

## Pracownicy z gwarancją zatrudnienia w okresie sporu z pracodawcą

Sejm przegłosował nowelizację kodeksu postępowania cywilnego, którego zmiany mają za zadanie rozszerzyć ochronę zwalnianych pracowników.

Nowela przewiduje między innymi rozszerzone udzielanie zabezpieczenia dla pracowników. Sąd na wniosek zwolnionego (za wypowiedzeniem lub dyscyplinarnie) pracownika będzie mógł nakazać obowiązek jego dalszego zatrudnienia już od samego początku sporu, aż do momentu wydania wyroku w sprawie. Dokładniej, pracownik podlegający szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia, który będzie dochodził roszczenia o uznanie wypowiedzenia stosunku pracy za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy, może złożyć wniosek o zabezpieczenie na każdym etapie postępowania i sąd będzie zobowiązany udzielić mu zabezpieczenia przez nakazanie dalszego zatrudnienia go przez pracodawcę do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

Wprowadzenie tej zmiany budzi wiele kontrowersji i wywołało szereg dyskusji zarówno wśród pracodawców jak i prawników i sędziów. Nowelizacja KPC w tym zakresie doprowadzi do sytuacji, w której pracodawca zwalnający pracownika tak naprawdę wcale go nie zwolni.

Zgodnie z projektem, wnioski zainteresowanych pracowników mają być dla sądów wiążące, co sprawia, że sądy będą jedynie wykonawcami ustawy. Nie będzie więc miejsca na rzetelne i obiektywne ich rozpatrzenie. Przywrócenie do pracy ma być wykonywane niejako automatycznie. Wcześniej sąd miał możliwość swobodnej decyzji w zakresie uwzględniania stanowisk zwolnionych pracowników. Po wejściu w życie przepisów, zgodnie ze zmianami, sądy mogą wydać negatywną decyzję jedynie w przypadku, gdy roszczenie jest oczywiście bezzasadne. To na etapie toczącego się postępowania dowodowego może być niemożliwe do stwierdzenia.

Ryzyko jakie niosą za sobą takie bezwzględne zmiany jest bardzo duże. Nowelizacja może doprowadzić między innymi do sytuacji, w której pracodawca niejednokrotnie będzie musiał dalej zatrudniać pracownika, który działa na jego niekorzyść, mobbinguje innych pracowników czy wykonuje swoje obowiązki pod wpływem alkoholu.

Ponadto, budzącym wiele wątpliwości jest także sam proces przyjęcia nowelizacji. Zmiany zostały wprowadzone w ramach porozumienia NSZZ Solidarności z rządem. Zbrakło jednak głosu pracodawców i przedyskutowania zmian w Radzie Dialogu Społecznego.

W związku ze zmianami nasuwa się także pytanie, czy pracodawca otrzyma jakąś formę rekompensaty za okres, w którym był zobowiązany przez sąd do przywrócenia pracownika do pracy, w przypadku zakończenia postępowania na korzyść pracodawcy?

Na ten moment nowelizacja tego nie przewiduje, a przecież jest szereg spraw koniec końców rozstrzyganych na korzyść pracodawców.

Zmiany mają wejść w życie 1 stycznia 2024 r.



Autor:

**KAROLINA  
BOGUMIŁ-ŁAGOWSKA**

radca prawny  
k.bogumil-lagowska@th.pl



Autor:

**MARTA  
KOLARZ-GÓRECZNA**

prawnik  
m.kolarz-goreczna@th.pl

## Kontakt:

TRĘBICKI HOŁOWIŃSKA sp.k.  
ul. Solec 18/U12, 00-410 Warszawa  
kancelaria@th.pl  
(+48) 22 826 08 58

Treść publikacji nie stanowi opinii prawnej ani jakiegokolwiek porady prawnej i nie może być podstawą do podjęcia jakiegokolwiek decyzji biznesowej. Autorzy zastrzegają prawo do zmiany tekstu oraz poglądów wyrażonych w publikacji, w szczególności w przypadku zmiany prawa lub praktyki orzeczniczej sądów i organów administracji.