

Dr Eliza Maniewska

Uniwersytet Warszawski

ORCID: 0000-0002-8101-7351

e-mail: e.maniewska@wpia.uw.edu.pl

Konflikt zwolnionego pracownika z kierownictwem zakładu lub współpracownikami jako przesłanka zasądzenia odszkodowania w miejsce dochodzonego w pozwie przywrócenia do pracy

Conflict of a dismissed employee with the company's management or co-workers as a premise for awarding compensation instead of demanded in the lawsuit reinstatement

Streszczenie

W opracowaniu przedstawiono stanowisko judykatury Sądu Najwyższego odnośnie do przesłanek zasądzenia odszkodowania w miejsce dochodzonego w pozwie przywrócenia do pracy z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę ze szczególnym uwzględnieniem ustalenia konfliktu zwolnionego pracownika z kierownictwem zakładu pracy lub współpracownikami.

Słowa kluczowe

roszczenia z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę; związanie sądu żądaniem pozwu

JEL: K31

Abstract

The study presents the position of the Supreme Court's jurisprudence regarding the grounds for awarding compensation instead of demanded in the lawsuit reinstatement due to defective termination of an employment contract by the employer, with particular emphasis on determining the conflict of the dismissed employee with the management of the workplace or with co-workers.

Keywords

claims for defective termination of the employment contract by the employer; binding the court with a demand of a lawsuit

Przypomnijmy, że zgodnie z art. 321 § 1 k.p.c., art. 45 § 1 k.p. oraz art. 56 k.p. zasadą jest, że sąd uznając zasadność powództwa jest związany rodzajem zgłoszonego przez pracownika roszczenia z tytułu niezgodnego z prawem lub nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę.

Jeżeli pracownik żąda zasądzenia odszkodowania, to sąd zawsze jest obowiązany je zasądzić. Odstępstwo od zasady związania roszczeniem zgłoszonym w pozwie dotyczy jedynie przypadków, w którym pracownik dochodzi uznania wypowiedzenia za bezskuteczne albo przywrócenia do pracy. Wówczas, przy spełnieniu określonych przesłanek, sąd może w ich miejsce zasądzić na rzecz powoda odszkodowanie. Podstawą takiego rozstrzygnięcia, w zależności od dalszych warunków, jest art. 45 § 2 k.p. albo art. 8 k.p. i art. 477¹ k.p.c.

Na podstawie art. 45 § 2 k.p. sąd odmawia przywrócenia do pracy wówczas, gdy uzna, że jest to niemożliwe lub niecelowe albo gdy przed wydaniem orzeczenia upłynął termin, do którego umowa o pracę zawarta na czas określony miała trwać, lub jeżeli przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres,

jaki pozostał do upływu tego terminu. Natomiast przepisy art. 8 k.p. i art. 477¹ k.p.c. mają zastosowanie wówczas, gdy zachodzą przesłanki sprzeczności przywrócenia do pracy z zasadami współzycia społecznego lub przesłanki sprzeczności przywrócenia do pracy ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa.

Z uwagi na brak wyraźnej substancjalnej (treściowej) różnicy pomiędzy przesłankami wskazanymi w art. 45 § k.p. i art. 8 k.p. w praktyce różnica dotycząca ich stosowania sprowadza się do tego, czy powód jest pracownikiem, którego stosunek pracy podlega szczególnej ochronie, czy też taka szczególna ochrona mu nie przysługuje.

Przepis art. 45 § 2 k.p. ma zastosowanie do wszystkich pracowników jedynie w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. W pozostałych przypadkach zaś może być stosowany tylko, gdy powód nie jest pracownikiem, o którym mowa w art. 39 i 177, ani pracownikiem, o którym mowa w przepisach szczególnych dotyczących ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę (art. 45 § 3 k.p.). Natomiast w odniesieniu do przepisów art. 8 k.p. i art. 477¹ k.p.c. takie zastrzeżenie nie obowiązuje.

Analiza orzecznictwa przekonuje, że jedno z najczęstszych sytuacji, w których sąd odmawia przywrócenia do pracy i w to miejsce zasądza na rzecz pracownika odszkodowanie, to przypadki ustalonego w toku postępowania konfliktu pracownika z kierownictwem zakładu lub współpracownikami. Ustalenie to uznaje się bowiem za podstawę przyjęcia niemożliwości lub niecelowości przywrócenia do pracy (art. 45 § 2 k.p.) albo sprzeczności domagania się przywrócenia do pracy z zasadami współzycia społecznego lub ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa (art. 8 k.p.).¹

To, że sytuacja konfliktowa w zakładzie pracy może powodować uznanie przywrócenia do pracy za niecelowe lub niemożliwe, stanowi pogląd silnie ugruntowany zarówno w judykaturze, jak i w piśmiennictwie (Szelhaus 2012, s. 23-29). Pojawia się bowiem mająca umocowanie z zdarzeniach poprzedzających rozwiązanie stosunku pracy obawa naganne zachowania pracownika po przywróceniu do pracy. W takiej sytuacji groźba przyszłych naruszeń obowiązków pracowniczych przemawia za niecelowością przywrócenia pracownika do pracy. Stąd zasadne jest ustalenie, czy powrót pracownika do pracy zaostriżyłby istniejący konflikt i nie sprzyjał współpracy załogi z uwagi na jego głębię oraz liczbę jego uczestników (wyrok Sądu Najwyższego z 28 lipca 1999 r., I PKN 168/99, OSNAPiUS 2000/1, poz. 784, z glosą H. Szewczyk, OSP 2001 nr 9, poz. 128). Pracownik pozostaje wszak co do zasady członkiem mniejszego lub większego zespołu współpracowników i wymagane są co najmniej poprawne jego relacje z tym zespołem. Umiejętność ich zbudowania lub utrzymania pozostaje istotna dla pracodawcy, gdyż umożliwia prawidłowe funkcjonowanie zakładu pracy. Chodzi przy tym o interes podmiotu zatrudniającego jako strony stosunku pracy, a nie o prywatny interes poszczególnych osób wchodzących w skład kadry zarządzającej zakładu (tak wyroki SN z 21 marca 2023 r., I PSKP 10/22, niepubl. i z 5 lipca 2011 r., I PK 21/11, LEX nr 1001274).

Z drugiej strony należy jednak pamiętać, że przy ocenie zasadności przywrócenia do pracy trzeba mieć na uwadze także interes pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z 25 lipca 2006 r., I PK 56/06, LEX nr 218527). Jak podkreślono w wyroku SN z 21 marca 2023 r., I PSKP 10/22, gdy pracodawca wskazuje nieprawdziwą przyczynę rozwiązania umowy o pracę, z reguły nie może przeciwstawić żądaniu przywrócenia do pracy twierdzenia o niezasadności uwzględnienia tego żądania. W takim przypadku zasądzenie odszkodowania, zamiast żądanego przywrócenia do pracy, może nastąpić zasadniczo tylko w razie stwierdzenia niemożliwości przywrócenia do pracy, zaś stwierdzenie samej niecelowości przywrócenia nie jest wystarczające. W konsekwencji brak prawidłowej współpracy między pracodawcą a pracownikiem oraz brak zaufania pracodawcy do pracownika nie uzasadniają oceny, że przywrócenie pracownika do pracy byłoby niezasadne, jeżeli konfliktowa sytuacja nie została zawiniona wyłącznie przez niego, a przyczyny konfliktu leżą przede wszystkim po stronie podmiotu zatrud-

niającego (tak również wyrok Sądu Najwyższego z 21 września 2001 r., I PKN 627/00, OSNP 2003 nr 17, poz. 413). Także konflikt między pracodawcą a pracownikiem w związku z procesem sądowym nie przesądza o niemożliwości lub niecelowości przywrócenia do pracy (art. 45 § 2 k.p.) — wyrok SN z 19 maja 1997 r., I PKN 173/97, OSNAPiUS 1998/8/243.

Inaczej rzecz ujmując, konflikt między pracownikiem żądającym przywrócenia do pracy a jego przełożonym (współpracownikiem) uzasadnia uznanie przywrócenia do pracy za niecelowe (art. 45 § 2 k.p.), jeżeli jest poważny, długotrwały, głęboki, a przede wszystkim zawiniony przez pracownika lub powstały na tle dotyczących go okoliczności (tak wyrok SN z 28 lipca 1999 r., I PKN 110/99, OSNAPiUS 2000/21/780; OSP 2021/4/28 z glosą A. Redy-Ciszewskiej; OSP 2001/9/128 z glosą H. Szewczyk).

Nie bez znaczenia jest również, czy pracownik podlega szczególnej ochronie, zwłaszcza jeżeli ochrona ta motywowana jest jego działalnością związkową. Jak bowiem zauważa Sąd Najwyższy, w przypadku pracowników pełniących funkcje związkowe ocena ich zachowań musi uwzględniać pewien naturalny konflikt reprezentowanych przez te osoby interesów i związanych z tym obowiązków: z jednej strony nakazu lojalności wobec pracodawcy, z drugiej zaś — powinności ochrony pracowników wobec podmiotu zatrudniającego. Stąd też analiza prawidłowości postępowania działacza związkowego, tak po względem przedmiotowym (rodzaj zarzucanych mu naruszeń obowiązków pracowniczych) jak i podmiotowym (stopień przypisywanej mu winy w owych naruszeniach), musi uwzględniać złożoność sytuacji faktycznej i prawnej takich osób (wyrok SN z 21 marca 2023, I PSKP 10/22). Judykatura generalnie przyjmuje, że fakt podlegania szczególnej ochronie nie pozostaje bez wpływu na prawidłowość odmowy przywrócenia do pracy (wyrok SN z 16 stycznia 1998 r., I PKN 475/97, OSNAPiUS 1998 nr 23, poz. 683), a przepis art. 8 k.p., będący (obok art. 477¹ k.p.c.) podstawą takiego rozstrzygnięcia, należy wyklądać bardziej rygorystycznie niż art. 45 § 2 k.p. (por. wyrok SN z 28 lipca 1999 r., I PKN 110/99, OSNAPiUS 2000/21, poz. 780). O sprzeczności żądania przywrócenia do pracy z zasadami współzycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa można bowiem w takich razach mówić dopiero, gdy zachowanie pracownika było wyjątkowo naganne lub szczególnie rażące (wyroki Sądu Najwyższego: z 26 marca 1998 r., I PKN 571/97, OSNAPiUS 1999/5/168; z 17 listopada 1999 r., I PKN 366/99, OSNAPiUS 2001/7/220; z 12 września 2000 r., I PKN 23/00, OSNAPiUS 2002/7/160; z 14 lutego 2001 r., I PKN 252/00, OSNAPiUS 2002/21/525; z 25 stycznia 2005 r., I PK 153/04, LEX nr 150801; z 6 kwietnia 2006 r., III PK 12/06, OSNP 2007/7-8/90; z 7 stycznia 2010 r., II PK 159/09, LEX nr 577461; z 20 stycznia 2011 r., I PK 112/10, LEX nr 738389).

W związku z omawianą tematyką należy także odnotować uwagi Sądu Najwyższego dotyczące sfery procesowej.

Po pierwsze, Sąd Najwyższy uwypukla, że wobec obowiązującej w procesie cywilnym zasady kontrydyktoryjności, samo wdnanie się pracodawcy w spór sądowy zainicjowanym pozwem o przywrócenie do pracy i wykazywanie w toku procesu zgodności z przepisami złożonego oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy, nie jest tożsame ze zgłoszeniem wniosku o orzeczenie — w razie podzielenia przez sąd zarzutów pracownika skierowanych przeciwko takiemu oświadczeniu — o roszczeniu alternatywnym do dochodzonego przez powoda. Nie wystarcza więc samo dowodzenie przez pracodawcę prawidłowości dokonanego rozwiązania stosunku pracy, ale konieczne jest wykazanie dodatkowych okoliczności uwzględnienia tego rodzaju wniosku. Bez stosownej inicjatywy strony pozwanej sąd nie powinien zatem sam poszukiwać argumentów za odmową orzeczenia o restytucji stosunku pracy (wyrok SN z 21 marca 2023 r., I PSKP 10/22). Według wyroku SN z 23 listopada 2016 r., II PK 222/15, LEX nr 2183480, z wykładni systemowej i funkcjonalnej art. 477 zdanie drugie k.p.c. wynika, że dla umożliwienia zajęcia stanowiska przez strony w tym przedmiocie sąd powinien każdorazowo uprzedzić je o możliwości zastosowania art. 45 § 2 lub art. 56 § 2 k.p.

Po drugie, art. 45 § 2 k.p. stanowi wprost, że sąd pracy może nie uwzględnić zgłoszonego w pozwie żądania przywrócenia do pracy i w jego miejsce orzec o odszkodowaniu tylko wtedy, „jeżeli ustalili”, że przywrócenie do pracy byłoby niemożliwe lub niecelowe. Jak zauważył Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 25 marca 1999 r., I PKN 641/98 (OSNAPiUS 2000/11/416), znaczenie pojęcia „ustalili” wymaga od sądu przeprowadzenia postępowania dowodowego w odpowiednim zakresie. Nie jest dopuszczalne formułowanie przez sąd ocen jedynie na podstawie twierdzeń stron. Gdyby bowiem ustawodawca dopuścił taką możliwość, zamiast zwrotu „jeżeli ustalili”, użyłby zwrotu „jeżeli uzna”. Kryteriów oceny niemożliwości lub niecelowości uwzględnienia żądania pracownika przywrócenia do pracy sąd pracy powinien zatem poszukiwać przede wszystkim w ustaleniach faktycznych, tylko bowiem odwołanie się do ocen powiązanych ściśle z podłożem faktycznym sprawy może stworzyć przeciwwagę dla przedstawio-

nych w pozwie przesłanek zasadności żądania powrotu na dotychczas zajmowane stanowisko pracy. Trzeba też zauważyć, że skoro orzeczenie o roszczeniu innym niż dochodzone przez pracownika jest wyjątkiem od reguły związania sądu żądaniem pozwu, przepis art. 45 § 2 k.p. należy interpretować ściśle. Ocena w tym zakresie powinna zmierzać do wyjaśnienia, na ile w świetle okoliczności konkretnej sprawy restytucja rozwiązanego stosunku pracy jest realna i czy reaktywowany w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy ma szanse na prawidłowe funkcjonowanie (wyrok Sądu Najwyższego z 12 maja 2011 r., II PK 276/10, LEX nr 949027).

Po czwarte, o ile z punktu widzenia zasadności (bezzasadności) wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę istotny jest stan, jaki istniał w momencie składania oświadczenia woli przez pracodawcę, o tyle ocena celowości (i możliwości) przywrócenia pracownika do pracy, powinna uwzględniać całość okoliczności (stan rzeczy) istniejący w chwili zamknięcia rozprawy w rozumieniu art. 316 § 1 k.p.c. Ocena, czy roszczenie pracownika o przywrócenie do pracy powinno być uwzględnione, zależy więc od tego, czy według stanu rzeczy istniejącego w chwili zamknięcia rozprawy przywrócenie to jest niemożliwe lub niecelowe. Pogląd ten Sąd Najwyższy z reguły odnosi do okoliczności, które wystąpiły po rozwiązaniu umowy o pracę (wyroki z 4 października 2000 r., I PKN 531/00, OSNAPiUS 2002/10/234; z 19 września 2002 r., I PKN 445/01, OSNP 2004/9/153; z 17 stycznia 2007 r., I PK 259/06, OSNP 2008/11-12/156; z 16 października 2009 r., I PK 85/09, OSNP 2011/11-12/146, OSP 2011/11/119 z głosem H. Szewczyk). Niemniej jednak wskazana reguła ma znaczenie ogólniejsze, co najpełniej Sąd Najwyższy wyraził w wyroku z 25 stycznia 2001 r., I PKN 206/00 (OSNAPiUS 2002/19/460) przyjmując, że odnosi się ona również do zdarzeń zaistniałych przed datą złożenia przez pracodawcę oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy i nieuwzględnionych w tym oświadczeniu, jeżeli mają znaczenie dla oceny celowości lub możliwości przywrócenia pracownika do pracy.

Uwagi te mają odpowiednie zastosowanie także do przypadku odmowy przywrócenia do pracy i zasądzenia w to miejsce odszkodowania w oparciu o art. 8 k.p.

Przypisy/Notes

¹ Do okoliczności przemawiających za niemożliwością lub niecelowością przywrócenia do pracy orzecznictwo Sądu Najwyższego zalicza przykładowo także: likwidację stanowiska pracy i brak środków na utrzymywanie dotychczasowego poziomu zatrudnienia (wyrok z 14 maja 1999 r., I PKN 57/99, OSNAPiUS 2000/15/576); utratę zaufania do księgowego uzasadnioną naruszeniem przez niego przepisów finansowych, gdyż brak jest możliwości prawidłowej współpracy w przyszłości (wyrok z 14 lipca 1999 r., I PKN 148/99, OSNAPiUS 2000/19/711); wielokrotne nieusprawiedliwione nieobecności i używanie alkoholu w pracy – dotyczy to rozwiązania umowy na podstawie art. 52 k.p. (wyrok z 13 listopada 1997 r., I PKN 343/97, OSNAPiUS 1998/19/563); naruszenie przez pracownika obowiązków, gdy pracodawca nie zachował formy wypowiedzenia z art. 30 § 4 k.p. (wyrok z 9 grudnia 1998 r., I PKN 503/98, OSNAPiUS 2000/3/108); gdyby przywrócenie do pracy wiązało się z koniecznością zwolnienia innego pracownika znajdującego się w gorszym położeniu, co wywołałoby poczucie krzywdy i niesprawiedliwości wśród innych pracowników (art. 8 k.p. i art. 4771 k.p.c.) (wyrok z 13 listopada 2014 r., I PK 77/14, LEX nr 1729280); kwalifikowany rodzaj, rozmiar i okres naruszania z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa podstawowych obowiązków pracowniczych, powodujący usprawiedliwioną i definitywną utratę zaufania niezbędnego do przywrócenia do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko (wyrok z 30 stycznia 2019 r., I PK 239/17, LEX nr 2618476).

Bibliografia/References

Szelhaus, R. (2012). Niecelowość przywrócenia do pracy pracownika stwarzającego konfliktową atmosferę w zakładzie pracy, *Temidium* (3).

Dr Eliza Maniewska, doktor nauk prawnych, absolwentka Wydziału Filozofii oraz Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego. W latach 1998–2023 zatrudniona w Sądzie Najwyższym, ostatnio na stanowisku członka Biura Studiów i Analiz. W 2007 r. zdała egzamin sędziowski z wynikiem bardzo dobrym; wpisana na listę radców prawnych. Od 2018 r. adiunkt na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej. Autorka wielu publikacji z zakresu prawa pracy oraz prawa konstytucyjnego. Współautorka – wraz z SSN Kazimierzem Jańskowskim (obecnie w stanie spoczynku) – Komentarza do Kodeksu pracy, który doczekał się już 13 wydań.

Dr Eliza Maniewska, Doctor of Law, graduate of the Faculty of Philosophy and the Faculty of Law and Administration at Warsaw University. In the years 1998–2023, she was employed in the Supreme Court, lately as a member of the Supreme Court Research and Analyses Office. In 2007 she passed the judicial exam with a very good result; entered on the list of legal advisers. From 2018, a lecturer at the Faculty of Law and Administration of the University of Warsaw in the Department of Labour Law and Social Policy. Author of many publications in the field of labour law and constitutional law. Co-author – together with SSN Kazimierz Jańkowski (currently retired) – Commentary on the Labour Code, which has 13 editions.



ZAPOWIEDŹ

**Magdalena Ziolo, Beata Zofia Filipiak,
Katarzyna Wójtowicz**

RYZYO ESG W SAMORZĄDZIE TERYTORYALNYM

Ryzyko ESG jest obecnie jednym z rodzajów ryzyka, któremu w debacie publicznej poświęca się wiele miejsca. Jest to uzasadnione koniecznością wypracowania ram systemowych dla zarządzania tym rodzajem ryzyka, które dotyczy wszystkich uczestników rynku. Ryzyko ESG jest szczególnie istotne z punktu widzenia wpływu na samorząd terytorialny, który zarządza środkami publicznymi i reali-

zuje zadania publiczne, bez których funkcjonowanie społeczności lokalnych nie byłoby możliwe. Obecnie samorząd terytorialny jest w fazie działań dostosowawczych do ryzyka ESG, które przebiegają z różnym zaawansowaniem.

Ryzyko zmian klimatu, transformacji energetycznej, starzenia się społeczeństwa czy ryzyko pandemiczne to tylko wybrane przykłady ryzyka ESG oddziałującego na jednostki samorządu terytorialnego. W monografii przedstawiono płaszczyzny i obszary usług publicznych realizowanych przez samorząd terytorialny najbardziej wrażliwe na działanie ryzyka ESG. Przedmiotem rozważań opracowania jest także mechanizm dostosowawczy i działania podjęte przez samorząd terytorialny w Polsce mające zredukować negatywny wpływ ryzyka ESG na aktywność JST i stabilność ich budżetów. Istotny wątek rozważań podjętych w monografii dotyczy niskoemisyjności oraz kwestii dotyczących działań na rzecz transformacji energetycznej czy walki ze smogiem. Poruszono także problemy związane z zabezpieczeniem przed ryzykiem pandemicznym oraz wskazano na wyzwania kreowane przez ryzyko ESG dla JST.

Więcej informacji na stronie www.pwe.com.pl