

Akademia prawa pracy cz. 1141

## Czy osobę szczególnie chronioną przed zwolnieniem sąd zawsze przywróci do pracy



**Bartłomiej Raczkowski**  
partner, Bartłomiej Raczkowski Kancelaria  
Prawa Pracy

**Jeżeli sąd uzna, że wypowiedzenie umowy o pracę z pracownikiem szczególnie chronionym było niezgodne z przepisami, to jest zobowiązany uwzględnić jego żądanie przywrócenia do pracy. Czy będzie tak w każdym przypadku?**

Pracownik, który odwołuje się od wypowiedzenia umowy o pracę, może żądać odszkodowania lub przywrócenia do pracy. Sąd może jednak zasą-

dzić jedynie odszkodowanie, nawet gdy pracownik wyraźnie żądał przywrócenia. Będzie tak w sytuacji, gdy sąd uzna, że przywrócenie do pracy byłoby niemożliwe lub niecelowe. Sprawa wygląda inaczej, gdy od wypowiedzenia odwołuje się osoba szczególnie chroniona przed zwolnieniem (szczególnie chroniony działacz związkowy, kobieta w ciąży, pracownik w wieku przedemerytalnym itd.). W takim przypadku, gdy wypowiedzenie rzeczywiście było dokonane z naruszeniem przepisów, to zgodnie z art. 45 par. 3 k.p. sąd ma obowiązek się przychylić do żądania przywrócenia do pracy.

Nowsze orzecznictwo odchodzi jednak od kategorycznego stosowania tej

zasady (np. wyrok SN z 7 stycznia 2010 r.; II PK 159/09). Sąd Najwyższy stoi na stanowisku, że można nie uwzględnić żądania przywrócenia do pracy osoby szczególnie chronionej i zasądzić jedynie odszkodowanie, gdy przywrócenie do pracy stanowiłoby nadużycie prawa, stałoby w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego oraz gdy sprzeciwiałoby się to społeczno-gospodarczemu przeznaczeniu prawa. Z taką sytuacją będziemy mieli do czynienia przykładowo, gdy szczególnie chronionemu działaczowi związkowemu pracodawca wypowiedział stosunek pracy ze względu na jego wyjątkowo rażące naruszenie obowiązków pracowniczych, lecz

nie uzyskał uprzednio na to zgody organizacji związkowej. Choć takie wypowiedzenie sąd zapewne uzna za dokonane z naruszeniem przepisów, to ze względu na szczególną wagę naruszenia obowiązków przez pracownika może nie przywracać go do pracy, a jedynie zasądzić odszkodowanie.

Oddalenie przez sąd żądania przywrócenia do pracy pracownika objętego szczególną ochroną powinno być traktowane jako wyjątkowe. W ramach postępowania sądowego to na pracodawcy będzie spoczywał ciężar udowodnienia, że naruszenie obowiązków przez podwładnego było na tyle ciężkie i rażące, że jego przywrócenie do pracy jest niemożliwe lub niecelowe. **not. MJ**