[http://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/1223399,przywracanie-do-pracy-bezprawnie-zwolnionych.html](http://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/1223399%2Cprzywracanie-do-pracy-bezprawnie-zwolnionych.html)

Firma nie pozbędzie się związkowca

autor: **Łukasz Guza**20.08.2018

**Rząd chce przyspieszyć przywracanie do pracy bezprawnie zwolnionych. Ma to zabezpieczyć interesy pracowników chronionych. Ale może też wywołać kadrowy chaos.**



**Rys.: Zmiany w przywracaniu do pracy**

Sąd I instancji będzie mógł nakazać [zatrudnienie](http://tematy.finanse.gazetaprawna.pl/tematy/z/zatrudnienie) bezprawnie zwolnionych już w swoim [wyroku](http://tematy.biznes.gazetaprawna.pl/tematy/w/wyrok) (bez czekania na uprawomocnienie). A w przypadku m.in. związkowców i kobiet w ciąży – nawet w trakcie postępowania, tuż po wniesieniu odwołania od wypowiedzenia lub dyscyplinarki. Tak wynika z rządowego projektu [ustawy](http://tematy.prawo.gazetaprawna.pl/tematy/u/ustawa) o odpowiedzialności podmiotów zbiorowych za czyny zabronione pod groźbą kary. Cel tej zmiany jest jasny – pracownik nie powinien długo czekać (obecnie nierzadko kilka lat) na przywrócenie do firmy, która go bezprawnie zwolniła. Z kolei niezgodna z przepisami dyscyplinarka nie powinna być sposobem na pozbycie się niewygodnego działacza związkowego przez dłuższy okres czasu.

– W praktyce nowelizacja ta może jednak wywołać wiele kadrowych problemów, zwłaszcza jeśli sąd II instancji orzeknie inaczej niż ten pierwszy – zwraca uwagę Grzegorz Ruszczyk, radca prawny i partner kierujący działem procesowym kancelarii Raczkowski Paruch.

Trzeba się też liczyć z tym, że firmy przez długi czas nie będą mogły zakończyć współpracy z osobą, do której straciły zaufanie albo wręcz działającą na niekorzyść zatrudniającego.

**Realny problem**

Wspomniany projekt zakłada nowelizację k.p.c. Zgodnie z nią sąd I instancji, który orzeknie o przywróceniu zwolnionego do pracy, będzie mógł w wyroku nałożyć na firmę obowiązek dalszego [zatrudnienia](http://tematy.finanse.gazetaprawna.pl/tematy/z/zatrudnienie) podwładnego – do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy. Wystarczy, że pracownik złoży taki wniosek. Z kolei w przypadku zatrudnionego podlegającego szczególnej ochronie przed zwolnieniem sąd na każdym etapie postępowania (już w I instancji) będzie mógł udzielić mu zabezpieczenia poprzez nakazanie dalszego zatrudniania go przez pracodawcę do czasu prawomocnego zakończenia sprawy. Wystarczy, że pracownik zawnioskuje o to i uprawdopodobni istnienie roszczenia. Sąd będzie mógł mu odmówić wyłącznie wtedy, gdy roszczenie jest mało prawdopodobne (uchyli też wydane już postanowienie o udzieleniu zabezpieczenia, o ile firma wykaże wysokie prawdopodobieństwo bezzasadności roszczenia).

– Taka procedura oznacza w praktyce automatyzm. Już samo uzasadnienie pozwu i wnioski dowodowe uprawdopodabniają istnienie roszczenia – wskazuje Grzegorz Ruszczyk.

Podkreśla, że sądy raczej nie będą odmawiać zabezpieczenia.

– Wnioski o jego ustanowienie składa się na początku postępowania, gdy niewiele wiadomo o samej sprawie. Trudno więc wówczas przesądzać, że roszczenie jest mało prawdopodobne – dodaje.

Takie ukształtowanie przepisów ma de facto wzmocnić ochronę związkowców. Firmy niejednokrotnie zwalniają ich dyscyplinarnie, nawet jeśli wiedzą, że robią to bezprawnie. Liczą, że być może uda im się i sąd nie przywróci działacza do pracy, a nawet jeśli – to i tak zyskają kilka lat bez niewygodnej osoby (nawet za cenę wypłaty pensji za cały czas pozostawania przez zwolnionego bez pracy). O tym, że zwalnianie związkowców to nierzadka praktyka, przekonuje przykład LOT-u. W czerwcu tego roku, tuż po próbie przeprowadzenia strajku, rozwiązano umowę Moniki Żelazik, szefowej Związku Zawodowego Personelu Pokładowego i Lotniczego PLL LOT. Państwowa Inspekcja Pracy zdążyła już nałożyć mandaty na zarząd spółki za jej bezprawne zwolnienie (sama szefowa związku zaskarżyła je do sądu; wcześniej sąd przywrócił inną bezprawnie zwolnioną działaczkę).

Ze względu na tego typu przypadki o zmianę przepisów wnioskowała NSZZ „Solidarność”. W 2016 r. na forum Rady Dialogu Społecznego związek przedstawił m.in. postulat nowelizacji k.p.c., który umożliwiałby sądowi zabezpieczenie roszczenia zwolnionego działacza (zatrudniania go aż do momentu wyroku w sprawie).

**Są wątpliwości**

Choć powód planowanych zmian wydaje się uzasadniony, to jednak mogą one wywoływać liczne uwagi i problemy.

– Podstawowy zarzut dotyczy samego charakteru zabezpieczenia. Nie powinno ono prowadzić do zaspokojenia roszczenia. A w omawianym przypadku do tego dojdzie, bo przecież zatrudniony nadal będzie wykonywał pracę – zauważa dr Magdalena Zwolińska, adwokat i partner w kancelarii NGL Wiater.

Nie można też zapominać, że [umowa o pracę](http://www.infor.pl/prawo/praca/umowa-o-prace) to więź dobrowolna, a omawiany projekt oznacza, że w praktyce pracodawca mógłby być zobowiązany do ciągłego zatrudnienia danej osoby.

– To problematyczne w szczególności, gdy pracownik został zwolniony z powodu naruszenia zasad poufności, np. przekazywania na zewnątrz dokumentów firmy. Dalsze zatrudnienie takiej osoby naraża pracodawcę na szkodę. To wyraźnie wskazuje, że nowe przepisy nie zachowują równowagi między interesem zatrudnionego i pracodawcy – wskazuje Adam Kraszewski, radca prawny z kancelarii Gessel.

Jeszcze więcej problemów przysporzy przypadek, gdy np. sąd I instancji orzeknie przywrócenie do pracy, zatrudniony wróci do firmy, ale ta ostatnia odwoła się i wygra w II instancji.

– W takiej sytuacji trzeba byłoby odwracać przywrócenie. A to nawet brzmi niejasno – wskazuje mec. Ruszczyk.

Podkreśla, że poszczególne przypadki mogą być nawet jeszcze bardziej skomplikowane.

– Załóżmy, że już po przywróceniu do pracy na skutek wyroku sądu I instancji firma składa kolejne wypowiedzenie, podając inną przyczynę zwolnienia, albo dyscyplinarkę, jeśli oczywiście ma powody. Sąd II instancji rozpatruje jednak właśnie odwołanie od pierwszego wyroku przywracającego do pracy. To oznacza konieczność zawieszania postępowania – dodaje szef praktyki procesowej w kancelarii Raczkowski Paruch.

Projekt nie określa też, kiedy umowa rozwiązywałaby się, jeśli na podstawie nieprawomocnego wyroku zatrudniony wrócił do pracy, a następnie sąd II instancji orzekłby na korzyść pracodawcy (lub jeśli sąd I instancji najpierw udzieliłby zabezpieczenia pracownikowi, a następnie wydał [wyrok](http://tematy.biznes.gazetaprawna.pl/tematy/w/wyrok) na korzyść firmy). Jeśli następowałoby to w terminie wskazanym w oświadczeniu pracodawcy o jej wypowiedzeniu lub rozwiązaniu, to pojawiłyby się wątpliwości co do klasyfikowania okresu pracy na podstawie nieprawomocnego przywrócenia lub w czasie zabezpieczenia (np. jak miałby być wliczany do stażu pracy, skoro umowa formalnie rozwiąże się wcześniej).

– Nowe przepisy mogą wywołać chaos. Nie jest jasne, w jaki sposób rozwiązywałaby się umowa, jeśli sąd II instancji orzekłby na korzyść pracodawcy – podkreśla mec. Zwolińska.

– Głównym problemem dla zwalnianych nie jest brak tego typu regulacji w k.p.c., tylko zbyt długi czas oczekiwania na wyrok sądu. Ten projekt tego nie zmieni – podsumowuje mec. Kraszewski.