

Nowe formy zabezpieczenia roszczeń pracowników żądających przywrócenia do pracy

22 września 2023 r. weszły w życie zmiany w Kodeksie postępowania cywilnego dotyczące spraw z zakresu prawa pracy. Dają one możliwość zabezpieczenia roszczeń pracowników o przywrócenie do pracy poprzez nakazanie dalszego zatrudnienia do czasu prawomocnego rozstrzygnięcia sporu.



DR HAB. MARCIN WUJCZYK

radca prawny, współnik współodpowiedzialny
za praktykę prawa pracy

więcej artykułów na ten temat
znajdziesz na portalu Co do zasady i blogu HRlaw.pl:



prawo pracy



HRlaw.pl

Długo trwające postępowania sądowe często skutkowały tym, że pracownicy, którzy zdążyli znaleźć nowe zatrudnienie, rezygnowali z roszczeń o przywrócenie do pracy, zamieniając je na żądanie odszkodowania (często limitowanego do wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę). Przeciwdziałać temu mają nowe regulacje wprowadzone do Kodeksu postępowania cywilnego w art. 755⁵, które przyznają pracownikowi prawo żądania zabezpieczenia dochodzonego roszczenia przez nakazanie dalszego zatrudnienia go przez pracodawcę do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

Komu przysługuje zabezpieczenie

Z zabezpieczenia mogą skorzystać pracownicy, którzy:

- podlegają szczególnej ochronie oraz
- żądają uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne albo przywrócenia do pracy.

Pracownikami podlegającymi szczególnej ochronie będą wszyscy, wobec których przepisy wprowadzają dodatkowe ograniczenia w zakresie rozwiązywania umowy o pracę. Są to m.in.:

- szczególnie chronieni działacze związkowi,
- członkowie rady pracowników,
- członkowie europejskiej rady zakładowej,
- społeczni inspektorzy pracy,
- pracownicy w okresie urlopu macierzyńskiego, ojcowskiego, rodzicielskiego czy wychowawczego,
- pracownice w ciąży.

Z uprawnienia do zabezpieczenia roszczeń mogą również skorzystać pracownicy zwolnieni w okresie zwolnienia lekarskiego czy urlopu wypoczynkowego.

Prawo do zabezpieczenia przysługuje wyłącznie pracownikom, którzy występują z roszczeniem o uznanie wypowiedzenia stosunku pracy za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy. Z prawa tego nie będą mogli natomiast skorzystać zatrudnieni, którzy wystąpią wyłącznie z roszczeniem o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy.

Kiedy wniosek pracownika zostanie uwzględniony

Nakazanie spółce dalszego zatrudnienia pracownika uzależnione jest od dwóch warunków:

- uprawdopodobnienia dochodzonego roszczenia (poprzez wskazanie okoliczności faktycznych i podstawy prawnej),
- braku oczywistej bezzasadności dochodzonego roszczenia.

Roszczenie jest uprawdopodobnione, jeżeli na pierwszy rzut oka istnieje znaczna szansa na jego istnienie, co nie wyklucza tego, że po głębszej analizie stanu faktycznego i prawnego wniosek może okazać się niezasadny. Można wskazać na dwa aspekty uprawdopodobnienia. Po pierwsze – okoliczności faktyczne, na których opiera się roszczenie. Okoliczności te powinien przedstawić wnoszący o udzielenie zabezpieczenia, a ich istnienie ma być prawdopodobne w świetle dowodów przedstawionych przez uprawnionego. Po drugie – podstawa prawna roszczenia, która powinna być prawdopodobna w tym znaczeniu, że dochodzone roszczenie znajduje podstawę normatywną.

Artykuł 755⁵ k.p.c. przewiduje również przesłankę negatywną udzielenia zabezpieczenia. Jest nią stwierdzenie, że roszczenie jest oczywiście bezzasadne. Roszczenie można uznać za oczywiście bezzasadne, jeśli jego brak jest widoczny dla każdego prawnika bez konieczności pogłębionej analizy prawnej i faktycznej. Istnienie takiej oczywistej bezzasadności daje podstawę sądowi do odmowy udzielenia zabezpieczenia.

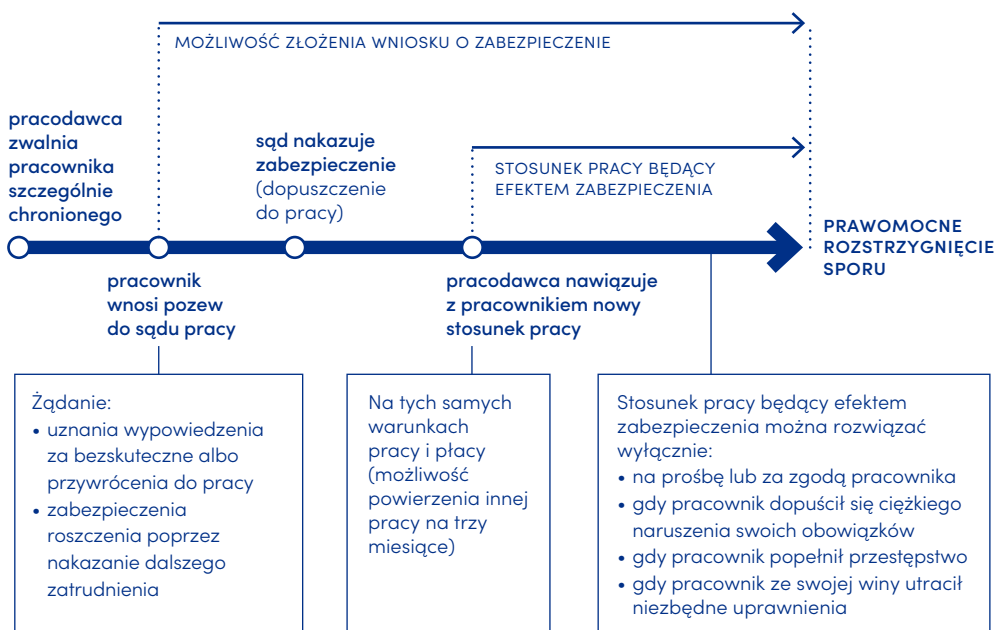
Termin na wystąpienie z wnioskiem o udzielenie zabezpieczenia

Wniosek o udzielenie zabezpieczenia z art. 755⁵ k.p.c może być złożony na każdym etapie postępowania. Oznacza to, że można go złożyć zarówno wraz z pozwem, jak i już po jego przedłożeniu. Wniosek może być złożony również po wydaniu nieprawomocnego wyroku, a przed wydaniem apelacji oraz w toku toczącego się postępowania apelacyjnego.

Możliwość ubiegania się o zabezpieczenie i jego udzielenie ustaje natomiast wraz z wydaniem prawomocnego wyroku.

Powstaje pytanie, czy analizowana forma zabezpieczenia może być udzielona jeszcze przed wszczęciem postępowania (tak jak inne formy zabezpieczenia). W mojej ocenie taka możliwość jest wykluczona, gdyż mogłoby to prowadzić do zaspokojenia roszczeń byłego pracownika, mimo że ten ostatecznie nie wystąpi z roszczeniem.

ZABEZPIECZENIE ROSZCZENIA O PRZYWRÓCENIE DO PRACY



”

**Samo postanowienie
o zabezpieczeniu
nie skutkuje restytucją
stosunku pracy.
Zobowiązuje jedynie
pracodawcę, by umożliwił
dalsze zatrudnienie.**

Wykonanie zobowiązania

Samo postanowienie o zabezpieczeniu nie skutkuje restytucją stosunku pracy. Zobowiązuje jedynie pracodawcę, by umożliwił dalsze zatrudnienie. Powinno nastąpić to poprzez nawiązanie nowego umownego stosunku pracy.

Powstaje pytanie, na jakich warunkach powinno nastąpić nawiązanie takiego stosunku. Celem zabezpieczenia w postaci dalszego zatrudnienia jest umożliwienie realizacji roszczenia pracownika jeszcze przed wydaniem wyroku w związku z dużym prawdopodobieństwem zasadności jego roszczeń. Roszczenia te mogą być zaspokojone wówczas, jeśli pracownik będzie wykonywał pracę na tym samym stanowisku co w momencie wręczenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. W konsekwencji postanowienie sądu o udzieleniu zabezpieczenia poprzez nakazanie dopuszczenia do pracy ma ten skutek, że stosunek pracy nawiązany w jego wykonaniu powinien obejmować te same warunki pracy i płacy co obowiązujące na gruncie umowy, od której rozwiązania pracownik się odwołuje.

Status pracownika w okresie zabezpieczenia

Fakt, że wykonanie postanowienia o zabezpieczeniu następuje w formie nawiązania nowego stosunku pracy, oznacza, że zastosowanie znajdą w pełni uprawnienia i obowiązki stron stosunku pracy wynikające z Kodeksu pracy. W szczególności należy dopuścić możliwość powierzenia pracownikowi innego rodzaju pracy na okres trzech miesięcy zgodnie z odpowiednimi regulacjami prawa pracy.

Od powyższej zasady należy wprowadzić jeden wyjątek. Pracodawca nie może rozwiązać stosunku pracy nawiązanego w wyniku wykonania postanowienia. Prowadziłoby to do ubezskutecznienia efektywności postanowienia o zabezpieczeniu.

Nie oznacza to jednak, że stosunek pracy powstały w wyniku zabezpieczenia nie może zostać nigdy rozwiązany.

Taka możliwość istnieje po pierwsze, jeśli sam pracownik rozwiąże stosunek pracy, składając oświadczenie o rozwiązaniu umowy (za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia) albo wyrażając zgodę na podpisanie porozumienia rozwiązującego.

Po drugie pracodawca będzie mógł rozwiązać stosunek pracy w przypadku, jeśli postanowienie o zabezpieczeniu zostanie uchylone. Obowiązany może żądać uchylecia prawomocnego postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia wyłącznie, jeżeli wykaze, że po udzieleniu zabezpieczenia zaistniały przesłanki do rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia, czyli:

- ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych,
- popełnienie przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem,
- zawiniona przez pracownika utrata uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Warto wskazać, że ustawodawca wyraźnie zastrzegł, że zmiana postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia w innych przypadkach jest niedopuszczalna.

Egzekucja i zaskarżalność postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia

Postanowienie o udzieleniu zabezpieczenia podlega wykonaniu w drodze egzekucji. Klauzula wykonalności nadawana jest postanowieniu z urzędu. Sąd powinien doręczyć pracodawcy postanowienie, aby ten mógł je dobrowolnie wykonać. Niemniej sąd – na wniosek uprawnionego pracownika – może w postanowieniu o udzieleniu zabezpieczenia zagrozić obowiązanemu pracodawcy nakazaniem zapłaty określonej sumy pieniężnej na rzecz takiego pracownika na wypadek naruszenia obowiązków określonych w tym postanowieniu.

Na postanowienie w przedmiocie zabezpieczenia, niezależnie od rodzaju rozstrzygnięcia, przysługuje zażalenie do sądu drugiej instancji.