

## Ustawodawca zmienia zasady: Pracodawcy na przegranej pozycji w postępowaniach sądowych?

Ostatnie zmiany w prawie pracy, które weszły w życie od 22 września 2023 roku, wprowadziły rewolucję w relacjach między pracownikami a pracodawcami. Jednym z kluczowych aspektów nowych przepisów jest obowiązek dalszego zatrudnienia pracowników, w przypadku orzeczenia przez sąd o bezskuteczności wypowiedzenia lub przywrócenia pracownika do pracy. A w przypadku pracowników szczególnie chronionych, wniosek o „zabezpieczenie” i dalsze zatrudnienie będzie można złożyć na każdym etapie postępowania.

Do tej pory sąd miał jedynie uprawnienie do rozważenia wniosku pracownika w tej sprawie, ale nowa regulacja obliguje go do podjęcia konkretnego działania. Oznacza to, że pracodawcy muszą przygotować się na to, że sąd będzie związany wnioskiem pracownika, a odmowa udzielenia zabezpieczenia będzie możliwa tylko w przypadku, gdy roszczenie pracownika jest ewidentnie nieuzasadnione.

Nowe przepisy skupiają się na zapewnieniu sprawiedliwości w relacjach pracowników i pracodawców. Przywrócenie pracownika do pracy staje się teraz bardziej prawdopodobne, co stanowi istotny krok w kierunku równowagi sił w tych relacjach. Pojęcie "ewidentnej bezzasadności" jest rozumiane jako sytuacja jednoznaczna i wyjątkowa, co oznacza, że sąd będzie teraz bardziej zdecydowany w zapewnieniu ochrony pracownikom.

Praktyka sądów na początkowym etapie postępowania będzie skupiona na zrozumieniu pełnego kontekstu i sprawiedliwego podejścia, a nie na odmowie udzielenia zabezpieczenia. W rezultacie, nowe przepisy stawiają pracodawców przed wyzwaniem dostosowania się do wyższych standardów ochrony praw pracowników.

Nie można zapominać, że nowe przepisy, choć mają na celu wzmocnienie ochrony pracowników, stawiają również pracodawców w nieco trudniejszej sytuacji. W sytuacji, gdy pracodawca zdecyduje o zwolnieniu pracownika, może się okazać, że mimo słusznych powodów nadal będzie musiał go zatrudniać, co jest paradoksalną sytuacją.

Sąd, który nie dysponuje pełnym zrozumieniem okoliczności zwolnienia, może nie mieć pewności, czy jest ono bezzasadne czy nie. To sprawia, że pracodawcy są teraz bardziej narażeni na długotrwałe procesy i obowiązek utrzymania pracownika w zatrudnieniu, mimo że mogą mieć na to uzasadnione powody. W związku z tym, obie strony - pracownicy i pracodawcy - stanęły w obliczu nowych wyzwań, które wymagają zrozumienia i ostrożności w interpretacji nowych przepisów.

**A może do tematu należy podejść w inny sposób. Otóż nowe przepisy pozostawiają pracodawcom wyzwanie, ale również przynoszą pracownikom nadzieję na bardziej sprawiedliwe traktowanie. Czy nowe przepisy doprowadzą do większej równowagi i sprawiedliwości w miejscu pracy? Wszystko okaże się w praktyce.**

Nowinki z prawa pracy śledzimy nieustannie i będziemy na bieżąco informować w naszych materiałach. Oczywiście polecamy systematyczną lekturę The Legal News!

 [Kliknij i obserwuj](#)

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.

