

Celowość przywrócenia do pracy

Stosunek pracy ustać może z uwagi na zaistnienie różnych zdarzeń: wygaśnięcia umowy o pracę, porozumienia, wypowiedzenia, rozwiązania bez wypowiedzenia. Te ostatnie czynności skutkują zerwaniem więzi prawnej, przy podjęciu inicjatywy jednej ze stron. Niemniej ustawodawca odmiennie uregulował skutki wadliwego rozwiązania umowy dla pracodawcy i pracownika.

Daniel Paul

Zgodnie z kodeksem pracy pracodawca ma prawo dochodzenia odszkodowania w przypadku wadliwego rozwiązania stosunku pracy przez pracownika bez wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony, określony lub na czas wykonywania określonej pracy. Nie przysługuje mu jednak takie uprawnienie, gdy pracownik wadliwie rozwiąże stosunek pracy za wypowiedzeniem. Ubocznie rozważyć można dopuszczalność powołania się przez pracodawcę na normę art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p., a więc należycie wykonanie zobowiązania, niemniej konstrukcja ta może zostać uznana za chybioną, gdyż art. 300 k.p. pozwala posiłkować się kodeksem cywilnym w sprawach nieuregulowanych. W tym zaś przypadku wątpliwości budzi zagadnienie, czy problematyka ta nie została wyczerpująco unormowana w kodeksie pracy, skoro ustawodawca postanowił wprowadzić jedynie sankcję za rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Przystępując do analizy interesującej nas problematyki, podkreślić należy, iż dotyczy ona głównie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, a tylko w szczególnie uzasadnionych przypadkach odnosi się do umów terminowych.

Zgodnie z normą art. 45 k.p., w przypadku wadliwego rozwiązania z pracownikiem umowy za-

wartej na czas nieokreślony, postępowaniem naruszającym przepisy lub zastosowaniem nieuzasadnionego rozwiązania, pracownikowi przysługują trzy roszczenia: o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, gdy nie skończył się jego bieg, następnie o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie. Sąd dokonuje wyboru roszczenia według woli powoda, niemniej § 2 art. 45 k.p. przewiduje możliwość zasądzenia odszkodowania w miejsce przywrócenia, jeśli byłoby to niemożliwe lub niecelowe.

Analogiczną sytuację przewiduje kodeks pracy, gdy dochodzi do niezgodnego z prawem rozwiązania bez wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony. W tym wypadku, zgodnie z art. 56 § 1 k.p., pracownikowi niejako z samej istoty przysługują dwa roszczenia: o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie. Tu sąd również może odmówić przywrócenia w miejsce odszkodowania.

Jak widać ustawodawca przyznał sądom istotną kompetencję kreowania sytuacji prawnej powoda, niekiedy nawet wbrew jego żądaniom. Uprawnienie to wynika z zastosowania niedookreślonych klauzul generalnych, które muszą być badane w każdym jednostkowym przypadku. Podkreślić należy, iż ta szeroka kompetencja organów sądowniczych nie może opierać się na dowolności, lecz na wnikliwym postępowaniu dowodowym.

W toku procesu sąd ma obowiązek zbadać okoliczności przemawiające za przywróceniem powoda lub zasądzeniem odszkodowania, uwzględniając szereg okoliczności. Ich zaistnienie przesądza o niemożliwości lub niecelowości przywrócenia do pracy, a zaliczymy do nich: poważny, długotrwały i głęboki konflikt między pracownikiem a pracodawcą, w szczególności, gdy jest on zawniony przez pracownika lub powstał na tle dotyczących go okoliczności (wyrok SN z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 110/99). W takich wypadkach sąd ma obowiązek zbadania źródła konfliktu w celu ustalenia, która ze stron stosunku pracy ponosi winę za zaistniałą sytuację. Tym samym nie każdy konflikt pracodawcy z pracownikiem może stać się podstawą odmowy przywrócenia do pracy. Zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego z 19 listopada 1997 r., I PKN 173/97, nie uzasadnia odmowy przywrócenia konflikt powstały w związku z toczącym się postępowaniem sądowym, jak również zatrudnienie w miejsce powoda nowego pracownika. Skład orzekający nie będzie mógł się powoływać na niecelowość przywrócenia także wtedy, gdy postępowanie sądowe trwać będzie długo lub pracownik podejmie nowe zatrudnienie. Wytyczne te należy uznać za uzasadnione, gdyż nie można wymagać od pracownika, aby ten oczekiwał na niepewne rozstrzygnięcie sądu, pozostając bez środków do życia.

Dokonując oceny tych klauzul generalnych, sąd bierze pod uwagę okoliczności zaistniałe zarówno przed wypowiedzeniem, jak i po jego wręczeniu, a nawet zaistniałe w toku procesu. Tym samym gwałtowne i dalece niestosowne zachowanie pracownika, jakie może wynikać z faktu rozwiązania

stosunku pracy, może niekiedy przekreślić szansę na ponowne zatrudnienie.

Rozważając zagadnienie przywrócenia do pracy, warto zwrócić uwagę na sytuację działaczy związkowych, objętych szczególną ochroną stosunku pracy. Zgodnie z art. 45 § 3 k.p. względem takich osób skład orzekający nie może powołać się na niemożliwość lub niecelowość przywrócenia i zasądzić odszkodowania. Niemniej utarta praktyka sądowicza dopuszcza zasądzenie odszkodowania w miejsce przywrócenia, jeśli przywrócenie do pracy naruszałoby zasady współżycia społecznego, ujęte w art. 8 k.p. Wtedy sąd orzekający, powołując się na normę art. 477¹ k.p.c. w zw. art. 8 k.p., zasądzi odszkodowanie mimo objęcia pracownika szczególną ochroną stosunku pracy. Warto jednak podkreślić, iż może to nastąpić jedynie w szczególnie uzasadnionych przypadkach, gdy zachowanie pracownika jest dalece niewłaściwe i rażąco narusza podstawowe obowiązki. Tytułem przykładu wskazać można na wykonywanie pracy w stanie nietrzeźwości, kradzież mienia z zakładu pracy lub umyślne wyrządzenie szkody znacznej wartości.

Jak widać w każdym przypadku procesu sądowego zakończyć się może innym wynikiem, a w konsekwencji wygrany proces nie musi oznaczać powrotu pracownika do pracy, lecz co warto jeszcze raz podkreślić, nie może to być arbitralna i subiektywna ocena sędziego nie poparta obiektywnymi przesłankami.

i Autor jest kierownikiem działu prawno-ekonomicznego ZR Środkowowschodniego NSZZ Solidarność

Wyrazy głębokiego i szczerego współczucia

Pani TERESIE KOWALSKIEJ

z powodu śmierci

MAMY

składają koleżanki i koledzy
z Sekretariatu Przemysłu Spożywczego
NSZZ Solidarność