

Nowe zabezpieczenie w sprawach pracowniczych!

22 września 2023 r. weszły w życie przepisy wzmacniające, w sprawach z zakresu prawa pracy, pozycję procesową pracowników, w szczególności, których stosunek pracy podlega szczególnej ochronie.

Przepisy te stanowią realizację zobowiązań państwa polskiego wynikającego m.in. z Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 135 dotyczącej ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznawania im ułatwień. Zgodnie z jej postanowieniami przedstawicielom pracowników w przedsiębiorstwie powinna zostać zapewniona możliwość korzystania ze skutecznej ochrony przeciwko wszelkim aktom krzywdzącym, włącznie ze zwolnieniem, podjętym ze względu na ich charakter lub działalność jako przedstawicieli pracowników, ich przynależność związkową lub uczestnictwo w działalności związkowej.

Ze względu na długość postępowań sądowych w sprawach o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę i o przywrócenie do pracy ochrona zawarta w prawie materialnym była nieskuteczna. Uzupełnienie jej o gwarancje procesowe sprawi, iż ochrona ta może zostać uznana za skuteczną, czyli taką jakiej wymagają międzynarodowe zobowiązania Polski.

Chodzi o przepis art. 2 i 6 ustawy z dnia 28 lipca 2023 r. o zmianie ustawy o emeryturach pomostowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2023, poz. 1667). Przepis art. 2 wprowadza zmiany do ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (t.j. Dz.U.2023. poz. 1550), dalej: k.p.c..

Pierwsza zmiana polega na zmianie brzmienia art. 4772 § 2 k.p.c. Do tej pory, w przypadku pracownika dochodzącego przed sądem uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, który złożył wniosek o nałożenie w wyroku na pracodawcę obowiązek dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania sąd mógł ten wniosek uwzględnić lub nie. Praktyka sądów była różna. Od 22 września br. jeśli pracownik złoży taki wniosek a wyrok będzie dla niego korzystny tj. sąd przywróci pracownika do pracy lub uzna wypowiedzenie umowy o pracę za bezskuteczne, sąd będzie zobowiązany nałożyć w wyroku na pracodawcę obowiązek dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomoc-

nego zakończenia postępowania.

Druga zmiana w przepisach procedury cywilnej jest niezwykle ważna dla ruchu związkowego. Zmiana ta nie dotyczy wszystkich pracowników ale tylko tych pracowników, których stosunek pracy podlega szczególnej ochronie i którzy dochodzą przed sądem uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy. Zmiana polega na dodaniu art. 755 5 k.p.c. . Nowy przepis pozwala na uzyskanie zabezpieczenia przez chronionego pracownika. Zabezpieczenie polega na nakazaniu pracodawcy przez sąd dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

Zabezpieczenie trwa aż do prawomocnego zakończenia postępowania. Zgodnie z art. 363 § 1 k.p.c. orzeczenie sądu staje się prawomocne, jeżeli nie przysługuje co do niego środek odwoławczy albo inny środek zaskarżenia.

Obowiązek dalszego zatrudnienia pracownika wygaśnie w sytuacji gdy strona nie wniosła środka zaskarżenia w przewidzianym ustawą terminie. Obowiązek dalszego zatrudnienia pracownika wygaśnie z chwilą ogłoszenia prawomocnego wyroku, np. w następstwie uwzględnienia apelacji pracodawcy, zmieniającego wyrok sądu rejonowego w ten sposób, że powództwo pracownika zostaje oddalone lub zamiast orzeczenia bezskuteczności wypowiedzenia lub przywrócenia do pracy sąd drugiej instancji zasądzi odszkodowanie. Obowiązek dalszego zatrudnienia pracownika nie wygaśnie natomiast w przypadku uchylecia wyroku sądu pierwszej instancji i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania.

Chodzi tu jednak tylko o prawomocność obejmującą roszczenia wskazane w art. 7555 k.p.c. Nie można tą prawomocnością objąć innych roszczeń pracownika dochodzonych w jednym procesie np. o wynagrodzenie za pracę.

Ponieważ art. 7555 k.p.c. dotyczy tylko dwóch roszczeń: roszczenia o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne i o przywrócenie do pracy, to w jego rozumieniu postępowanie będzie prawomocnie zakończone, jeżeli wyrok stanie się prawomocny w odniesieniu do tych roszczeń, nawet w sytuacji gdyby dalej toczyło się postępowanie w odniesieniu do innych roszczeń pracownika.

Pracownik o zabezpieczenie może wystąpić na każdym etapie postępowania. Wniosek ten może być zawarty zarówno w pozwie w innym piśmie procesowym.

Podstawą udzielenia zabezpieczenia jest jedynie uprawdopodobnienie istnienia roszczenia. Sąd będzie mógł odmówić udzielenia zabezpieczenia wyłącznie w sytuacji gdy roszczenie jest oczywiście bezzasadne.

Postanowienie o udzieleniu zabezpieczenia podlega wykonaniu w drodze egzekucji. Zastosowanie znajduje przepis art. 7562 k.p.c. Oznacza to, iż pracownik który obawia się, iż pracodawca może nie chcieć wykonać obowiązku określonego w postanowieniu o udzieleniu zabezpieczenia może zabezpieczyć się na taką okoliczność. W przypadku gdy pracownik obawia się, iż taka sytuacja może mieć miejsce, we wniosku o udzielenie zabezpieczenia pracownik może również wnioskować o nakazanie zapłaty określonej sumy pieniężnej na rzecz pracownika, na wypadek naruszenia przez pracodawcę obowiązków określonych w postanowieniu o udzieleniu zabezpieczenia. W sytuacji złożenia takiego wniosku (o zabezpieczenie i o nakazanie zapłaty określonej sumy pieniężnej na wypadek naruszenia przez pracodawcę obowiązków określonych w postanowieniu o udzieleniu zabezpieczenia) sąd już w postanowieniu o udzieleniu zabezpieczenia może zagrozić pracodawcy nakazaniem zapłaty określonej sumy pieniężnej na rzecz pracownika, na wypadek naruszenia przez pracodawcę obowiązków określonych w postanowieniu o udzieleniu zabezpieczenia.

Rozwiązanie to umożliwia wcześniejsze, niż w postępowaniu egzekucyjnym prowadzonym na podstawie tytułu wykonaw-

czego uzyskanie przez pracownika orzeczenia sądu nakazującego pracodawcy spełnienie świadczenia pieniężnego.

Przepis nie pozwala na zmianę postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia co uniemożliwia zmianę sposobu zabezpieczenia z nakazania dalszego zatrudnienia na inne np. świadczenie pieniężne.

Pracodawca może żądać uchylecia prawomocnego postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia wyłącznie w sytuacji gdy wykaze, że po udzieleniu zabezpieczenia ze swojej winy pracownik ciężko naruszył podstawowe obowiązki pracownicze lub popełnił przestępstwo, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem lub utracił ze swojej winy uprawnienia konieczne do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku tj. gdy zaistniały przesłanki, o których mowa w art. 52 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.

Art. 6. ustawy o zmianie ustawy o emeryturach pomostowych oraz niektórych innych ustaw odnosząc się do postępowań wszczętych i nie zakończonych przed dniem wejścia w życie ustawy tak naprawdę nie określa, jakie przepisy sąd będzie musiał stosować. Tutaj wybór, jakie przepisy należy stosować, będzie należał do powoda, czyli do wnioskodawcy. Przepis ten natomiast nie obejmuje postępowań, które zostały wszczęte ale nieprawomocnie zakończone.

ek, KK

Baseny geotermalne GORĄCY POTOK



NSZZ REGION RZESZOWSKI



20%

**RABATU NA ZAKUP BILETÓW
DLA CZŁONKÓW NSZZ „SOLIDARNOŚĆ”
ORAZ ICH RODZINY**

**Rabat udzielany jest za okazaniem legitymacji
członkowskiej w kasie.**