

Sebastian Koczur

Krakowska Akademia im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego

Przesłanki zasądzenia odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy w judykaturze Sądu Najwyższego

Wprowadzenie

Przepisy postępowania cywilnego w postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy dostrzegają specyfikę stosunków pracy, opierających się na osobistym świadczeniu pracy przez pracownika oraz potrzebie zapewnienia właściwych relacji pomiędzy pracownikiem a pracodawcą oraz pomiędzy pracownikiem a ogółem pracowników. Dostrzeżenie przez ustawodawcę potrzeby zagwarantowania prawidłowych realizacji stron stosunku pracy znalazło swój wyraz w przepisach pozwalających sądowi pracy na orzeczenie odszkodowania w miejsce dochodzonego przez pracownika przywrócenia do pracy.

Ratio legis instytucji odszkodowania w miejsce przywrócenia

Jedną z naczelnych zasad postępowania cywilnego jest zasada związania sądu żądaniem sformułowanym przez powoda. Jak wskazuje SN, zasadą w procesie jest zakaz wyrokowania co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem powoda w chwili zamknięcia rozprawy¹. Stosownie do art. 321 § 1 k.p.c.², sąd nie może wyrokować co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem, ani zasądzać ponad żądanie. Podstawa faktyczna powództwa indywidualizuje żądanie i wyznacza jego granice³. Jak zauważa P. Telenga, przepis ten wyraża kardynalną zasadę wyrokowania dotyczącą przedmiotu orzekania, według

¹ Wyrok SN z 3 września 1998 r., I CKU 59/98, Lex, nr 35056.

² Ustawa z 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego, Dz.U. Nr 43, poz. 296 z późn. zm. [dalej: k.p.c.].

³ Postanowienie SN z 18 sierpnia 2011 r., I CSK 44/11, Lex, nr 1164717.

której sąd związany jest żądaniem zgłoszonym przez powoda w powództwie (*ne eat iudex ultra petita partium*), a więc nie może wbrew żądaniu powoda zasądzić czegoś jakościowo innego albo w większym rozmiarze czy też zasądzić powództwo na innej podstawie faktycznej niż wskazana przez powoda⁴. Związanie sądu przy wyrokowaniu żądaniem jest wyrazem obowiązania w postępowaniu cywilnym zasady dyspozytywności, zgodnie z którą to powód decyduje nie tylko o wszczęciu postępowania, ale także o zakresie rozstrzygnięcia sprawy⁵.

Dla powyższej zasady, rządzącej procesem cywilnym, ustawodawca przewiduje jednak wyjątki regulujące zasady orzekania w sprawach z zakresu prawa pracy. Jak zauważa J. Iwulski, wszystkie instytucje procedury cywilnej o ogólnym charakterze obowiązują w tym postępowaniu, ale z licznymi modyfikacjami i uzupełnieniami⁶. Odrębność postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy ułatwia pracownikowi dochodzenie swych roszczeń w odformalizowanym postępowaniu sądowym, przy jednoczesnym zapewnieniu zwiększonej ochrony⁷.

W określonych sytuacjach rozwiązania lub wypowiedzenia stosunku pracy przepisy przyznają pracownikowi prawo domagania się w postępowaniu sądowym przywrócenia do pracy. Przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach oznacza, że pracodawca jest obowiązany zatrudnić pracownika na takim samym stanowisku, jakie zajmował poprzednio, zapewnić mu możliwość wykonywania takiej samej pracy i z wynagrodzeniem zgodnym z obowiązującym u tego pracodawcy regulaminem lub taryfikatorem wynagrodzeń⁸. Jednakże wielopłaszczyznowość stosunków pracy determinuje sąd pracy do potrzeby analizy skutków, jakie w wymiarze wzmiarkowanych powyżej relacji stron, spowoduje przywrócenie pracownika do pracy. Przywrócenie pracownika do pracy bądź odmowa przywrócenia, jak wskazuje SN, wymaga uwzględnienia wszystkich okoliczności sprawy, w tym także leżących po stronie pracownika i przemawiających za przywróceniem go do pracy. W szczególności sąd nie może brać pod uwagę wyłącznie interesu pracodawcy, lecz powinien rozważyć

⁴ *Komentarz aktualizowany do ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego*, red. A. Jakubecki, J. Bodio, T. Demendecki et al., Lex 2013, komentarz do art. 321.

⁵ A. Jakubecki, *Naczelnne zasady postępowania cywilnego w świetle nowelizacji kodeksu postępowania cywilnego*, [w:] *Czterdziestolecie kodeksu postępowania cywilnego. Zjazd katedr postępowania cywilnego w Zakopanem (7–9 października 2005 r.)*, Kraków 2006, s. 351; *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Tom 1: Artykuły 1–366*, red. H. Dolecki, T. Wiśniewski, I. Gromska-Szuster et al., Lex 2013, komentarz do art. 321.

⁶ *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Tom 2: Artykuły 367–505*³⁷, red. H. Dolecki, T. Wiśniewski, J. Iwulski et al., Lex 2013, komentarz do art. 459.

⁷ *Komentarz aktualizowany do ustawy z dnia 17 listopada 1964 r.*..., komentarz do art. 321.

⁸ Wyrok SN z 24 października 1997 r., I PKN 326/97, OSNP 1998, nr 15, poz. 454.

także skutki, jakie odmowa przywrócenia do pracy wywoła w sferze interesów pracownika⁹.

Mechanizmy uznaniowości sądu pracy

Dopuszczenie orzeczenia odszkodowania w miejsce przywrócenia według Kodeksu Pracy

Kodeks pracy¹⁰ w art. 45 § 2 stanowi, że sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, iż uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Oczywiście możliwość ingerencji sądu pracy w dokonany przez pracownika wybór roszczenia jest jednokierunkowa. Dopuszczalne jest jedynie orzeczenie o odszkodowaniu w miejsce żądanego uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy. Niedopuszczalna jest natomiast restytucja stosunku pracy bez wniosku pracownika, albowiem takie rozstrzygnięcie naruszałoby wyrażoną w art. 11 k.p. zasadę wolności pracy¹¹.

Jak zauważa J. Iwułski, zmiany wprowadzone do art. 45 k.p. starają się uwzględnić potrzeby praktyki oraz doświadczenia wynikające z orzecznictwa sądów pracy w sporach na tle zwolnień z pracy. Wskazywały one na konieczność wyposażenia sądów pracy w większą swobodę w zakresie możliwości orzekania o odszkodowaniu, mimo domagania się przez pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne albo przywrócenia do pracy. Jest to uzasadnione różnorodnością okoliczności faktycznych, w których dochodzi do spory między stronami na tle wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę¹². Jak wskazuje A.M. Świątkowski, odmawiając zaspokojenia słusznego roszczenia pracownika, który domaga się reaktywowania bezprawnie lub bezpodstawnie zerwanego stosunku pracy, sąd pracy orzeka w oparciu o zasady słuszności i własne rozeznanie¹³. Decyzja sądowa ma charakter wyjątkowy i raczej ma uwzględniać sytuacje szczególne, w jakich znalazł się pracodawca lub brać pod uwagę właściwe funkcjonowanie w przyszłości reaktywowanego stosunku pracy¹⁴.

⁹ Postanowienie SN z 15 czerwca 2007 r., II PK 37/07, Lex, nr 898852.

¹⁰ Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, tekst jedn. Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm. [dalej: k.p.].

¹¹ Wyrok SN z 24 sierpnia 2010 r., I PK 43/10, Lex, nr 1217622.

¹² J. Iwułski, W. Sanetra, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012, komentarz do art. 45.

¹³ A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2010, s. 249.

¹⁴ M. Rączkowski, M. Gersdorf, K. Rączka, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012, komentarz do art. 45.

Przepis wprowadza dwie niezależne przesłanki, pozwalające sądowi pracy na orzeczenie odszkodowania w miejsce przywrócenia. Przesłankami tymi jest niemożność oraz niecelowość przywrócenia. Należy zauważyć, że przesłanka niemożności przywrócenia ma charakter zobiektywizowany, natomiast przesłanka niecelowości przywrócenia pracownika do pracy cechuje się wysokim poziomem uznaniowości i subiektywizmu. Ocena roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy z punktu widzenia kryterium „możliwości” i „celowości” jego dalszego zatrudniania powinna uwzględniać takie okoliczności, jak: rodzaj przyczyny rozwiązania stosunku pracy („ciężkie” czy „zwykłe” naruszenie obowiązków pracowniczych, przyczyny niezwiązane z osobą pracownika itp.), podstawa orzeczenia o przywróceniu do pracy (bezzasadność zarzutów czy naruszenie przez pracodawcę wymagań formalnych obowiązujących przy rozwiązywaniu umów o pracę), skutki mogące wyniknąć dla jednej lub drugiej strony z przywrócenia pracownika do pracy lub z zasądzenia na jego rzecz odszkodowania (konieczność ponownego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, zwolnienia dobrze pracujących pracowników, możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy, pozbawienie pracownika okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia pewnych uprawnień itp.)¹⁵. Przepis ten dotyczy nie tylko zmiany w sytuacji pozwanego pracodawcy, która spowodowana została siłą wyższą lub działaniem nieprzewidzianych zdarzeń przypadkowych¹⁶. Na podstawie art. 45 § 2 k.p. sąd może nie uwzględnić zgłoszonego przez pracownika roszczenia o przywrócenie do pracy, jeżeli miałyby to prowadzić do powtórzenia się sytuacji, na którą zasadnie powoływał się pracodawca jako na przyczynę wypowiedzenia¹⁷.

Zastosowanie art. 45 § 2 k.p. jest ocenne, ale w tym znaczeniu, że do sądu pracy należy ocena, czy w konkretnej sprawie spełnione są przesłanki jego zastosowania. Ocena ta nie może być oczywiście dowolna, a musi być poprzedzona szczegółowymi ustaleniami¹⁸. Ocena, czy przywrócenie pracownika do pracy jest niemożliwe lub niecelowe, musi być dokonywana przy uwzględnieniu stanu rzeczy istniejącego w chwili zamknięcia rozprawy¹⁹ i wydawania wyroku (dokonywania oceny)²⁰. Ocena niemożności lub niecelowości przywrócenia do pracy powinna uwzględniać także okoliczności, które wystąpiły po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę²¹.

¹⁵ Wyrok SN z 10 października 2000 r., I PKN 66/00, OSNP 2002, nr 10, poz. 235.

¹⁶ Wyrok SN z 13 maja 1998 r., I PKN 104/98, OSNP 1999, nr 10, poz. 334.

¹⁷ Wyrok SN z 29 listopada 2005 r., II PK 101/05, OSNP 2006, nr 19–20, poz. 300.

¹⁸ Wyrok SN z 18 marca 2008 r., II PK 258/07, Lex, nr 846571.

¹⁹ Wyrok SN z 3 sierpnia 2011 r., I PK 30/11, Lex, nr 1101326.

²⁰ Wyrok SN z 26 lipca 2012 r., I PK 20/12, Lex, nr 1222143.

²¹ Wyrok SN z 4 października 2000 r., I PKN 531/00, OSNP 2002, nr 10, poz. 234.

Z proceduralnego punktu widzenia ustalenie, że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia go do pracy na poprzednich warunkach jest niemożliwe lub niecelowe, następuje zgodnie z zasadą kontrydiktoryjności, a sąd pracy nie ma obowiązku prowadzenia w tym zakresie postępowania dowodowego z urzędu²². Gdy w wyniku postępowania dowodowego okaże się, że przyczyna rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę była nieuzasadniona, to tylko szczególne przyczyny leżące po stronie pracownika bądź pracodawcy lub w ogóle niezależne od obydwu stron mogą spowodować zasądzenie na jego rzecz odszkodowania – na miejsce przywrócenia do pracy żądanego przez pracownika²³. Możliwość orzeczenia o roszczeniu alternatywnym istnieje w sprawie, nawet gdy pracownik go nie dochodził²⁴, a prawo do odszkodowania nie jest uwarunkowane poniesieniem przez pracownika jakiegokolwiek szkody²⁵. Sąd pracy jest obowiązany uzasadnić zastosowanie art. 45 § 2 k.p. lub na zarzut pozwanego pracodawcy odmowę jego zastosowania. Sąd nie ma takiego obowiązku, jeżeli przy braku wniosku pracodawcy nie stosuje art. 45 § 2 k.p.²⁶

Analizowany przepis wyklucza możliwość jego zastosowania w stosunku do pracowników podlegających szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy. Stosownie do § 3 cyt. przepisu, w stosunku do pracowników podlegających szczególnej ochronie przed rozwiązaniem i wypowiedzeniem stosunku pracy, sąd pracy zobowiązany jest do orzeczenia zgodnie z żądaniem pracownika. Jedyną okolicznością uzasadniającą orzeczenie odszkodowania stanowi sytuacja upadłości bądź likwidacji pracodawcy, rozumiana jako całkowite zaprzestanie bytu prawnego pracodawcy. W powyższym kontekście § 3 art. 45 k.p., jest odstępstwem od wyjątku polegającego na możliwości nieuwzględnienia przez sąd pracy żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy i orzeczenia na to miejsce odszkodowania, oznaczając *de facto* powrót do zasady ogólnej – konieczności zasądzenia zgodnie z wnioskiem pracownika²⁷.

²² Wyrok SN z 24 września 2009 r., II PK 69/09, Lex, nr 529773.

²³ U. Jackowiak, M. Piankowski, J. Stelina et al., *Kodeks pracy z komentarzem*, Gdynia 2004, komentarz do art. 45.

²⁴ Postanowienie SN z 18 stycznia 2008 r., II PK 267/07, Lex, nr 865927.

²⁵ K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Komentarz aktualizowany do ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U.98.21.94)*, Lex 2013, komentarz do art. 45.

²⁶ Wyrok SN z 17 lutego 1998 r., I PKN 572/97, OSNP 1999, nr 3, poz. 83.

²⁷ M. Rączkowski, M. Gersdorf, K. Rączka, *op. cit.*, komentarz do art. 45.

Mechanizm odszkodowania w miejsce przywrócenia w przepisach Kodeksu postępowania cywilnego

Obok przepisów Kodeksu pracy, również przepisy Kodeksu postępowania cywilnego, wprowadzają instytucję prawną, pozwalającą sądowi pracy na orzeczenie odszkodowania w miejsce przywrócenia. Art. 477¹ k.p.c. stanowi, że w sytuacji gdy pracownik dokonał wyboru jednego z przysługujących mu alternatywnie roszczeń, a zgłoszone roszczenie okaże się nieuzasadnione, sąd może z urzędu uwzględnić inne roszczenie alternatywne. Przepis dopuszcza możliwość uwzględnienia przez sąd z urzędu, w razie zaistnienia okoliczności wskazanych w tym przepisie, innego zasadnego roszczenia alternatywnego zgłoszonego przez pracownika²⁸.

Z doktrynalnego punktu widzenia, należy zwrócić uwagę, że przepis art. 477¹ ma charakter procesowy i nie zawiera normy pozwalającej na uznanie wybranego przez pracownika roszczenia za nieuzasadnione. Podstawę takiej oceny stanowić może wyłącznie przepis prawa materialnego²⁹. Na podstawie art. 477¹ § 2 k.p.c. sąd może uwzględnić roszczenie o odszkodowanie zamiast roszczenia o przywrócenie do pracy zgłoszonego przez pracownika objętego ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy, wówczas, gdy roszczenie to okaże się nieuzasadnione ze względu na jego sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa³⁰. Mimo niezastosowania art. 45 § 2 KP, dopuszczalne jest zasądzenie odszkodowania wyłącznie na podstawie sprzeczności wybranego przez pracownika roszczenia z zasadami współżycia społecznego na mocy art. 8 k.p. i art. 477¹ k.p.c., które stanowią procesową przesłankę takiego rozstrzygnięcia³¹. Gdy zgłoszone żądanie jest ocenione jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, wówczas na podstawie art. 477¹ k.p.c. może być uwzględnione roszczenie alternatywne, mimo że pracownik nie zgłosił takiego żądania³². W konsekwencji sąd rozpoznający roszczenie o przywrócenie do pracy może uwzględnić roszczenie alternatywne (o odszkodowanie) nie tylko wtedy, gdy stwierdzi niecelowość przywrócenia (art. 45 § 2 k.p.), ale także wówczas, gdy ustali niezasadność wybranego roszczenia, co oznacza jego sprzeczność z zasadami współżycia społecznego³³.

²⁸ *Komentarz aktualizowany do ustawy z dnia 17 listopada 1964 r.*, komentarz do art. 477¹.

²⁹ *Ibidem*.

³⁰ Uchwała SN z 30 marca 1994 r., I PZP 40/93, OSNCP 1994, nr 12, poz. 230.

³¹ Wyrok SN z 8 listopada 2006 r., I PK 115/06, M.P.Pr. 2007, nr 5, poz. 258.

³² Wyrok SN z 8 stycznia 2007 r., I PK 104/06, M.P.Pr. 2007, nr 8, poz. 425.

³³ Wyrok SN z 3 sierpnia 2011 r., I PK 30/11, Lex, nr 1101326.

Jednakże M. Gersdorf wskazuje, że powstaje zagadnienie, czy jest to możliwe *de lege lata*, skoro ustawodawca roszczenia alternatywne i możliwość ich zasądzenia przy wadliwym wypowiedzeniu uregulował w art. 45 k.p. Na podstawie takiego stanu prawnego powstaje pytanie, czy przepis procesowy może zmieniać normy materialnoprawne. Można zatem zasadnie twierdzić, że przynajmniej przy wypowiedzeniu nie jest to możliwe, a art. 4771 k.p.c. nie może znaleźć zastosowania właśnie ze względu na art. 45 k.p. Ostatnio Sąd Najwyższy nie wyklucza jednak możliwości skorzystania z art. 4771 k.p.c. w sytuacjach, w których nawet na podstawie art. 45 k.p. nie jest możliwe z urzędu zasądzenie roszczenia alternatywnego, tj. w stosunku do osób objętych szczególną ochroną przed wypowiedzeniem³⁴.

Nie można przyjąć, że w przypadku niezgłoszenia przez pracownika roszczenia o odszkodowanie, jego zasądzenie przez sąd na podstawie art. 4771 k.p.c. wychodzi ponad żądanie, z naruszeniem art. 321 k.p.c. Zasądzając na podstawie art. 4771 k.p.c. roszczenie alternatywne w postaci odszkodowania, zamiast wybranego przez pracownika przywrócenia do pracy, sąd działa z urzędu³⁵. W konsekwencji przepis powyższy, chociaż ma wymiar *stricte* procesowy, *de facto* w połączeniu z art. 8 k.p., przewidującym przesłanki nadużycia prawa, stanowi odrębną od konstrukcji art. 45 § 2 k.p., podstawę do zasądzenia odszkodowania w miejsce przywrócenia.

Niemożliwość przywrócenia jako przesłanka zasądzenia odszkodowania

Obiektywną przesłankę, dającą sądowi pracy legitymację do zasądzenia odszkodowania w miejsce przywrócenia, stanowi okoliczność niemożliwości przywrócenia pracownika do pracy. Przesłanka ta związana jest z sytuacją stałego braku warunków do podjęcia przez pracownika pracy na poprzednio zajmowanym stanowisku. Przesłankę taką będą stanowiły okoliczności, opisane w art. 41¹ k.p., takie jak upadłość bądź likwidacja pracodawcy.

W odniesieniu do postępowania likwidacyjnego, jak wskazuje SN, przepis art. 41¹ § 1 k.p., wyłączający ochronę pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, ma zastosowanie tylko w razie ogłoszenia upadłości obejmującej likwidację majątku dłużnika i nie ma zastosowania w razie ogłoszenia upadłości z możliwością zawarcia układu³⁶. Chodzi bo-

³⁴ M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2008, s. 267.

³⁵ Wyrok SN z 2 grudnia 2010 r., II PK 131/10, Lex, nr 794786.

³⁶ Uchwała SN z 16 marca 2010 r., I PZP 2/10, OSNP 2011, nr 7–8, poz. 97. Zob. również m.in. Wyrok SN z 4 kwietnia 2007 r., III PK 1/07, OSNP 2008, nr 11–12, poz. 164.

wiem o zakończeniu bytu prawnego pracodawcy, a nie o podejmowanie jakichkolwiek aktywności restrukturyzacyjnych.

Likwidacja pracodawcy nie jest przez przepisy k.p. szczególnie uregulowana, lecz przez różne przepisy prawa w zależności od formy prawnej pracodawcy – pociąga to za sobą zróżnicowanie w zakresie form, przesłanek i trybu jej przeprowadzenia³⁷. Mówiąc o likwidacji pracodawcy należy brać pod uwagę wyłącznie sytuację pełnej i ostatecznej likwidacji zakładu pracy, a więc takiej, w której żaden inny pracodawca nie staje się następcą zlikwidowanego zakładu, a zakład likwidowany przestaje istnieć zarówno w sferze faktu, jak i w sferze prawa³⁸. Nie ma się bowiem do czynienia z likwidacją pracodawcy, w sytuacji, gdy w istocie rzeczy nie następuje likwidacja zakładu pracy, lecz jego przejście przez inny zakład³⁹.

W odniesieniu do pracodawców, będących osobami fizycznymi w sposób specyficzny wypowiada się SN, zwracając uwagę na istotę podmiotu zatrudniającego. Wykreślenie osoby fizycznej z ewidencji działalności gospodarczej nie jest likwidacją pracodawcy w rozumieniu art. 41¹ k.p. Podmiotem zatrudniającym pracowników jest przedsiębiorca – osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą, nie zaś „działalność gospodarcza” lub miejsce jej prowadzenia – zakład pracy w znaczeniu przedmiotowym⁴⁰. Zakończenie działalności gospodarczej jest z całą pewnością uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, nie jest jednak likwidacją pracodawcy⁴¹.

Również częściowa likwidacja pracodawcy, nie stanowi podstawy do uznania likwidacji w rozumieniu przepisów prawa pracy. Jak wskazał w 2009 r. SN, „zamknięcie” oddziału w Polsce będącego pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p. przez spółkę będącą zagraniczną osobą prawną, nie stanowi likwidacji pracodawcy w rozumieniu art. 41¹ k.p.⁴²

W bardzo wąskim zakresie SN przesądza o niemożliwości przywrócenia pracownika do pracy w sytuacji likwidacji stanowiska pracy zwolnionego pracownika bądź też podejmowania przez pracodawcę działań restrukturyzacyjnych. W 1998 r. SN zwrócił uwagę, że działania pracodawcy zmierzające do ogólnego zmniejszenia zatrudnienia nie stanowią wystarczającej podstawy do odmowy uwzględnienia żądania przywrócenia do pracy bez oceny, czy odnoszą się do stanowiska pracy zajmowanego przez pracownika⁴³. Rów-

³⁷ Wyrok SN z 3 grudnia 2009 r., II PK 147/09, Lex, nr 550998.

³⁸ Wyrok SN z 14 marca 2012 r., I PK 116/11, Lex, nr 1215410.

³⁹ *Ibidem*.

⁴⁰ Wyrok S. Apel. w Katowicach z 18 kwietnia 2013 r., III AUa 73/13, Lex, nr 1314743.

⁴¹ Wyrok S. Apel. w Lublinie z 19 września 2012 r., III AUa 720/12, Lex, nr 1218477.

⁴² Wyrok SN z 3 grudnia 2009 r., II PK 147/09, OSNP 2011, nr 11–12, poz. 154.

⁴³ Wyrok SN z 26 marca 1998 r., I PKN 566/97, OSNP 1999, nr 5, poz. 166.

niez zatrudnienie nowego pracownika w miejsce zwolnionego z pracy nie jest wystarczające do uznania, że przywrócenie do pracy jest niemożliwe lub niecelowe⁴⁴. Dopiero gdy stanowisko pracy pracownika miało charakter wyłączny, a dotychczas realizowane przez pracodawcę zadania w ramach własnych pracowników zostały zlikwidowane, może sytuacja taka przemawiać za uznaniem niemożliwości przywrócenia⁴⁵.

W aspekcie czasowym prowadzonego postępowania upadłościowego bądź prowadzonej likwidacji, aby sąd pracy mógł skorzystać z możliwości zasądzenia odszkodowania w miejsce przywrócenia, likwidacja bądź upadłość nie musi być zakończona w dniu wydawania wyroku. Określona procedura może być jeszcze w toku, przy czym okoliczności muszą uwiarygadniać faktyczną jej realizację. Odwołując się do judykatury należy wskazać, że według SN nie można przyjmować, iż uchylenie ochrony przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy ma zastosowanie dopiero wtedy, gdy dochodzi do faktycznego i prawnego unicestwienia pracodawcy. W takiej sytuacji nie istniałby przecież podmiot mogący rozwiązać z pracownikami stosunki pracy. Dlatego też powołany przepis nie posługuje się terminem „zlikwidowania” pracodawcy ale zwrotem „likwidacja” i ma zastosowanie już w momencie zarządzenia owej likwidacji, chyba że decyzja taka jest nieważna lub pozorna⁴⁶. Natomiast w przypadku upadłości, już od dnia jej ogłoszenia przestają pracodawcę obowiązywać przepisy ograniczające możliwość wypowiedzania i rozwiązywania umów o pracę⁴⁷.

Niecelowość przywrócenia pracownika

Odmianą od przesłanki niemożności przywrócenia do pracy jest przesłanka niecelowości przywrócenia. Zakres przedmiotowy przesłanki nie został w przepisach prawa zdefiniowany, sama przesłanka ma charakter subiektywny. Niecelowy to nieprowadzący do celu, niedający efektów⁴⁸ – można więc stwierdzić, że niecelowość przywrócenia oznacza brak możliwości efektywnego realizowania wzajemnych obowiązków stron, wynikających z reaktywowanego na skutek orzeczenia sądu pracy stosunku pracy. W judykaturze SN, pojęcie „niecelowości” przywrócenia do pracy ma szeroki zasięg. Niecelowość przywrócenia do pracy wymaga między innymi rozważenia z punktu widzenia przyczyn rozwiązania umowy o pracę i możliwości powrotu pracownika

⁴⁴ Wyrok SN z 17 lutego 1998 r., I PKN 572/97, OSNP 1999, nr 3, poz. 83.

⁴⁵ Wyrok SN z 1 października 1998 r., I PKN 357/98, OSNP 1999, nr 21, poz. 680.

⁴⁶ Wyrok SN z 25 września 2008 r., II PK 44/08, Lex, nr 519969.

⁴⁷ Wyrok SN z 21 października 2004 r., I PK 686/03, Lex, nr 532130.

⁴⁸ www.sjp.pwn.pl [28.08.2013].

do pracy. „Niecelowość” wydania orzeczenia o przywróceniu do pracy uzasadniają niewątpliwie okoliczności wiążące się z jednej strony z funkcjonowaniem zakładu pracy, a z drugiej – z na tyle nagannym postępowaniem pracownika, że jego powrót do pracy byłby niewskazany⁴⁹. Ocena celowości przywrócenia pracownika do pracy powinna uwzględniać obiektywny interes pracodawcy, a nie indywidualne rozumienie tego interesu przez poszczególnych pracowników⁵⁰.

Konflikt jako znamię niecelowości przywrócenia

Jedną z najczęściej przywoływanych w orzecznictwie okoliczności, przemawiającej za uznaniem niecelowości przywrócenia pracownika do pracy jest występowanie sytuacji konfliktowej pomiędzy stronami stosunku pracy oraz pomiędzy byłym pracownikiem a zespołem pracowników. Jak wskazuje SN, istniejący między pracownikiem a pracodawcą konflikt może stanowić okoliczność, świadczącą o niecelowości przywrócenia do pracy. W szczególności przemawia za tym możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy⁵¹. Uzasadniając powyższe rozstrzygnięcie, Sąd zwrócił uwagę, że niezależnie od wykonywania merytorycznych obowiązków, pracownik pozostaje co do zasady członkiem mniejszego lub większego zespołu współpracowników i wymagane są co najmniej poprawne jego relacje z tym zespołem. Nie można zatem odrzucać całkowicie tego elementu oceny zachowań pracownika przy ustalaniu, czy przywrócenie do pracy pozostaje celowe⁵². W 2008 r. Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że w przypadku poważnego i długotrwałego konfliktu między pracodawcą a pracownikiem, który działa negatywnie na pozostałych pracownikach, a także na wizerunek zakładu pracy, wątpliwa jest celowość orzekania o przywróceniu tego pracownika do pracy⁵³. Również pozostawanie pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym w długotrwałym i głębokim konflikcie z pracodawcą lub osobą zarządzającą zakładem w imieniu pracodawcy, uzasadnia ocenę, że przywrócenie go do pracy nie byłoby celowe⁵⁴. Natomiast konflikt między pracodawcą a pracownikiem w związku z procesem sądowym nie przesądza o niemożliwości lub niecelowości przywrócenia do pracy⁵⁵.

⁴⁹ Wyrok SN z 10 stycznia 2003 r., I PK 144/02, Pr.Pracy 2003, nr 12, poz. 32.

⁵⁰ Wyrok SN z 28 lipca 1999 r., I PKN 168/99, OSNP 2000, nr 21, poz. 784.

⁵¹ Wyrok SN z 5 lipca 2011 r., I PK 21/11, Lex, nr 1001274.

⁵² *Ibidem*.

⁵³ Wyrok SN z 4 stycznia 2008 r., I PK 179/07, M.P.Pr. 2008, nr 5, poz. 250.

⁵⁴ Wyrok SN z 19 listopada 1997 r., I PKN 374/97, OSNP 1998, nr 17, poz. 508.

⁵⁵ Wyrok SN z 19 maja 1997 r., I PKN 173/97, OSNP 1998, nr 8, poz. 243.

Oczywiście w ocenie, czy przywrócenie pracownika do pracy zaostriżyłoby istniejący konflikt i nie sprzyjało współpracy załogi, należy uwzględnić przyczyny, głębię owego konfliktu oraz liczbę jego uczestników⁵⁶. Zgodnie bowiem z zasadą *de sua malitia nemo debet commodum reportare*⁵⁷, spowodowanie bądź wywołanie przez pracodawcę konfliktu z pracownikiem, który następnie został zwolniony, nie może stanowić uzasadnienia dla nieprzywrócenia tegoż pracownika do pracy.

Nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych

W judykaturze niejednokrotnie zwracano uwagę, że nienależyte wykonywanie przez pracownika obowiązków pracowniczych, zwłaszcza jeżeli ma charakter stały bądź powtarzający się, dokonywane jest w sposób umyślny, może stanowić przesłankę dla orzeczenia odszkodowania w miejsce przywrócenia. W odniesieniu do naruszenia przez pracownika jego obowiązków pracowniczych o niezasadności przywrócenia będzie decydowała doniosłość naruszenia. Okoliczność, że czyn pracownika nie kwalifikuje się jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, lecz stanowi „zwykłe” wykroczenie przeciwko jego obowiązkom, nie przesądza o niecelowości przywrócenia go do pracy⁵⁸. Natomiast przywrócenie do pracy pracownika zajmującego stanowisko kierownicze może być uznane za niecelowe, jeżeli usprawiedliwioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była negatywna ocena wykonywania przez niego obowiązków, wskutek zaniechania działań zapewniających prawidłowe funkcjonowanie kierowanej jednostki oraz brak umiejętności współpracy z przełożonymi i podwładnymi, a zasadność jego roszczeń wynika z uchybień formalnych pracodawcy⁵⁹. W konsekwencji sąd pracy może uznać przywrócenie do pracy za niecelowe, jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione naruszeniem przez pracownika jego obowiązków, choćby pracodawca naruszył przepisy dotyczące rozwiązywania umów o pracę w tym trybie, w szczególności dotyczące formy⁶⁰. Naruszenie przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika przez niedostateczne sprecyzowanie jego przyczyny, jeżeli było nią niewykonywanie poleceń przełożonych i wynikająca stąd

⁵⁶ Wyrok SN z 28 lipca 1999 r., I PKN 168/99, OSNP 2000, nr 21, poz. 784.

⁵⁷ „Nikt nie powinien czerpać korzyści z popełnionego osobiście bezprawia”; www.prawnik.pl/paremie-lacinskie/456,De-sua-malitia-nemo-debet-commodum-reportare.html [28.08.2013].

⁵⁸ Wyrok SN z 10 października 2000 r., I PKN 67/00, OSNP 2002, nr 10, poz. 236.

⁵⁹ Wyrok SN z 8 czerwca 2006 r., II PK 315/05, OSNP 2007, nr 11–12, poz. 159.

⁶⁰ Wyrok SN z 9 grudnia 1998 r., I PKN 503/98, OSNP 2000, nr 3, poz. 108.

sytuacja konfliktowa, może powodować uznanie przywrócenia do pracy za niecelowe lub niemożliwe⁶¹. W 2001 r. SN zwrócił uwagę, że niecelowość przywrócenia do pracy pracownika, który zajmował stanowisko kierownicze, mogą między innymi uzasadniać negatywna ocena jego pracy, brak umiejętności współpracy z pracownikami i przełożonymi mający niekorzystny wpływ na pracę danej komórki organizacyjnej czy niewystarczające zdolności organizacyjne⁶².

Utrata zaufania do pracownika

Wniosek o niecelowości uwzględnienia żądania powoda przywrócenia go do pracy może wynikać z ustalenia utraty zaufania pracodawcy w stosunku do pracownika z przyczyn przez niego zawinionych⁶³. Uzasadnia utratę zaufania pracodawcy i w konsekwencji wypowiedzenie umowy o pracę niemożność porozumienia się i współpracy przełożonego z pracownikiem, wynikająca z ich odmiennej wizji prowadzenia zakładu pracy, wyrażająca się dezaprobatą pracownika dla zmian organizacyjnych i przejawiającą się w sposobie wykonywania obowiązków pracowniczych⁶⁴. Również naruszenie przepisów finansowych przez pracownika zatrudnionego na stanowisku głównego księgowego może stanowić przyczynę utraty do niego zaufania pracodawcy, uzasadniając ocenę niecelowości przywrócenia do pracy ze względu na brak możliwości prawidłowej współpracy w przyszłości⁶⁵.

Niemożność dostarczenia pracy pracownikowi

O niecelowości przywrócenia pracownika do pracy mogą przemawiać także okoliczności niedotyczące pracownika, a uniemożliwiające dostarczenie mu pracy przez pracodawcę. Oczywiście w tym przypadku chodzi o sytuacje odmienne od likwidacji bądź upadłości pracodawcy *in toto*, powyższe bowiem przesądza o niemożliwości przywrócenia. W analizowanych stanach faktycznych będzie chodziło o sytuację gdy dla konkretnego pracownika, który miałby zostać przywrócony, pracodawca nie może dostarczyć pracy na skutek likwidacji stanowiska pracy bądź zmian organizacyjnych w zakładzie pracy. Jak wskazał SN w 1999 r., likwidacja stanowisk pracy i brak środków finansowych na utrzymanie dotychczasowego zatrudnienia przemawiają za

⁶¹ Wyrok SN z 1 grudnia 1999 r., I PKN 422/99, OSNP 2001, nr 8, poz. 260.

⁶² Wyrok SN z 28 czerwca 2001 r., I PKN 497/00, OSNP 2003, nr 9, poz. 221.

⁶³ Wyrok SN z 5 czerwca 2008 r., III PK 5/08, Lex, nr 494088.

⁶⁴ Wyrok SN z 12 lipca 2001 r., I PKN 539/00, OSNP 2003, nr 11, poz. 267.

⁶⁵ Wyrok SN z 14 lipca 1999 r., I PKN 148/99, OSNP 2000, nr 19, poz. 711.

uznaniem niecelowości przywrócenia do pracy⁶⁶. Oczywiście sytuacja taka musi mieć charakter stały i wyjątkowy, a praktyczne korzystanie z niej jest mocno reglamentowane w praktyce orzeczniczej. *A contrario*, nie uzasadnia oceny niecelowości przywrócenia pracownika do pracy podjęcie przez niego zatrudnienia u innego pracodawcy, wykonywanie innej pracy na podstawie umów prawa cywilnego (umowy o dzieło, umowy zlecenia, umowy o świadczenie usług) lub podjęcie działalności gospodarczej na własny rachunek⁶⁷.

Brak zasadności przywrócenia jako przesłanka zasądzenia odszkodowania

Jak zostało wskazane pkt 2, art. 45 § 2 k.p. nie stosuje się do pracowników szczególnie chronionych. Jednakże sąd może orzec o odszkodowaniu zamiast przywrócenia do pracy, gdy pracownik podlega szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy, jeżeli dochodzenie przez takiego pracownika roszczenia o przywrócenie do pracy może zostać zakwalifikowane w konkretnej sytuacji jako nadużycie prawa (art. 8 k.p.). Podstawę orzeczenia odszkodowania zamiast przywrócenia do pracy bez odpowiedniego żądania pracownika podlegającego szczególnej ochronie stanowi w tym wypadku art. 477¹ k.p.c.⁶⁸ W przepisie tym chodzi o sytuację, w której powództwo jest uzasadnione, lecz wybrane przez pracownika jedno z alternatywnych roszczeń okaże się nieuzasadnione z uwagi na jego sprzeczność z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa⁶⁹.

Z możliwości wynikającej z art. 477¹ k.p.c., sąd pracy może czynić użytek także w stosunku do pracowników podlegających szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy. Należy pamiętać jednakże, że oddalenie – na podstawie art. 8 k.p. – roszczenia o przywrócenie do pracy pracownika, podlegającego szczególnej ochronie przed rozwiązaniem z nim stosunku pracy, gdy rozwiązanie to w sposób oczywisty naruszało prawo, może mieć miejsce wyjątkowo, w okolicznościach szczególnie rażącego naruszenia przez pracownika obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa⁷⁰. Jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę z pracownikiem szczególnie chronionym z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, to o tym, czy można uznać jego roszczenie za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem

⁶⁶ Wyrok SN z 14 maja 1999 r., I PKN 57/99, OSNP 2000, nr 15, poz. 576.

⁶⁷ Wyrok SN z 17 stycznia 2007 r., I PK 259/06, OSNP 2008, nr 11–12, poz. 156.

⁶⁸ Wyrok SN z 2 grudnia 2010 r., II PK 131/10, Lex, nr 794786.

⁶⁹ Wyrok SN z 29 listopada 2000 r., I PKN 123/00, Lex, nr 1170586.

⁷⁰ Wyrok SN z 7 stycznia 2010 r., II PK 159/09, Lex, nr 577461.

prawa, decyduje przyczyna rozwiązania z nim umowy o pracę, w szczególności, czy była to przyczyna leżąca po jego stronie, zwłaszcza przez niego zawniona, a jego zachowanie, które doprowadziło do rozwiązania umowy o pracę, było rażąco naganne⁷¹. Za szczególną okoliczność uzasadniającą przyjęcie sprzeczności żądania przywrócenia do pracy z zasadami współzycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa nie może być uznany niewielki stopień naruszenia przez pracodawcę przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę⁷².

Należy pamiętać, że pozbawienie pracownika szczególnie chronionego wzmocnionej ochrony trwałości stosunku pracy, w wyniku zastosowania art. 8 k.p. i art. 477¹ k.p.c., wymaga precyzyjnego i przekonującego uzasadnienia nadużycia prawa do tej ochrony⁷³.

Sprzeczność przywrócenia do pracy ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa

Pojęcie społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa stanowi klauzulę generalną determinującą właściwe korzystanie z przewidzianych w przepisach instytucji prawnych. Jak wskazuje K.W. Baran, klauzula społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa ma na celu ochronę w stosunkach pracy ogólnych interesów społeczno-gospodarczych. Powinna więc być ona interpretowana w kontekście standardów społecznej gospodarki rynkowej. W płaszczyźnie normatywnej stanowi mechanizm ograniczający nadużywanie praw i wolności⁷⁴. Według K. Piaseckiego, przy ocenie społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa należy mieć na względzie funkcję określonego prawa w społeczeństwie i interes społeczny (cel określonego rodzaju prawa). Społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa wynika z jego treści i charakteru⁷⁵. W stosunkach pracy klauzula społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa służy ochronie w stosunkach pracy ogólnych interesów społeczno-gospodarczych. Stanowi mechanizm ograniczający nadużywanie praw i wolności⁷⁶.

W sytuacji, gdy wybrane przez pracownika roszczenie o przywrócenie do pracy zostanie uznane za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznacze-

⁷¹ Wyrok SN z 29 listopada 2000 r., I PKN 123/00, Lex, nr 1170586.

⁷² Wyrok SN z 8 kwietnia 1999 r., I PKN 185/99, OSNP 2000, nr 22, poz. 811.

⁷³ Wyrok SN z 20 stycznia 2011 r., I PK 112/10, M.P.Pr. 2011, nr 7, poz. 372–376.

⁷⁴ *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, B.M. Ćwiertniak, S. Driczinski et al. WKP 2012, komentarz do art. 8.

⁷⁵ K. Piasecki, *Kodeks cywilny. Komentarz. Księga pierwsza. Część ogólna*, Kraków 2003, komentarz do art. 5.

⁷⁶ Wyrok S. Apel. w Łodzi z 21 listopada 2012 r., III APa 27/12, Lex, nr 1246752.

niem prawa, sąd pracy może zasądzić odszkodowanie na podstawie art. 477¹ k.p.c. Jest to uprawnienie sądu, z którego – w braku takiego roszczenia – nie musi skorzystać⁷⁷.

Wielokrotnie w judykaturze SN rozważana była sytuacja wykorzystywania ochrony związkowej dla realizacji roszczenia o przywrócenie do pracy. Według SN, wstąpienie do związku zawodowego (jak też utworzenie związku zawodowego⁷⁸) w celu uzyskania szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy przez pracownika, któremu wypowiedziano umowę o pracę z przyczyn ekonomicznych, jest nadużyciem wolności związkowej i powinno prowadzić do oceny, że roszczenie o przywrócenie do pracy jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa pracownika, który w ten sposób uzyskał omawianą ochronę⁷⁹.

Za sprzeczną ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa SN uznał sytuację, gdy jedynym celem dochodzenia przywrócenia do pracy jest uzyskanie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy i pracownik kieruje się wyłącznie tak rozumianym interesem finansowym, a nie potrzebą odzyskania pracy. Przy takiej motywacji istnieje podstawa dla oceny jego żądania jako sprzecznego ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, co może uzasadniać orzeczenie o odszkodowaniu w miejsce przywrócenia do pracy⁸⁰.

Również w sytuacji, gdy postępowanie pracownika było szczególnie naganne, sąd pracy może zasądzić na rzecz pracownika podlegającego szczególnej ochronie odszkodowanie, a nawet w ogóle nie przyznać tego roszczenia. W takiej sytuacji, w ocenie SN, udzielenie pracownikowi ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy pozostawałoby w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa⁸¹.

Okolicznością niezawinioną przez pracownika, a pozostającą w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa dla domagania się przywrócenia do pracy, może stanowić stan zdrowia pracownika. W 1998 r. SN uznał, że sprzeczna ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach jest próba uczynienia z tego prawa użytku, gdy pracownik nie chce i ze względów zdrowotnych nie może na tym stanowisku wykonywać części normalnych zadań⁸².

⁷⁷ Wyrok SN z 23 stycznia 2008 r., II PK 124/07, Lex, nr 448149.

⁷⁸ Wyrok SN z 27 lutego 1997 r., I PKN 17/97, OSNP 1997, nr 21, poz. 416.

⁷⁹ Wyrok SN z 2 czerwca 2000 r., I PKN 691/99, Lex, nr 1222178.

⁸⁰ Wyrok SN z 12 maja 2010 r., I PK 10/10, Lex, nr 602199.

⁸¹ Wyrok SN z 26 listopada 2002 r., I PKN 535/01, Lex, nr 1165843.

⁸² Wyrok SN z 9 grudnia 1998 r., I PKN 502/98, OSNP 2000, nr 3, poz. 107.

Sprzeczność przywrócenia do pracy z zasadami współżycia społecznego

Art. 477¹ k.p.c. pozwala sądowi na zasądzenia odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy, w sytuacji gdy roszczenie pracownika pozostaje w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego. Jak wskazuje G. Goździewicz, zasady współżycia społecznego stanowią kryterium określającym granice wykonywania uprawnień (praw podmiotowych) w stosunkach regulowanych przez prawo pracy. Obecnie zasady współżycia społecznego znaczą w prawie pracy to samo, co pozaprawne normy moralne i obyczajowe, które kształtują stosunki między pracodawcami a pracownikami⁸³. Zasady współżycia społecznego zatem to wyłącznie reguły moralne (standardy etyczno-moralne⁸⁴), choć oczywiście nie wszystkie, lecz tylko odnoszące się do stosunków międzyludzkich. Przestrzeganie owych reguł spotyka się z pozytywną oceną, jest aprobowane, zaś ich naruszanie jest traktowane jako naganne, spotyka się z dezaprobatą⁸⁵. Odwołanie się do reguł moralnych pozwala czy wręcz nakazuje poszukiwanie prawdy, dobra, sprawiedliwości przy całkowitym porzuceniu „prawniczych wybiegów”⁸⁶.

W orzecznictwie, wskazując na sprzeczność roszczenia o przywrócenie do pracy z zasadami współżycia społecznego, podnosi się naganne postępowanie pracownika. Według SN, naruszenie zasad współżycia społecznego uzasadniające zasądzenie odszkodowania musi być rażące i wyrażać się w wyjątkowej naganności zachowania pracownika⁸⁷. W 2010 r. SN zwrócił uwagę, że roszczenie o przywrócenie do pracy można uznać za nieuzasadnione, jeżeli zachowanie pracownika było naganne w takim stopniu, że jego powrót do pracy mógłby wywołać zgorzniecie innych zatrudnionych pracowników, a naruszenie przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia nie było poważne⁸⁸. W sprawie, w której czyni się pracownikowi zarzut naruszenia zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy, skutek jego postępowania stwarzającego napięcia, konflikty i zagrożenia spokoju, istotne jest przede wszystkim to, czy przypisywane pracownikowi postępowania-

⁸³ L. Florek (red.), R. Celeda, K. Gonera, G. Goździewicz, A. Hintz, A. Kijowski, Ł. Pisarczyk, J. Skoczylński, B. Wagner, T. Zieliński, *Kodeks pracy. Komentarz*, LEX, 2011, komentarz do art. 8.

⁸⁴ Wyrok S. Apel. w Łodzi z 21 listopada 2012 r., III APa 27/12, Lex, nr 1246752.

⁸⁵ *Kodeks cywilny. Część ogólna. Komentarz*, red. M. Pyziak-Szafnicka, B. Giesen, W.J. Katner, P. Książak et al., Lex 2009, komentarz do art. 5.

⁸⁶ W. Dajczak, *Zasady współżycia społecznego czy dobra wiara*, „Rejent” 2001, nr 1, s. 47, komentarz do art. 5.

⁸⁷ Wyrok SN z 22 kwietnia 2010 r., III PK 70/09, Lex, nr 602058.

⁸⁸ Wyrok SN z 7 stycznia 2010 r., II PK 159/09, Lex, nr 577461.

nie miało rzeczywiście miejsce i jakie wywołało skutki, a nie motyw, jakimi kierował się pracownik⁸⁹. Oczywiście z powołania się na zasady współżycia społecznego nie może korzystać ten, kto sam te zasady narusza w sposób świadomy i rażący⁹⁰. W konsekwencji, z ustawowych gwarancji wzmożonej ochrony trwałości stosunku pracy nie powinien korzystać ten działacz związkowy, któremu można zarzucić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i nadużywanie funkcji związkowej dla ochrony przed uzasadnionymi sankcjami prawa pracy⁹¹.

Uzasadnia zasądzenie odszkodowania w miejsce przywrócenia również utrata zaufania do pracownika. W 2010 r. SN wskazał, że utrata zaufania pracodawcy do pracownika, z którym rozwiązano w sposób niedopuszczalny stosunek pracy w wieku przedemerytalnym, może uzasadniać zamianę żądania przywrócenia do pracy na odszkodowanie⁹².

Długotrwała nieobecność w pracy oraz niezdolność do pracy, stanowiąc zobiektywizowane okoliczności, mogą czynić również uzasadnienie dla uznania roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy, jako sprzecznego z zasadami współżycia społecznego. Według SN, nieświadczanie pracy, nawet usprawiedliwione, przez długi czas (10 lat) sprawia, że więź obligacyjna między stronami istnieje tylko w szczerkowym kształcie, prowadzącym się do wypłaty różnych świadczeń przez pracodawcę w uwzględnieniu kolejnych wniosków pracownika. W tej sytuacji żądanie przywrócenia do pracy może być zasadnie zakwestionowane w świetle zasad współżycia społecznego⁹³. Nie stanowi naruszenia zasad współżycia społecznego zasądzenie odszkodowania na rzecz pracownika podlegającego szczególnej ochronie, gdy po rozwiązaniu stosunku pracy stał się całkowicie niezdolny do pracy i pobiera świadczenie z tego tytułu, a przywrócenie go do pracy na poprzednich warunkach wymagałoby zwolnienia jednego z dwóch nienagannie wypełniających swoje obowiązki pracowników⁹⁴.

Uwagi końcowe

Przewidziane w art. 45 k.p. oraz w art. 477¹ k.p.c., instytucje prawne pozwalają sądowi pracy na uwzględnianie przy orzekaniu co do roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy, okoliczności, jakie wystąpiłyby na skutek

⁸⁹ Wyrok SN z 7 kwietnia 2011 r., I PK 239/10, Lex, nr 896460.

⁹⁰ *Ibidem*.

⁹¹ Wyrok SN z 5 grudnia 2002 r., I PKN 689/01, Lex, nr 1165845.

⁹² Wyrok SN z 12 maja 2010 r., I PK 10/10, Lex, nr 602199.

⁹³ Wyrok SN z 3 sierpnia 2011 r., I PK 30/11, Lex, nr 1101326.

⁹⁴ Wyrok SN z 22 września 1999 r., I PKN 271/99, OSNP 2001, nr 2, poz. 41.

powrotu pracownika do pracy. W analizowanych przepisach sąd pracy został wyposażony w kompetencję samodzielnej oceny skutków, jakie wywoła przywrócenie pracownika do pracy. W konsekwencji sąd pracy, w razie wywiedzonego przez pracownika roszczenia o przywrócenie do pracy, nie determinuje konieczności ślepego orzeczenia zgodnie z żądaniem. Stosunki pracy cechują się bowiem wysokim stopniem złożoności relacji społecznych, a prawidłowe wykonywanie pracy, będzie możliwe wyłącznie w sytuacji zachowania poprawności tych relacji.

Wydając wyrok sąd pracy będzie się kierował w swoim orzeczeniu zarówno możliwością powrotu pracownika do pracy, patrząc przez pryzmat faktycznych możliwości podjęcia przez pracownika pracy po przywróceniu, jak i celowością przywrócenia pracownika do pracy, biorąc pod uwagę możliwości prawidłowego funkcjonowania pracownika w środowisku pracy oraz zgodnością przywrócenia pracownika z zasadami współżycia społecznego oraz społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa.

Jak zostało wykazane, wspomniane przesłanki mają otwarty charakter, a ich ogólna wymowa sprawia, że przez cały czas pozostają aktualne i możliwe do wykorzystania w dyktowanych życiowymi okolicznościami stanami faktycznymi, czego najlepszy dowód stanowi bogaty dorobek judykatury.

Abstract

Premises for awarding compensation in lieu of returning to employment in the sentences of the Supreme Court

The article presents the power of labour courts to award compensation as a substitute for re-establishing employment contracts. The author indicates the legal institutions that allow the labour court to execute the competence mentioned above, contained in the provisions of labour law and the provisions of civil procedure. The article studies the premises that must occur to make the legal mechanism of awarding such compensation practical. As interpretation of such premises may vary, the author cites the judgement of the Supreme Court to show what they practically mean.

Źródła

Literatura

- Dajczak W., *Zasady współżycia społecznego czy dobra wiara*, „Rejent” 2001, nr 1.
Gersdorf M., Rączka K., Skoczyński J., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2008.
Iwulski J., Sanetra W., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012.
Jackowiak U., Piankowski M., Stelina J. et al., *Kodeks pracy z komentarzem*, Gdynia 2004.

Jakubecki A., *Naczelne zasady postępowania cywilnego w świetle nowelizacji kodeksu postępowania cywilnego*, [w:] *Czterdziestolecie kodeksu postępowania cywilnego. Zjazd katedr postępowania cywilnego w Zakopanem (7–9 października 2005 r.)*, Kraków 2006.

Kodeks pracy. Komentarz, red. K.W. Baran, B.M. Ćwiertniak, S. Driczinski et al., WKP 2012.

Kodeks pracy. Komentarz, red. L. Florek, R. Celeda, K. Gonera et al., Lex 2011.

Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Tom 1: Artykuły 1–366, red. H. Dolecki, T. Wiśniewski, I. Gromska-Szuster et al., Lex 2013.

Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Tom 2: Artykuły 367–505³⁷, red. H. Dolecki, T. Wiśniewski, J. Iwulski et al., Lex 2013.

Komentarz aktualizowany do ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego, red. A. Jakubecki, J. Bodio, T. Demendecki et al., Lex 2013.

Kodeks cywilny. Część ogólna. Komentarz, red. M. Pyziak-Szafnicka, B. Giesen, W.J. Katner et al., Lex 2009.

Piasecki K., *Kodeks cywilny. Komentarz. Księga pierwsza. Część ogólna*, Kraków 2003.

Raczkowski M., Gersdorf M., Rączka K., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012.

Świątkowski A. M., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2010.

Netografia

www.sjp.pwn.pl [dostęp 28.08.2013].

www.prawnik.pl/paremie-lacinskie/456,De-sua-malitia-nemo-debet-commodum-reportare.html [dostęp 28.08.2013].