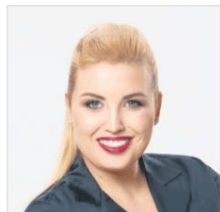


Kadry i płace

UMOWY

Zamiary pracodawcy przesądzą o długości okresu próbnego



Nowe zasady zawierania umów o pracę na okres próbny sprawiają problemy, gdy nie da się przewidzieć sytuacji w firmie. Obecnie bowiem już przy zawieraniu takiej umowy trzeba określić dalsze plany względem pracownika.

DR KATARZYNA KALATA
radca prawny
Kancelaria Kalata,
zawoźcielka HR LEX

Ostatnia nowelizacja kodeksu pracy wprowadziła zmiany w regulacjach dotyczących zawierania umów na okres próbny. Obecnie możliwe jest ich zawieranie na miesiąc lub dwa miesiące, pod warunkiem że pracodawca zamierza podpisać z pracownikiem następną umowę na czas nieprzekraczający roku. Poniżej przedstawiamy odpowiedzi na pytania nurtujące czytelników.

■ Czy mając zamiar zawarcia umowy na czas nieokreślony lub określony powyżej 12 miesięcy muszę wpisać w umowie na okres próbny taką informację?

Nie. Zgodnie z przepisami nie ma obowiązku wskazywania w umowie na okres próbny zamiaru zawarcia umowy na czas nieokreślony lub określony powyżej 12 miesięcy.

Informację o zamiarze dalszego zatrudnienia należy wprowadzić, jeśli umowa o pracę na okres próbny będzie zawarta na:

- miesiąc – gdy strony mają zamiar zawrzeć następną umowę na czas określony krótszy niż sześć miesięcy,
- dwa miesiące – gdy strony mają zamiar zawrzeć następną umowę na czas określony dłuższy niż sześć i krótszy niż 12 miesięcy.

■ Pracownika, którego zatrudniliśmy na 33 miesiące i zakończyliśmy umowę, po roku ponownie przyjmujemy do pracy. Czy możemy go zatrudnić jeszcze raz na czas określony, czy konieczne jest zawarcie umowy na czas nieokreślony?

Nie, mogą państwo zatrudnić pracownika ponownie (art. 25^{§ 1} k.p.).

Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech. W tym zakresie nowelizacja kodeksu pracy nie wprowadziła zmian. Zatem nie można po upływie wskazanego okresu ponownie zatrudnić tej samej osoby na czas określony, nawet jeśli pomiędzy okresami zatrudnienia minęło kilka lat.

PRZYKŁAD:

Przedsiębiorstwo XYZ zatrudniło pracownika, pana Marcina, na podstawie umowy o pracę na czas określony na stanowisku przedstawiciela handlowego od 1 stycznia 2020 r. do 1 października 2022 r., czyli na okres trwający 33 miesiące. Po jego upływie strony nie zawarły kolejnej umowy o pracę. Jednak po roku przerwy, tj. od 1 października 2023 r., pan Marcin postanowił wrócić do firmy XYZ. W tym przypadku firma XYZ nie ma możliwości zatrudnienia go na czas określony. W przypadku powrotu pana Marcina do firmy XYZ jedyną możliwością zatrudnienia na etaf jest zawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony.

■ Co zmieniło się w przypadku ponownego zatrudnienia pracownika na okres próbny? Czy ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem jest dopuszczalne, jeżeli ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy? Czy limit trzech lat przerwy od poprzedniego zatrudnienia już nie funkcjonuje?

Ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem jest dopuszczalne, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy.

Wyrażenie „ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy” odnosi się do sytuacji, w której pracownik jest zatrudniany w celu wykonywania obowiązków i odpowiedzialności związanych z pracą, która jest odmienna od jego dotychczasowego stanowiska lub specjalizacji.

Zatem pracownik musi być zatrudniony do wykonywania innych zadań niż te, które wykonywał wcześniej. Ogólnie rzecz biorąc to, że „ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy”, odnosi się do sytuacji, w której pracownik jest angażowany do wykonywania zadań różniących się od jego pierwotnych obowiązków i specjalizacji.

Ustawodawca wskazał zatem wyraźnie kryterium możliwości ponownego okresu próbnego.

PRZYKŁAD:

Przedsiębiorstwo ABC zatrudniło pana Tomasza na okres próbny na stanowisku sprzedawcy. Po upływie okresu próbnego umowa została zakończona, a pan Tomasz opuścił firmę. Po pewnym czasie przedsiębiorstwo ABC zdecydowało, że potrzebuje pracownika na stanowisku magazyniera. W tej sytuacji pracodawca może ponownie zawrzeć umowę o pracę na okres próbny z panem Tomaszem na nowym stanowisku magazyniera.

Jednak ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny nie będzie możliwe, jeśli pracownik miałby podczas jej trwania wykonywać ten sam rodzaj pracy co poprzednio, nawet jeśli znacząco zmieniły się warunki wykonywania pracy na danym stanowisku (np. w wyniku znaczących zmian organizacyjnych czy rozwoju procesów technologicznych).

PRZYKŁAD:

Pani Anna jest zatrudniona jako specjalistka ds. obsługi klienta w firmie telekomunikacyjnej. W wyniku znaczących zmian organizacyjnych firma zdecydowała się wdrożyć nowy system obsługi klienta oparty na zaawansowanej technologii sztucznej inteligencji. Firma potrzebuje pracowników, którzy będą przeszkoleni w obsłudze tego nowego systemu. W związku z tym pani Anna została poproszona o przejście nowej roli jako koordynator ds. nowego systemu obsługi klienta. Jej głównym zadaniem będzie prowadzenie szkoleń dla innych pracowników, aby nauczyć ich korzystania z nowej technologii, a także obsługa klienta. W tym przypadku, chociaż pani Anna nadal będzie zatrudniona w firmie telekomunikacyjnej, jej rodzaj pracy znacznie się zmieni. Wcześniej była odpowiedzialna za bezpośrednią obsługę klienta, a teraz będzie pełniła rolę koordynatora. Mimo to firma nie może ponownie zatrudnić jej na okres próbny, ponieważ wykonywałaby ona ten sam rodzaj pracy, co wcześniej, tj. obsługę klienta. Chociaż zmieniły się warunki wykonywania pracy na tym stanowisku z powodu wprowadzenia nowego systemu, pani Anna nie będzie mogła podpisać nowej umowy o pracę na okres próbny ze względu na kontynuowanie wykonywania tej samej roli, która była objęta poprzednią umową. W takim przypadku nadal pozostanie pracownikiem firmy, ale jej zadania i zakres odpowiedzialności znacząco się zmienią, aby odpowiadać nowym wymaganiom systemu obsługi klienta opartego na sztucznej inteligencji.

Jest to istotna zmiana w stosunku do dotychczasowych przepisów. Wcześniej istniała możliwość ponownego zawarcia umowy o pracę na okres próbny, jeśli:

- 1) pracownik miał być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy;
 - 2) po upływie co najmniej trzech lat, jeżeli miał być zatrudniony w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy.
- Aktualnie ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem jest dopuszczalne tylko w celu wykonywania innego rodzaju pracy.

■ Czy po zmianie zasad wypowiedziania umów na czas określony pracownik musi podać przyczynę wypowiedzenia?

Nie. Pracownik nie musi podawać przyczyny rozwiązania umowy na czas określony. Obowiązek podania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę określony w art. 30 § 4 k.p. został nałożony jedynie na pracodawcę. Zatem pracownik nie musi podawać powodów wypowiedzenia. Pracownik musi podać przyczynę wypowiedzenia przy rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 55 k.p.), gdy:

- otrzymała orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ w wykonywanej pracy na jego zdrowie, a pracodawca nie przeniósł go w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe (art. 55 § 1 k.p.),
- pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; pracownik może wtedy rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia i ma prawo do odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, jeśli umowa o pracę została zawarta na czas określony, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres, do którego umowa miała trwać, jednak nie więcej niż za okres wypowiedzenia (art. 55 § 1^{k.p.}).

W obu tych przypadkach, zgodnie z przepisami, oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Przepis art. 52 § 2 k.p., dotyczący formy wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę, stosuje się odpowiednio (art. 55 § 2 k.p.).

Rozwiązanie umowy o pracę z powyższych przyczyn pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem (art. 55 § 3 k.p.). Oznacza to, że odpowiednie przepisy dotyczące wynagrodzenia za okres wypowiedzenia i innych skutków rozwiązania umowy o pracę zostaną zastosowane

w tych przypadkach, jak gdyby pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę.

■ Czy jeśli mamy zamiar zawrzeć po okresie próbnym umowę na czas nieokreślony, to musimy również podawać w umowie próbnej, na jaki okres chcemy zawrzeć kolejną umowę?

Nie. Jeśli pracodawca zamierza zawrzeć umowę na czas nieokreślony po okresie próbnym, nie ma obowiązku wskazania w umowie próbnej, na jaki okres chce zawrzeć kolejną umowę. Umowa na czas nieokreślony nie ma konkretnej daty zakończenia, więc nie ma potrzeby podawania takiej informacji w umowie próbnej.

■ Czy musimy podawać powód nieprzedłużenia umowy na czas określony?

Nie. Należy podać jedynie powód przy wypowiedzeniu umowy na czas określony przy wcześniejszym jej zakończeniu. Art. 30 § 1 pkt 4 k.p. przewiduje rozwiązanie umowy o pracę przez upływ czasu, na który była zawarta. Ponadto ustawodawca nie zobowiązał do podania powodu nieprzedłużenia takiej umowy, zatem nie ma obowiązku podawania przyczyny.

Dodać należy, że zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 7 września 2017 r. (III PK 124/16) „rozwiązanie terminowej umowy o pracę z upływem uzgodnionego terminu jej obowiązywania następuje z woli strony wyrażonej przy jej zawarciu, a w konsekwencji do wywołania skutku rozwiązującego taką umowę nie jest potrzebne żadne dalsze oświadczenie woli pracodawcy składane w dacie upływu uzgodnionego okresu obowiązywania (trwania) terminowego stosunku pracy”.

■ W firmie produkcyjnej podczas sezonu produkcyjnego czasem mamy mniej zamówień niż przewidywaliśmy. Czy po zawarciu umowy na okres próbny trzech miesięcy możemy zawrzeć umowę o pracę na czas określony krótszy niż 12 miesięcy wraz z zapisem uzasadnienia takiej sytuacji?

Tak. Istnieje możliwość zawarcia umowy o pracę na okres określony, który jest krótszy niż pierwotnie przewidziano, nawet po zawarciu umowy na okres próbny trwającej trzy miesiące. Pracodawca nie musi przy tym uzasadniać swojej decyzji na piśmie, a tym bardziej nie musi wpisywać dodatkowych postanowień do umowy o pracę. Warto jednak odpowiednio udokumentować zmianę sytuacji w firmie, aby w razie rozszereżenia pracownika przedstawić odpowiednie dokumenty.

Pojęcie „zamiaru” w kontekście zawierania umowy na okres próbny, wprowadzone przez nowelizację kodeksu pracy, jest niejednoznaczne, i może prowadzić do licznych nieporozumień i pytań. W odróżnieniu od wielu innych terminów prawniczych, „zamiar” nie posiada określonej definicji prawnej, co oznacza, że jego interpretacja może być szeroka i różnić się w zależności od konkretnego kontekstu i sytuacji.

W praktyce „zamiar” jest bardziej abstrakcyjnym pojęciem, które odnosi się do planów i celów, jakie strony mają na myśli podczas zawierania umowy. Jego interpretacja może zależeć od wielu czynników, takich jak konkretna sytuacja gospodarcza, przewidywania dotyczące przyszłości firmy, a nawet indywidualne intencje i oczekiwania pracodawcy lub pracownika.

Co więcej, „zamiar” nie może być interpretowany jako obowiązek pracodawcy, a raczej jako deklaracja na przyszłość.

PRZYKŁAD:

1 stycznia 2024 r. pracodawca zawarł umowę na okres próbny z księgową na dwa miesiące, z zamiarem zawarcia kolejnej umowy na 11 miesięcy. W umowie na okres próbny wpisano, że „zamiarem pracodawcy jest zawarcie, po zakończeniu okresu próbnego, umowy o pracę na czas określony 11 miesięcy”. Jednak 1 marca 2024 r., po zakończeniu okresu próbnego, klient, którego obsługiwała księgową, wypowiedział umowę o współpracy pracodawcy. Pracodawca zatem zawarł z księgową umowę tylko do zakończenia umowy z klientem, tj. na sześć miesięcy. Działanie pracodawcy jest prawidłowe.

■ W jakim przypadku, w świetle nowych przepisów, możemy zawrzeć umowę na trzy miesiące okresu próbnego? I co w sytuacji, gdy kolejną umowę podpiszemy np. na rok, a jednak będziemy chcieli zwolnić pracownika po pół roku z powodu np. braku kompetencji?

W świetle nowych przepisów można zawrzeć umowę o pracę na okres próbny wynoszący trzy miesiące w przypadku zamiaru zawarcia umowy na czas określony co najmniej 12 miesięcy lub umowy o pracę na czas nieokreślony.

Mimo określenia zamiaru co do dalszego zatrudnienia pracownika, regulacje dotyczące rozwiązania umowy na okres próbny nie uległy zmianie; nadal taką umowę można

Kadry i płace

wypowiedzieć. Jeśli jednak pracodawca będzie chciał wcześniej zakończyć umowę na czas określony, będzie zobowiązany podać przyczynę wypowiedzenia.

Zgodnie ze zmianami w przepisach, zawarcie umowy o pracę na okres próbny trwający trzy miesiące jest dozwolone, gdy pracodawca ma zamiar zatrudnić pracownika na czas nieokreślony lub na co najmniej rok. W niektórych przypadkach dopuszczalne jest jednak planowanie zatrudnienia na okres pomiędzy 6 a 12 miesięcy. W umowie o pracę na okres próbny można wyjątkowo przedłużyć te okresy o dodatkowy miesiąc, jeśli jest to podyktowane rodzajem pracy.

Umowa o pracę na okres próbny powinna zawierać zapis o planowanym okresie trwania następnej umowy, ale nie jest to obligatoryjne w stosunku do umowy zawieranej na 3-miesięczny okres próbny. Celem umowy na okres próbny jest przetestowanie nowego pracownika. Ustawodawca nie mógłby wymagać od pracodawcy zobowiązania do zawarcia kolejnej umowy już na etapie umowy próbnej. Planowany okres następnej umowy powinien odnosić się do założeń, które były znane stronom w momencie zawierania umowy na okres próbny.

Po zakończeniu umowy na okres próbny pracodawca nie jest zobowiązany do zawarcia wskazanej umowy, zwłaszcza gdy pracownik nie spełni oczekiwań. Nie ma też obowiązku proponowania pracownikowi zatrudnienia na planowany wcześniej okres, jeśli zmieniły się warunki gospodarcze czy inne okoliczności.

■ Czy można podpisać z pracownikiem umowę na okres próbny na trzy miesiące, a potem kolejną np. na czas określony, na kolejne trzy miesiące?

Tak. Zasady zawierania umów o pracę na czas określony i okres próbny pozwalają na pewną elastyczność w kontekście „zamiaru” zatrudnienia. Gdyby pracodawca zawarł umowę na okres próbny na trzy miesiące z założeniem, że potem zatrudni pracownika na okres nie krótszy niż rok, ale w praktyce okaże się, że potrzebuje pracownika tylko na kolejne trzy miesiące, to może zawrzeć umowę na czas określony na trzy miesiące.

Zapis w umowie o pracę na okres próbny dotyczący długości trwania planowanej następnej umowy nie jest formalnym zobowiązaniem. Zamiar odnosi się do założeń znanych w chwili zawierania umowy na okres próbny, ale nie zamyka drogi do zmiany tych założeń w późniejszym czasie, np. w przypadku zmiany warunków gospodarczych czy innych nieprzewidywanych okoliczności. Pamiętaj jednak należy, że wszelkie zmiany powinny być rzetelnie uzasadnione i dokumentowane, aby uniknąć potencjalnych sporów prawnych.

PRZYKŁAD:

1 lipca 2023 r. firma ABC podpisuje umowę na okres próbny z nowym pracownikiem na dwa miesiące – do końca sierpnia 2023 r. W umowie na okres próbny wprowadzono zamiar zatrudnienia pracownika na 10 miesięcy. W trakcie trwania okresu próbnego firma napotyka nieoczekiwane trudności finansowe w postaci awarii linii produkcyjnej i zatrzymania produkcji. Dlatego pracodawca zdecydował się zatrudnić pracownika na czas określony, ale tylko na trzy miesiące – do końca listopada 2023 r. Działania pracodawcy jest prawidłowe. Ważne, aby każda decyzja była dobrze uzasadniona i udokumentowana. W tym przypadku zmieniono pierwotne założenia dotyczące zamiaru zatrudnienia ze względu na nieprzewidziane okoliczności.

■ Czy należy przedstawić na piśmie pracownikowi zatrudnionemu na okres próbny, na jak długo będzie potem zatrudniony na czas określony?

W umowie o pracę na okres próbny nieprzekraczający dwóch miesięcy należy podać okres, na który strony zamierzają zawrzeć umowę o pracę na czas określony (art. 29 § 1 pkt 6b k.p.). Natomiast w przypadku trzymiesięcznego okresu próbnego można zawrzeć następnie umowę o pracę na czas określony na okres co najmniej 12 miesięcy lub dłuższy lub na czas nieokreślony i wówczas w takiej umowie nie wprowadza się zamiaru dalszego zatrudnienia.

■ Czy trzeba podać pracownikowi powód, dla którego nie przedłużyliśmy umowy na okres próbny?

W przypadku umowy na okres próbny nie ma obowiązku uzasadnienia decyzji o jej nieprzedłużeniu. Kończy się ona wówczas z upływem czasu, na jaki została zawarta i nie ma obowiązku jej przedłużenia ani uzasadnienia decyzji o nieprzedłużeniu.

■ Czy przy zmianie jednego ze składników premii miesięcznej, np. przy wzroście jego wartości, musimy informować o dokładnej wysokości tego składnika?

Zgodnie z art. 29 § 3 pkt 1 lit. h k.p., „pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej nie później niż w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy, co najmniej o innych niż uzgodnione w umowie o pracę przysługujących pracownikowi składnikach wynagrodzenia oraz świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych”. Aby spełnić dyspozycje przytoczonej regulacji, należy poinformować o składnikach wynagrodzenia, a nie o wysokości. Zalecane jest przejrzyste i wewnętrzne polityki i wprowadzenie rozwiązań, które np. będą określały widelki kwotowe oraz zasady przyznawania takich składników i odesłanie pracownika do aktów wewnętrznych.

■ Jak szczegółowo należy informować o warunkach wynagrodzenia? Czy odwołanie do regulaminu wynagradzania i premiowania wystarczy? Czy wymienienie tylko poszczególnych składników wystarczy, czy należy podawać wysokości, jeśli zostały określone w regulaminie wynagradzania?

Jeśli ta kwestia jest uregulowana w aktach wewnętrznych, wystarczające jest odwołanie się do regulaminów.

Każdy pracownik ma prawo do uzyskania informacji na temat warunków zatrudnienia zgodnie z art. 29 § 3 k.p., a obowiązek przekazania tych informacji spoczywa na pracodawcy. Ustawa nowelizacja wprowadza przepisy przejściowe, które stanowią o tym, że w przypadku umów o pracę istniejących w dniu wejścia w życie nowych przepisów pracodawca ma obowiązek uzupełnić informacje zawarte w art. 29 § 3 k.p. w terminie trzech miesięcy od dnia złożenia wniosku przez pracownika. Taki wniosek może być złożony w formie papierowej lub elektronicznej.

Istotne jest, że nie ma wymogu automatycznego aktualizowania informacji o warunkach zatrudnienia dla wszystkich osób, które były zatrudnione przed 26 kwietnia 2023 r. Wszelkie zmiany warunków zatrudnienia powinny być niezwłocznie komunikowane pracownikowi, najpóźniej jednak w dniu, w którym te zmiany mają wpływ na jego sytuację.

■ Mamy kilka składowych premii miesięcznej; dodatek za czas przepracowany, premię za ilość i jakość oraz za wiedzę. Czy powinniśmy informować ogólnie o premii miesięcznej – jest, czy o jej poszczególnych składnikach fakcie? Co w sytuacji, gdy dojdzie do jakichś zmian – czy mamy informować o zmianach tych składowych premii miesięcznej?

W sytuacji występowania dużej liczby składników można zastanowić się nad uregulowaniem i sprecyzowaniem tej kwestii w odpowiednich regulaminach i odesłaniem do aktów wewnętrznych. Trzeba pamiętać, że w sytuacji wystąpienia zmiany w dodatkowych składnikach pracodawca ma obowiązek poinformować niezwłocznie pracownika o tym fakcie i musi to zrobić nie później niż w dniu, w którym taka zmiana ma do pracownika zastosowanie. /e

RZSZCZENIA

Po zmianie wyroku konieczny zwrot świadczenia

Po zmianie wyroku sądu pierwszej instancji zapłacone dobrowolnie lub wyegzekwowane przez pracownika należności stają się świadczeniem nienależnym, przez co następuje w niego bezpodstawnie wzbogacenie.

RAFAL KRAWCZYK

■ Spółka z o.o. została pozwana przez pracownika o zapłatę kwoty 35 000 zł z tytułu niewypłaconych należności za nadgodziny. Sąd rejonowy w kwietniu 2023 r. uwzględnił powództwo w części zasądając 31 000 zł i nadal wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 15 000 zł stanowiącej jednomiesięczne wynagrodzenie pracownika. Wypłaciłmy tę kwotę dzień po wydaniu wyroku. Pracodawca nie zgadza się jednak z tym orzeczeniem i złożył apelację. Termin jej rozpoznania to minimum kilka miesięcy. Czy jest szansa na odzyskanie wypłaconej już kwoty, gdyby udało się wygrać postępowanie odwoławcze – szczególnie mając na względzie pismo, które wysłał pracownik do firmy, że zużył otrzymane pieniądze na wyjazd na wakacje za granicę? – pyta czytelniczka.

Rozważanie zasadności zwrotu wypłaconej na rzecz etatowca kwoty ma rację bytu dopiero wtedy, gdy wyrok sądu pierwszej instancji zostanie zmieniony i powództwo zostanie oddalone. Zakładając korzystne dla pracodawcy rozstrzygnięcie w postępowaniu odwoławczym, pracodawca będzie miał dwie drogi odzyskania kwoty wypłaconych uprawnieniomu na podstawie nieprawomocnego wyroku zaopatrzonego w rygor natychmiastowej wykonalności. Pierwsza wymaga aktywności jeszcze w postępowaniu odwoławczym. Druga sprowadza się do próby odzyskania wypłaconych pieniędzy dopiero po zakończeniu prawomocnym wyrokiem pierwszego postępowania.

Sądowy rygor

W procesach z powództwa pracownika sąd nadaje nieprawomocnemu wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności z urzędu, co jest wyrazem uprzywilejowanej pozycji pracownika. Obowiązek objęcia orzeczenia rygiorem natychmiastowej wykonalności z urzędu dotyczy zasadności na rzecz pracownika należności w części nieprzekraczającej jego pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia.

Decyzja pracodawcy o wypłaceniu zasądzonej kwoty była trafna. W przeciwnym razie naraziłby się na koszty egzekucyjne, gdyby sprawa trafiła do komornika.

Podstawową korzyścią wynikającą z nadania wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności jest możliwość wyegzekwowania zasądzonego w wyroku sądu pierwszej instancji świadczenia przed jego uprawomocnieniem się. Czasem może to przyspieszyć wypłatę zasądzonej kwoty o kilka miesięcy lub w skrajnych przypadkach – sądów z dużymi załogami – nawet o kilka lat.

Wypłata na podstawie rygoru natychmiastowej wykonalności ma jednak zupełnie inny charak-

ZDANIEM AUTORA

Rafał Krawczyk

sędzia Sądu Okręgowego w Toruniu



Pracodawca, nawet mając świadomość pewnych trudności w odzyskaniu kwoty wypłaconej, po nadaniu wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności powinien zastosować się do orzeczenia sądu.

Nie stosując się do wyroku sądu nakazującego wypłatę na podstawie rygoru natychmiastowej wykonalności naraża się na egzekucję komorniczą i jeszcze wyższe koszty. Jednak przekazując pieniądze pracownikowi warto poczynić o wniesieniu apelacji i o tym, że w razie uwzględnienia apelacji będzie musiał zwrócić całą kwotę.

ter niż spełnienie świadczenia na podstawie prawomocnego orzeczenia. W przypadku zmiany zakazzonego rozstrzygnięcia przez sąd odwoławczy wpłaconą kwotę można bowiem z reguły odzyskać. Po zmianie wyroku sądu pierwszej instancji zapłacone dobrowolnie lub wyegzekwowane przez pracownika należności stają się świadczeniem nienależnym, przez co następuje bezpodstawnie wzbogacenie pracownika. Dzieje się tak niezależnie od tego, czy pracownik egzekwował wyrok zaopatrzone przez sąd w rygor natychmiastowej wykonalności z urzędu, czy też w rozszerzonej wersji na wniosek. Zgodnie ze stosowanym w oparciu o art. 300 kodeksu pracy artykułem 410 § 2 kodeksu cywilnego świadczenie jest nienależne m.in. wtedy, gdy „podstawa świadczenia odpadła”, co oznacza, iż istniała w chwili spełnienia świadczenia. W omawianym przypadku podstawą, która odpadła, jest zmieniony wyrok, w oparciu o który świadczenie zostało wyegzekwowane.

Dwie możliwości

Zwrotu bezpodstawnie wyegzekwowanych kwot pracodawca domagać się może w dwojaki sposób. Pierwsza opcja to złożenie już w postępowaniu apelacyjnym wniosku o wydanie przez sąd orzeczenia nakazującego zwrot przez pracownika świadczenia spełnionego lub wyegzekwowanego na podstawie rygoru natychmiastowej wykonalności, czyli tzw. wniosku restytucyjnego. Firma może go złożyć także już po wniesieniu apelacji, np. na rozprawie apelacyjnej lub w oddzielnym piśmie.

W świetle obecnie obowiązujących przepisów regulującej rozpoznawanie apelacji na posiedzeniu niejawnym, dlatego lepiej wniosek restytucyjny złożyć w apelacji.

Bez potrąceń

Jeśli wniosek o zwrot w toczącym się postępowaniu odwoławczym nie został złożony, niedopuszczalne jest samodzielne potrącenie z bieżącego wynagrodzenia pracownika (o ile dalej pozostaje w zatrudnieniu) bezpodstawnie przekazanych kwot. Potrącenie byłoby możliwe tylko, gdyby pracownik wyraził zgodę na taką formę rozliczenia. /e

Jeśli zatem pracodawca nie skorzystał z pierwszej możliwości, a pracownik nie godzi się na dokonanie potrącenia, należy wdrożyć drugi tryb. Sprowadza się on do wniesienia pozwu o zapłatę przeciwko pracownikowi już po uzyskaniu korzystnego rozstrzygnięcia w sprawie, w której doszło do wyegzekwowania lub spełnienia świadczenia na podstawie rygoru natychmiastowej wykonalności nadanego wyrokowi, który został później zmieniony.

Zużyte świadczenie

Rutynowy sposób obrony w procesach o zwrot bezpodstawnego wzbogacenia sprowadza się do dowodzenia, iż świadczenie nienależne zostało zużyte, co oznacza, iż dana osoba nie jest już bezpodstawnie wzbogacona. Na zabezpieczenie się przed koniecznością zwrotu wypłaconej kwoty w ten sposób wskazuje pismo pracownika, który poinformował pracodawcę, że zużył otrzymane pieniądze na opłacenie imprezy turystycznej, co jest typowym przejawem zużycia o charakterze konsumpcyjnym.

Taki sposób obrony w omawianym przypadku nie będzie jednak skutecznym. Na zarzut zużycia nienależnego świadczenia mogą powoływać się bowiem tylko takie osoby, które nie powinny liczyć się z obowiązkiem zwrotu nienależnego świadczenia. W przypadku uzyskania świadczenia na podstawie omawianego rygoru natychmiastowej wykonalności nie jest to możliwe. Każda osoba biorąca udział w procesie sądowym wie, iż sprawa nie kończy się na wyroku pierwszej instancji, a dwuinstancyjność postępowania oznacza, iż każdy wyrok może zostać zmieniony lub uchylony na skutek apelacji przeciwnika procesowego.

W orzecznictwie przyjmuje się, że strona, która egzekwuje świadczenie zasądzone na jej rzecz nieprawomocnym wyrokiem zaopatrzonym w rygor natychmiastowej wykonalności, powinna się liczyć z obowiązkiem zwrotu w razie oddalenia jej powództwa o to świadczenie na skutek apelacji strony przeciwnej. Powinno liczenia się z obowiązkiem zwrotu usua dopiero prawomocność orzeczenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 4 kwietnia 2008 r., I PK 247/07, M.P.Pr. 2009/4/204). /e