

Z orzecnictwa Sądu Najwyższego

Dr Eliza Maniewska

Uniwersytet Warszawski

ORCID: 0000-0002-8101-7351

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

Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia bez winy pracownika — prawo do ponownego zatrudnienia

Termination of the employment relationship without notice through no fault
of the employee — the right to re-employment

Streszczenie

Autorka referuje orzecznictwo Sądu Najwyższego w odniesieniu do zagadnienia prawa pracownika, z którym rozwiązano stosunek pracy bez wypowiedzenia bez jego winy, do ponownego zatrudnienia u tego samego pracodawcy.

Słowa kluczowe

roszczenie do nawiązanie stosunku pracy, rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia bez winy pracownika

JEL: K31

Abstract

The author presents the jurisprudence of the Supreme Court in relation to the issue of the right of an employee with whom the employment relationship was terminated without notice without his fault to re-employment with the same employer.

Keywords

a claim to establish an employment relationship, termination of the employment relationship without notice through no fault of the employee

Przypomnijmy, że zgodnie z art. 53 § 5 k.p. pracodawca powinien w miarę możliwości ponownie zatrudnić pracownika, który w okresie 6 miesięcy od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, z przyczyn wymienionych w § 1 i 2, zgłosi swój powrót do pracy niezwłocznie po ustaniu tych przyczyn.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego jednolicie przyjmuje się, że zwrot „pracodawca powinien w miarę możliwości zatrudnić pracownika” nie jest tylko postulatem skierowanym do pracodawcy, co pozbawiałaby art. 53 § 5 k.p. jakiegokolwiek praktycznego znaczenia, ale ponowne zatrudnienie pracownika jest ustawowym obowiązkiem, którego niespełnienie rodzi po stronie pracownika roszczenie o nawiązanie stosunku pracy i odszkodowanie za czas pozostawania bez pracy (por. uchwałę SN z 10 września 1976 r., I PZP 48/76, OSNCP 1977/4/65). Zgłoszenie przez byłego pracownika zamiaru powrotu do pracy powinno nastąpić w zawitym terminie sześciu miesięcy od rozwiązania umowy o pracę z przyczyn wymienionych w art. 53 § 1 i 2 k.p. i może być dokonane w dowolnej formie, dostatecznie ujawniającej taki zamiar pracownika (pisemnie, ustnie, telefonicznie, pocztą elektroniczną, art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Jest to jednoznaczne z wezwaniem pracodawcy do spełnienia świadczenia (art. 455 k.c. w związku z art. 300 k.p.), tj. do ponownego zatrudnienia. Zgłoszenie zamiaru powrotu do pracy powinno nastąpić niezwłocznie po ustaniu przyczyn rozwiązania umowy o pracę, a więc najszybciej jak to możliwe w normalnym trybie, a termin do zgłoszenia za-

miaru ponownego zatrudnienia nie biegnie, jeżeli nie ustala przyczyna rozwiązania stosunku pracy (por. wyrok SN z 9 kwietnia 1998 r., I PKN 36/98, OSNAPiUS 1999/8/268).

Obowiązek ponownego zatrudnienia pracownika ma charakter względny, gdyż jest limitowany możliwościami pracodawcy, co oznacza, że zamiar i roszczenie o ponowne nawiązanie stosunku pracy są skuteczne tylko wówczas, gdy pracodawcy pozwalają na to obiektywne okoliczności. Z takiego obowiązku pracodawcę zwalnia brak odpowiedniego stanowiska pracy, którego pracodawca nie może „w miarę możliwości” zaoferować, bądź odrzucenie oferty odpowiedniej pracy przez pracownika.

Zdaniem Sądu Najwyższego, o istnieniu możliwości ponownego zatrudnienia należy wnioskować na podstawie całokształtu okoliczności sprawy, dotyczących zarówno pracownika (takich jak kwalifikacje zawodowe i predyspozycje zdrowotne, determinujące zakres stanowisk, jakie można zaoferować zainteresowanemu; por. wyrok SN z 12 stycznia 1998 r., I PKN 459/97, OSNAPiUS 1998/22/656), jak i pracodawcy, w szczególności gdy pracodawca zatrudnia — po zgłoszeniu przez pracownika powrotu do pracy — inne osoby, których prace mógłby wykonywać pracownik zgłaszający gotowość ponownego podjęcia zatrudnienia. Po zmanifestowaniu takiego zamiaru zatrudnienie przez pracodawcę innej osoby nie pozbawia pracownika roszczenia o ponowne zatrudnienie, jeżeli praca wykonywana przez tę inną zatrudnioną osobę mogła być świadczona przez zgłaszającego powrót do

pracy z uwzględnieniem jego kwalifikacji i odzyskanego zdrowia. Zatrudnianie kolejnych osób przy wykonywaniu pracy, którą pracodawca mógł zaoferować pracownikowi zgłaszającemu gotowość ponownego zatrudnienia, świadczy o istnieniu takiego zapotrzebowania, bez względu na podstawy prawne zatrudnienia innych pracowników (umowa o pracę na czas określony lub nieokreślony, umowa z agencją pracy tymczasowej).

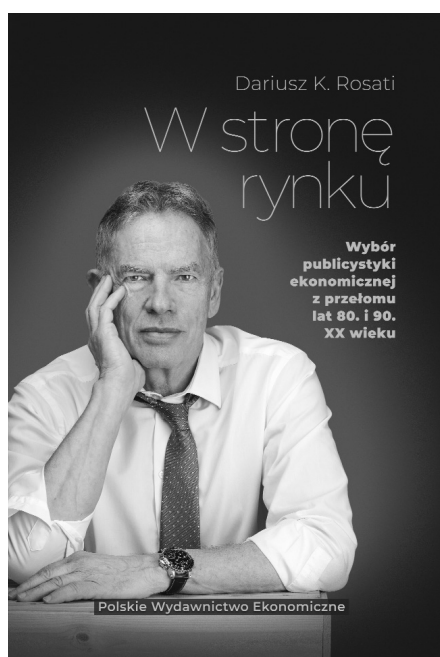
Jak wynika wprost z wyroku Sądu Najwyższego z 6 sierpnia 2015 r., III PK 125/14 (OSNP 2017/7/78), pracownik zgłaszający powrót do pracy w trybie art. 53 § 5 k.p. nie może być traktowany na równi z innymi osobami ubiegającymi się o zatrudnienie i nie można wobec niego stosować tych samych kryteriów naboru. Czyniłoby to wynikającą z tego przepisu ochronę pracowników zgłaszających powrót do pracy całkowicie iluzoryczną, skoro byłiby oni traktowani tak jak osoby niekorzystające z tej ochrony. Jeśli zatem pracodawca dysponuje chociaż jednym wolnym stanowiskiem, na którym pracownik mógłby wykonywać pracę z uwagi na swoje kwalifikacje zawodowe, to znaczy, że pracodawca ma możliwość sprostania

obowiązkowi ciążącemu na nim z mocy art. 53 § 5 k.p. Co więcej, w świetle art. 53 § 5 k.p. decydujące dla stwierdzenia istnienia możliwości ponownego zatrudnienia pracownika jest zapotrzebowanie pracodawcy na pracę, którą uprawniony może wykonywać ze względu na swoje kwalifikacje i stan zdrowia. Ciężar dowodu, że pracodawca miał taką możliwość, spoczywa jednak na pracowniku (art. 6 k.c. i art. 232 zdanie pierwsze k.p.c.) — wyrok SN z 23 kwietnia 2014 r., I PK 255/13, OSNP 2015/9/124.

Zgodnie z najnowszym wyrokiem Sądu Najwyższego z omawianego zakresu (wyrok z 23 stycznia 2020 r., II PK 148/18, niepubl.) oznacza to, że pracodawca ma obowiązek ponownego zatrudnienia pracownika, który odzyskał zdrowotną zdolność do pracy w okresie 6 miesięcy od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 53 § 5 k.p.), także w przypadku powstania możliwości zatrudnienia w celu zastępstwa innego pracownika (w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy), choć warunki ponownego zatrudnienia wymagają uzgodnień stron nowego stosunku pracy.

Dr Eliza Maniewska, doktor nauk prawnych, absolwentka Wydziału Filozofii oraz Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego. Od 1998 r. zatrudniona w Sądzie Najwyższym, obecnie na stanowisku członka Biura Studiów i Analiz Sądu Najwyższego. 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 Jaśkowskim (obecnie w stanie spoczynku) — Komentarza do Kodeksu pracy, który doczekał się już 11 wydań.

Dr Eliza Maniewska, Doctor of Law, graduate of the Faculty of Philosophy and the Faculty of Law and Administration at Warsaw University. Since 1998, she has been employed in the Supreme Court, currently 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 Jaśkowski (currently retired) — Commentary on the Labour Code, which has 11 editions.



Impulsem do wydania niniejszego zbioru stała się 30. rocznica wdrożenia w Polsce wielkiego programu transformacji gospodarczej. Przełom polityczny, który dokonał się w naszym kraju w 1989 roku, umożliwił przebudowę gospodarki w kierunku systemu wolnorynkowego. Polska gospodarka definitywnie pożegnała się ze scentralizowanym socjalizmem i weszła na drogę kapitalistycznego rozwoju.

Książka zawiera wybór tekstów na temat pożądanego kierunku reformowania gospodarki i polityki makroekonomicznej, napisanych w latach 1986-1993 i opublikowanych w polskich czasopiśmie. Układ tekstów w książce jest chronologiczny, dzięki czemu wyraźnie widać ewolucję poglądów, jaka zachodziła w owym czasie w Polsce, przede wszystkim pod wpływem zmieniających się szybko uwarunkowań politycznych. Będąc uczestnikiem i obserwatorem tamtych wydarzeń, przedstawiam Czytelnikom moje ówczesne oceny i poglądy. Oczywiście, gdy dziś czyta się teksty z tamtego okresu, niektóre z nich można uznać za niedojrzałe, idealistyczne, niekiedy naiwne. Ale pokazują one, jak silnie ugruntowane były już wówczas proreformatorskie przekonania, a zarazem jaką rolę w procesie reform odgrywały ówczesne uwarunkowania zewnętrzne i ograniczenia polityczne.

Będąc zwolennikiem radykalnych i kompleksowych reform prorynkowych, cieszę się, że Polska od początku poszła tą właśnie drogą. Niezależnie od błędów i zaniechań, które popełniono w procesie transformacji, przełomowe reformy dokonane w tamtym czasie stały się fundamentem szybkiego rozwoju naszego kraju w następnych latach.

Dariusz Rosati

Księgarnia internetowa: www.pwe.com.pl