

Warszawa, 25 listopada 2019 r.

## **Stanowisko Instytutu Biznesu w związku nowelizacją kpc dotyczącą obowiązku przywracania pracownika do pracy**

**Pod pretekstem nowelizacji art. 477<sup>2</sup> kodeksu postępowania cywilnego bardzo znacząco została osłabiona pozycja pracodawcy w sporze z pracownikiem i obciążając go dodatkowymi, trudnymi do oszacowania kosztami. Nowelizacja doprowadza relacje pracodawca pracownik do absurdu i podważa całą filozofię zatrudniania jako idei prowadzenia przedsiębiorstwa gospodarczego w celu osiągnięcia zysku. Nowelizacja umożliwi przywrócenie do pracy zwolnionego pracownika na podstawie nieprawomocnego wyroku sądu, co zdaniem Instytutu Biznesu będzie negatywnie wpływać na wyniki finansowe przedsiębiorstw.**

4 lipca 2019 roku uchwalono nowelizację kodeksu postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (Dziennik Ustaw z 6 sierpnia 2019 r. poz. 1469). Zmiana art. 477<sup>2</sup> kpc umożliwi sądowi pierwszej instancji orzekającemu przywrócenie pracownika do pracy nałożenie na przedsiębiorcę obowiązku dalszego zatrudniania pracownika do czasu prawomocnego wyroku.

Dotychczas przywrócenie do pracy zwolnionego pracownika było możliwe jedynie po uzyskaniu prawomocnego wyroku sądu. Natomiast zmiana omawianego przepisu umożliwi przywrócenie do pracy zwolnionego pracownika, jeszcze przed zakończeniem postępowania przed sądem. Sąd pierwszej instancji będzie mógł nakazać pracodawcy przywrócenie pracownika do pracy na jego wniosek do czasu prawomocnego zakończenia postępowania, które może trwać kilka lat. Ten przepis spełnia funkcję zabezpieczenia powództwa. Jest to na tyle kontrowersyjne, że tego typu działanie jest nie tylko zabezpieczeniem, ale spełnieniem roszczeń pracownika, jeszcze przed rozstrzygnięciem ich zasadności.

Co więcej, jeśli w trakcie procesu przedsiębiorca wykaże, że rozwiązanie umowy o pracę było zasadne i zgodne z przepisami, to i tak nie będzie mógł domagać się zwrotu kosztów przymusowego zatrudniania osoby, którą prawidłowo zwolnił. Zważywszy jak opieszale działają sądy w Polsce, to taki przymus może trwać nawet kilka lat, narażając organizacje na dodatkowe obciążenia finansowe, chaos i niepewność prawną. Teoretycznie pracodawcy będą mogli domagać się od Skarbu Państwa odszkodowania jednakże tylko pod warunkiem wykazania, że w związku z nakazem sądu ponieśli szkodę, co wcale nie będzie oczywistą ani prostą sprawą.



Z punktu widzenia pracownika prawomocny wyrok sądu nie jest istotny, albowiem przywrócenie do pracy sprawia, że jest on praktycznie nietykalny w zakładzie pracy. W skrajnych wypadkach, w wyniku sądowego nakazu przywrócenia do pracy, może on stosować „strajk włoski” lub działać oportunistycznie, prowadząc do dysfunkcyjnego oddziaływania na całe przedsiębiorstwo. Przepisy nie regulują sytuacji gdy w trakcie trwającego procesu w stosunku do pracownika przywróconego do pracy na skutek nieprawomocnego wyroku zaistnieją podstawy do rozwiązania umowy o pracę. Wydaje się, że pracodawca może z takim pracownikiem ponownie rozwiązać umowę o pracę, jednak tę czynność pracownik będzie mógł także zaskarżyć do sądu i ponownie, w nowym postępowaniu, uzyskać nakaz przywrócenia do pracy.

W 2018 roku 42.000 osób odwołało się do sądu po zwolnieniu z pracy. Należy się spodziewać, że nowe przepisy spowodują gwałtowny wzrost tego typu roszczeń wobec pracodawców. Skutkiem tego będą dodatkowe obciążenia sądów, a w konsekwencji wydłuży się czas prowadzenia postępowań. Z pewnością wpłynie to negatywnie na pracę i tak przeciążonego już wymiaru sprawiedliwości.

Nowe przepisy nie wywołują żadnego ryzyka dla pracownika, a perspektywą jest wielomiesięczne gwarantowane zatrudnienie. Postępowanie takie może trwać nawet kilka lat. Taka konstrukcja prawna omawianej nowelizacji dla zatrudnionego jest bardzo atrakcyjna i korzystna. W zupełnie innym położeniu znajduje się pracodawca, który jest zmuszony finansować pracownika, co więcej ponosić koszty utrzymywania jego stanowiska pracy. Nierówność traktowania podmiotów uwidacznia się zwłaszcza w tym, że w przypadku uznania racji przedsiębiorcy nie ma on żadnych możliwości odzyskania poniesionych bezzasadnych kosztów wypełniania nakazu sądu. Jest to bardzo daleko idąca ingerencja prawna w relacje przedsiębiorstwo zatrudniony. Zdaniem Instytutu Biznesu godzi to w fundamentalne zasady uczciwej przedsiębiorczości. W efekcie może wypaczać racjonalność prowadzenia ekonomiki procesów gospodarczych.

**Juliusz Bolek,  
Przewodniczący Rady Dyrektorów  
Instytutu Biznesu**