

Obowiązek zatrudniania pracowników

22 sierpnia 2023 r. w Dzienniku Ustaw opublikowano ustawę z dnia 28 lipca 2023 roku o zmianie ustawy o emeryturach pomostowych oraz niektórych innych ustaw.

Przepisy ustawy wprowadziły bardzo ważne dla pracodawców zmiany w przepisach Kodeksu postępowania cywilnego.

Przepis art. 2 Ustawy wejdzie w życie w dniu 22 września 2023 r.

I. Obowiązek uwzględnienia wniosku pracownika o dalsze zatrudnienie do czasu prawomocnego zakończenia postępowania

Zgodnie z treścią art. 2 pkt 1 Ustawy art. 477² § 2 K.p.c., otrzymał następujące brzmienie:

„Uznając wypowiedzenie umowy o pracę za bezskuteczne albo przywracając pracownika do pracy, sąd na wniosek pracownika nakłada w wyroku na pracodawcę obowiązek dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania”.

Zmiana polega na tym, że przed nowelizacją sąd pracy nie był zobligowany do zastosowania środka w postaci tymczasowego przywrócenia pracownika do pracy (lub nakazania dalszego jego zatrudnienia), gdyż przepis wyraźnie stanowił o uprawnieniu, a nie obowiązku „sąd na wniosek pracownika może w wyroku nałożyć na pracodawcę obowiązek (...)”.

Oznaczało to, że sąd pracy musiał rozważyć dodatkowe okoliczności, przy czym wskazywano, że chodzi tu o inne okoliczności niż te, które sąd bierze pod uwagę przy ocenie niemożliwości lub niecelowości przywrócenia do pracy (art. 45 § 2 Kodeksu pracy). Te bowiem stanowią przeszkodę do przywrócenia pracownika do pracy i w ich miejsce sąd zasądza odszkodowanie. W doktrynie sygnalizowano, że chodzi o okoliczności związane z sytuacją osobistą i socjalną pracownika, w szczególności brak zatrudnienia lub rażąco gorsze warunki pracy, jaką pracownik podjął po zwolnieniu go przez poprzedniego pracodawcę.

W obecnym stanie prawnym, jeżeli pracownik złoży wniosek o nałożenie na pracodawcę obowiązku dalszego zatrudnienia, sąd ma obowiązek taki wniosek uwzględnić. Pracodawca będzie musiał zatrudniać pracownika, przez cały okres trwania postępowania pomiędzy instancjami oraz przez cały okres postępowania przed sądem II instancji, do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.



Baker Tilly Legal Poland to jedna z najlepszych kancelarii prawnych w rankingu The Legal 500 – wyróżniona w kategorii Real Estate

II. Obowiązek dalszego zatrudniania pracowników podlegających ochronie – na każdym etapie postępowania

Na podstawie art. 2 pkt 2 Ustawy dodano art. 755⁵ K.p.c., zgodnie z którym:

„W sprawach z zakresu prawa pracy, w których pracownik podlegający szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia, dochodzi roszczenia o uznanie wypowiedzenia stosunku pracy za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy, sąd na wniosek uprawnionego na każdym etapie postępowania udzieli zabezpieczenia przez nakazanie dalszego zatrudnienia go przez pracodawcę do czasu prawomocnego zakończenia postępowania”.

Podstawą udzielenia zabezpieczenia jest jedynie **uprawdopodobnienie istnienia roszczenia**. Sąd może odmówić udzielenia zabezpieczenia wyłącznie w sytuacji, gdy roszczenie jest oczywiście bezzasadne.

Pracodawca może żądać uchylecia prawomocnego postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia wyłącznie jeżeli wykáže, że po udzieleniu zabezpieczenia zaistniały przesłanki, o których mowa w art. 52 § 1 Kodeksu pracy, takich jak: ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych; popełnienie przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie; zawiniona utrata uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Zmiana postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia jest niedopuszczalna.

Wprowadzone przepisy w odniesieniu do pracowników podlegających szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy nie tylko wprowadzają obowiązkowe zabezpieczenie poprzez **nakazanie pracodawcy dalszego zatrudnienia**, ale dodatkowo wskazują, że taki wniosek może zostać złożony na każdym etapie postępowania. Powyższe oznacza, że pomimo rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, w razie złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie zabezpieczenia, **pracodawca będzie musiał zatrudniać pracownika przez cały okres trwania postępowania**, do czasu jego prawomocnego zakończenia.

KONTAKT

Zachęcamy Państwa do kontaktu z naszymi ekspertem w przypadku pytań z zakresu prawa pracy.



Joanna Jędrzejewska

Senior Associate I Radca prawny
joanna.jedrzejewska@bakertilly.pl

O NAS

Baker Tilly Legal Poland to kancelaria prawna skoncentrowana na obsłudze przedsiębiorców we wszystkich kluczowych obszarach ich działalności.

Jesteśmy obecni na rynku od 2018 roku.

Będąc członkiem Baker Tilly International oraz Grupy TPA, łączymy zalety zintegrowanej usługi „one-stop shop” z bogatym doświadczeniem tradycyjnej kancelarii prawnej oraz zasięgiem międzynarodowej grupy doradczej.

Nasz zespół tworzą renomowani eksperci z wieloletnim doświadczeniem na rynku polskim i międzynarodowym, prowadzący doradztwo prawne na rzecz przedstawicieli z wszystkich sektorów gospodarczych.

Baker Tilly Legal Poland

ul. Młyńska 12
61-730 Poznań, Polska
tel.: +48 61 630 05 00

Biuro w Warszawie

ul. Przyokopowa 33
01-208 Warszawa, Polska
tel.: +48 22 647 99 00

email: legal@bakertilly.pl