pracodawca od tego orzeczenia się odwoła.

Ponadto wprowadzona zmiana przepisów dotyczących opłat sądowych ponoszonych w sprawach z zakresu prawa pracy dodatkowo ułatwi pracownikom podjęcie decyzji o odwołaniu od rozwiązania umowy o pracę. Pracownik, który odwołuje się do Sądu Pracy, wnosząc o przywrócenie do pracy albo o wypłatę odszkodowania z tego tytułu, ma obowiązek określić tzw. wartość przedmiotu sporu, którą określa się odpowiednio na kwotę równą jego rocznym zarobkom, albo równą jego 3-miesięcznemu wynagrodzeniu. Jeżeli tak określona wartość przedmiotu sporu przekraczała kwotę 50 000,00 zł, pracownik był obowiązany uiścić opłatę od pozwu. Ten obowiązek został zniesiony, w związku z czym od 28 września 2023 r., pracownik wnoszący odwołanie od rozwiązania umowy o pracę, nie będzie uiścić opłaty od pozwu, niezależnie od wartości jego wynagrodzenia.

Dla pracodawców wprowadzane zmiany oznaczają przede wszystkim konieczność podejścia z dużo większą ostrożnością do rozstawiania się z pracownikami. Jednocześnie dla wielu podmiotów nie lada wyzwaniem stanowiąc będą przepisy przejściowe pozwalające na stosowanie nowego rozwiązania prawnego także do już obecnie toczących się postępowań sądowych.

Kancelaria pozostaje do dyspozycji w razie potrzeby zaadresowania nowych wyzwań u pracodawcy. Zapytania ofertowe prosimy przesyłać na oferta@wojewodka.pl

KONTAKT

dr Marcin Wojewódka, radca prawny
marcin.wojewodka@wojewodka.pl
tel. 22 458 23 00



Beata Bondyra, radca prawny
beata.bondyra@wojewodka.pl
tel. +48 724 555 723

