



Obowiązek dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania – rewolucja w sporach pracowniczych staje się faktem!

28 lipca 2023 r. Sejm odrzucił poprawki Senatu w zakresie zmian w KPC dotyczących obowiązku dalszego zatrudnienia zwolnionego pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania sądowego. Oznacza to, że **rewolucja w sporach pracowniczych staje się faktem**, a nowe przepisy wejdą w życie w pierwotnie zaproponowanym przez Sejm brzmieniu. Rodzi to poważne konsekwencje dla pracodawców.

Kogo sytuacja dotyczy?	Jak sytuacja wygląda obecnie?	Jak sytuacja będzie wyglądała po nowelizacji?
<p>Zwolniony pracownik podlegający szczególnej ochronie zatrudnienia, np.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • pracownik objęty ochroną związkową, • pracownik w wieku przedemerytalnym, • pracownik-rodzic <p>- wytaczający powództwo o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenie do pracy</p>	<p>Pracownik może domagać się zabezpieczenia na zasadach ogólnych, tj. sąd może udzielić zabezpieczenia na czas postępowania jeżeli pracownik uprawdopodobni roszczenie oraz interes prawny w udzieleniu zabezpieczenia.</p>	<p>Na wniosek pracownika na każdym etapie postępowania Sąd będzie udzielał zabezpieczenia przez nakazanie dalszego zatrudnienia go przez pracodawcę do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.</p> <p>Pracownik musi jedynie uprawdopodobnić roszczenie.</p> <p>Sąd będzie mógł odmówić udzielenia zabezpieczenia wyłącznie w sytuacji, gdy roszczenie jest oczywiście bezzasadne.</p>
<p>Każdy zwolniony pracownik wytaczający powództwo o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenie do pracy</p>	<p>Uwzględniając powództwo, sąd I instancji na wniosek pracownika może w wyroku nałożyć na pracodawcę obowiązek dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.</p>	<p>Uwzględniając powództwo, sąd I instancji na wniosek pracownika będzie nakładał w wyroku na pracodawcę obowiązek dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.</p>

Nowe przepisy wiążą się z poważnymi konsekwencjami. Pracownik szczególnie chroniony, który po zwolnieniu wytoczy powództwo o przywrócenie do pracy i jednocześnie złoży wniosek o zabezpieczenie, najprawdopodobniej już po kilku miesiącach od zwolnienia wróci do firmy i pozostanie w niej aż do prawomocnego zakończenia postępowania.

W praktyce może to np. oznaczać niemal natychmiastowy powrót do firmy pracownika, który został zwolniony dyscyplinarnie za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a to może grozić szeregiem negatywnych konsekwencji dla pracodawcy.

Co więcej, nowe przepisy mają mieć zastosowanie również do postępowań wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie nowych przepisów. Oznacza to, że w sprawach już zawisłych przed sądami, pracownicy będą mogli wnosić o zabezpieczenie w postaci ich dalszego zatrudnienia do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. **Nowe przepisy mają więc bezpośredni wpływ na już toczące się postępowania!**

Powyższe zmiany trafią teraz do podpisu Prezydenta. Po ich ogłoszeniu, nowe przepisy wejdą w życie w ciągu 30 dni.

Pracodawca będzie miał jednak pewne środki ochrony – chętnie omówimy je z Państwem, zapraszamy do kontaktu:



Robert Stępień
radca prawny, partner,
Szef Zespołu Relacji
ds. Związków Zawodowych
robert.stepien@pcslegal.pl



Marcin Szłasa-Rokicki
radca prawny, partner,
Szef Zespołu Sporów
Sądowych
marcin.szlasa-
rokicki@pcslegal.pl



Kinga Rozbicka
aplikantka radcowska,
prawniczka
kinga.rozbicka@pcslegal.pl