

Opieszałość sądów działa na szkodę pracowników

7 listopada 2011

Długie terminy w sądach pracy sprawiają, że nie funkcjonuje w praktyce korzystny dla zatrudnionych przepis dający możliwość pracowania do zakończenia procesu.

Chodzi o art. 4772 § 2 kodeksu postępowania cywilnego, zgodnie z którym, uznając wypowiedzenie umowy o pracę za bezskuteczne, sąd na wniosek zainteresowanego może nałożyć na firmę obowiązek dalszego zatrudniania go do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy, informuje „Rzeczpospolita”.

Jednak aby pracownik mógł skorzystać z tego uprawnienia, sąd pierwszej instancji musiałby wydać wyrok jeszcze w okresie wypowiedzenia, którego najdłuższy wymiar wynosi trzy miesiące. Tymczasem z danych resortu sprawiedliwości wynika, że przeciętny czas postępowania w sądach pracy wynosi 4,6 miesiąca.

W doktrynie prawnej istnieje spór dotyczący możliwości stosowania tego przepisu także w sprawach, w których wyrok pierwszej instancji zapadł po zakończeniu okresu wypowiedzenia. Sąd Najwyższy w jednym z uzasadnień dopuścił możliwość nakazania firmie dalszego zatrudniania pracownika do czasu prawomocnego rozstrzygnięcia w sprawie o przywrócenie do pracy.

Związkowcy chcą zmiany tego przepisu, tak aby sądy stosowały go tylko wyjątkowo. – Przepis ten powinien być ograniczony do pracowników objętych szczególną ochroną przed zwolnieniem. Oczywiście sąd pierwszej instancji mógłby zobowiązać firmę do zatrudniania danej osoby do czasu prawomocnego wyroku niezależnie od tego, ile minęło od wręczenia zakwestionowanego wypowiedzenia – ocenia Marcin Zieleniecki, ekspert NSZZ „Solidarność”.

W innych krajach UE, np. we Włoszech czy Wielkiej Brytanii, są przepisy pozwalające sędziemu na nakazanie dalszego zatrudniania do końca procesu.

Taka sytuacja może mieć wpływ na postawę pracodawcy. Będzie on np. zainteresowany szybszym zakończeniem sporu, nie będzie przeciągał czy sabotował postępowania.

Źródło: [Nowy Obywatel](#)