

## **ISTOTNE ZMIANY W POSTĘPOWANIACH SĄDOWYCH Z UDZIAŁEM PRACOWNIKÓW**

Ostatnie zmiany w kodeksie postępowania cywilnego oraz w ustawie o kosztach sądowych w sprawach cywilnych doprowadziły do istotnej poprawy sytuacji procesowej pracowników dochodzących swoich praw w sądzie. Pomimo że już dotychczas polskie sądy pracy były postrzegane jako pro-pracownicze, ostatnio ustawodawca wprowadził lub zmodyfikował istniejące rozwiązania pozwalające zabezpieczyć interesy pracowników poprzez zobowiązanie pracodawcy do ich dalszego zatrudnienia w trakcie postępowania sądowego, a także ułatwił dochodzenie swoich roszczeń poprzez zniesienie opłat sądowych od pozwu. Rozwiązania te mogą przyczynić się do częstszego wszczynania przez pracowników postępowań sądowych przeciwko pracodawcom, a postępowania te będą wiązały się dla pracodawców z większym ryzykiem.

### **Otwarta droga do dochodzenia wysokich roszczeń pracowniczych**

Dotychczas, zgodnie z ustawą o kosztach sądowych, pracownik wytaczający powództwo w sprawach pracowniczych mógł to zrobić bezpłatnie, o ile wartość przedmiotu sporu nie przewyższała 50 tys. zł. W pozostałych przypadkach obowiązywała opłata stosunkowa w wysokości 5% nadwyżki ponad wspomniane 50 tys. zł., co zniechęcało wielu pracowników do występowania z wysokimi roszczeniami wobec pracodawców. Nowelizacja powyższych przepisów, która weszła w życie 28 września 2023 r. wprowadza całkowite zwolnienie pracowników od ponoszenia opłat sądowych od pozwu, niezależnie od wartości przedmiotu sporu, a opłatę stosunkową w wysokości 5 % pracownicy zapłacą wyłącznie od apelacji, ale tylko od kwoty przekraczającej 50 tys. zł.

O ile postulaty konieczności podniesienia obowiązującej kwoty zwolnienia od opłat sądowych mogły być postrzegane jako zasadne, chociażby ze względu na dynamicznie rosnący poziom wynagrodzeń w Polsce, o tyle całkowite zniesienie takiego progu wydaje się zbyt daleko posuniętym rozwiązaniem.

Po nowelizacji możemy spodziewać się zwiększenia apetytu pracowników na dochodzenie bardzo wysokich roszczeń od pracodawców, szczególnie w zakresie roszczeń z tytułu mobbingu lub dyskryminacji. Niewykluczone też, że roszczenia te będą celowo zawyżane, dla poprawienia pozycji negocjacyjnej w potencjalnych rozmowach ugodowych z pracodawcą. Uważamy, że w dłuższej perspektywie dochodzenie wyższych roszczeń może przyczynić się też do przyznawania coraz wyższych odszkodowań pracownikom.

### **Nakaz dalszego zatrudniania każdego pracownika w toku postępowania sądowego**

Zgodnie z dotychczasowym brzmieniem art. 477(2) § 2 Kodeksu postępowania cywilnego ("KPC"), zwolniony pracownik występujący na drogę sądową z roszczeniem o przywrócenie do pracy lub o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne mógł wystąpić również z wnioskiem o nałożenie na pracodawcę w wyroku I instancji obowiązku dalszego zatrudniania do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. Jednakże sąd rozpatrujący sprawę nie był zobowiązany do uwzględnienia takiego wniosku, a jego decyzja opierała się na całokształcie danej sprawy. W praktyce sądy stosowały to rozwiązanie bardzo rzadko.

Po zmianie tego przepisu z dniem 22 września 2023 r., w przypadku złożenia przez pracownika odpowiedniego wniosku, sąd pracy rozstrzygający sprawę w I instancji będzie nim związany, tj. będzie obligatoryjnie nakładał w wyroku uwzględniającym powództwo obowiązek zatrudniania zwolnionego pracownika przez pracodawcę, aż do momentu wydania prawomocnego orzeczenia w danej sprawie. Skutkiem powyższego pracodawca, niezależnie od tego czy sąd II instancji zmieni wyrok sądu I instancji czy nie, będzie zobowiązany do zatrudniania pracownika przez cały okres postępowania odwoławczego przed sądem II instancji, aż do czasu prawomocnego zakończenia postępowania i ponosić związane z tym koszty. W praktyce postępowanie odwoławcze w sprawach pracowniczych trwa najczęściej kilka – kilkanaście miesięcy.

### **...oraz pracownika podlegającego szczególnej ochronie**

Dodatkowo, począwszy od 22 września 2023 r., dzięki wprowadzeniu do KPC nowego artykułu 755(5), pracownicy podlegający szczególnej ochronie uzyskali prawo do żądania zabezpieczenia w toku postępowania o uznanie wypowiedzenia stosunku pracy za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy w postaci nakazu dalszego zatrudniania do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. Grupa takich pracowników obejmuje między innymi kobiety w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego, pracowników w wieku przedemerytalnym, działaczy związkowych oraz członków rad pracowniczych.

Na podstawie nowych regulacji sąd, na wniosek zwolnionego pracownika podlegającego szczególnej ochronie, który przed sądem będzie dochodził uznania wypowiedzenia stosunku pracy za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, udzieli zabezpieczenia przez nakazanie jego dalszego zatrudnienia przez pracodawcę do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. Pracownik może wystąpić z takim wnioskiem na każdym etapie postępowania (np. w samym pozwie), a wystarczającą podstawą udzielenia zabezpieczenia będzie jedynie uprawdopodobnienie istnienia roszczenia. Sąd może odmówić udzielenia zabezpieczenia wyłącznie w sytuacji, gdy roszczenie jest oczywiście bezzasadne.

Jeżeli postanowienie o udzieleniu zabezpieczenia się uprawomocni, pozwany pracodawca będzie mógł żądać jego uchylecia wyłącznie, jeżeli wykaże, że po udzieleniu zabezpieczenia zaistniały przesłanki, o których mowa w art. 52 § 1 Kodeksu pracy (dalej "**KP**"), tj.:

- 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;
- zwiniona przez pracownika utrata uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Podkreślić należy, że ten środek zabezpieczenia może zostać udzielony przez sąd na każdym etapie postępowania, w tym niezwłocznie po wniesieniu pozwu, a nie tylko przy wydawaniu wyroku jak to ma miejsce w przypadku wniosku pracownika nie podlegającego szczególnej ochronie.

Udzielenie takiego zabezpieczenia, jedynie na podstawie uprawdopodobnienia roszczenia (a tym potencjalnie może być już samo rozwiązanie umowy z naruszeniem szczególnej ochrony pracownika), w określonych przypadkach może rodzić istotne wątpliwości i trudności dla pracodawcy, w razie nakazu dalszego zatrudniania pracownika chronionego, który został zwolniony ze względu na ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, na przykład z powodu naruszania umowy o zakazie konkurencji, szczególnie jeśli według wiedzy pracodawcy pracownik taki wciąż prowadzi działalność konkurencyjną. Jednocześnie, realizacja takiego zabezpieczenia będzie rodzić istotne koszty po stronie pracodawcy (obowiązek zapłaty wynagrodzenia przez okres całego sporu, który w Polsce trwa zwykle wiele lat), a także trudności praktyczne kiedy np. stanowisko zajmowane przez zwolnionego pracownika uległo likwidacji.

Dla pracodawców powyższe zmiany to także konieczność dużo uważniejszego podejścia do wypowiadania lub rozwiązywania umów przede wszystkim z pracownikami szczególnie chronionymi. W praktyce, spodziewamy się, że z uwagi na ryzyko udzielenia zabezpieczenia, będzie jeszcze silniejsze dążenie do rozwiązywania umów o pracę z takimi pracownikami za porozumieniem stron. Nowe regulacje z pewnością wzmocnią pozycję negocjacyjną pracowników w rozmowach dotyczących takich porozumień.

## KONTAKT

**Agnieszka Janicka**  
Partner

**T** +48 22 627 11 77  
**E** agnieszka.janicka  
@cliffordchance.com

**Tomasz Derda**  
Counsel

**T** +48 22 627 11 77  
**E** tomasz.derda  
@cliffordchance.com

**Joanna Kamińska**  
Legal Adviser

**T** +48 22 627 11 77  
**E** joanna.kaminska  
@cliffordchance.com

Niniejsza publikacja nie omawia wszystkich istotnych zagadnień i nie obejmuje wszystkich aspektów przedstawionych zagadnień. Niniejsza publikacja nie stanowi porady prawnej ani żadnej innej porady

[www.cliffordchance.com](http://www.cliffordchance.com)

Clifford Chance, 10 Upper Bank Street,  
London, E14 5JJ

© Clifford Chance 2023

Clifford Chance LLP is a limited liability partnership registered in England and Wales under number OC323571

Registered office: 10 Upper Bank Street,  
London, E14 5JJ

We use the word 'partner' to refer to a member of Clifford Chance LLP, or an employee or consultant with equivalent standing and qualifications

If you do not wish to receive further information from Clifford Chance about events or legal developments which we believe may be of interest to you, please either send an email to [nomorecontact@cliffordchance.com](mailto:nomorecontact@cliffordchance.com) or by post at Clifford Chance LLP, 10 Upper Bank Street, Canary Wharf, London E14 5JJ

Abu Dhabi • Amsterdam • Barcelona • Beijing • Brussels • Bucharest • Casablanca • Delhi • Dubai • Düsseldorf • Frankfurt • Hong Kong • Houston • Istanbul • London • Luxembourg • Madrid • Milan • Munich • Newcastle • New York • Paris • Perth • Prague • Riyadh • Rome • São Paulo • Shanghai • Singapore • Sydney • Tokyo • Warsaw • Washington, D.C.

AS&H Clifford Chance, a joint venture entered into by Clifford Chance LLP.

Clifford Chance has a best friends relationship with Redcliffe Partners in Ukraine.