

O odmowę przywrócenia trzeba walczyć

WOKANDA

Domagając się, by sąd orzekł, że przywrócenie pracownika do pracy jest niecelowe, i zamiast tego zasądził odszkodowanie, pracodawca powinien wykazać okoliczności, które to uzasadniają. Nie wystarczy samo wdnanie się w spór i przedstawienie argumentów oraz okoliczności potwierdzających prawidłowość decyzji o rozwiązaniu umowy. Sąd nie ma natomiast kompetencji do poszukiwania z własnej inicjatywy podstaw uzasadniających odmowę przywrócenia.

Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 5 sierpnia 2014 r. (I PK 41/14).

Stan faktyczny

Pracodawca rozwiązał z pracownikiem umowę bez wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę niewykonywanie jego poleceń. Zwolniony odwołał się do sądu, wnosząc o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez zatrudnienia.

Rozstrzygnięcie

Sąd rejonowy nie uwzględnił roszczenia o przywrócenie do pracy i zasądził na rzecz pracownika odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy. Sąd okręgowy zmienił zaskarżony wyrok i przywrócił zwolnionego do pracy. Uznał, że sąd rejonowy nie ustalił żadnych szczególnych okoliczności, które przesądzałyby o niecelowości przywrócenia. Sprawa trafiła do Sądu Najwyższego.

SN oddalił skargę kasacyjną. Nie dopatrył się okoliczności, które przesądzałyby o niecelowości przywracania pracownika do pracy.

♦ ZDANIEM EKSPERTA



Robert Stępień

aplikant radcowski,
prawnik w kancelarii **Raczkowski Paruch**

Na podstawie art. 45 § 2 w związku z art. 56 § 2 kodeksu pracy sąd może nie uwzględnić roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy i zasądzić zamiast tego odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy. Może tak postąpić, gdy ustali, że przywrócenie byłoby niemożliwe lub niecelowe. Użycie w tym przepisie słowa „ustali” oznacza konieczność udowodnienia okoliczności przesądzających o niemożności lub niecelowości przywrócenia do pracy. W konsekwencji samo wdnanie się przez pracodawcę w spór sądowy zainicjowany pozwem zwolnionego o przywrócenie do pracy i dowodzenie zasadności decyzji o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia nie jest równoznaczne ze złożeniem wniosku o zasądzenie zamiast przywrócenia do pracy roszczenia alternatywnego w postaci odszkodowania. Zatem oprócz okoliczności potwierdzających prawidłowość rozwiązania umowy pracodawca powinien dodatkowo wykazać okoliczności uzasadniające brak celowości przywracania zwolnionego do pracy. Bez takiej inicjatywy z jego strony sąd nie może samodzielnie poszukiwać podstaw uzasadniających odmowę przywrócenia.

Wśród okoliczności, które pracodawca może powoływać i dowodzić jako uzasadniające odmowę przywrócenia do pracy oraz które sąd może wziąć pod uwagę przy ocenie zasadności roszczenia o to przywrócenie, można wskazać w szczególności:

- przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę oraz charakter i stopień naruszenia obowiązków przez pracownika,
- rodzaj i skalę uchybień popełnionych przez pracodawcę przy rozwiązywaniu z pracownikiem umowy o pracę (tj. czy rozwiązanie jest wadliwe ze względu na bezzasadność przyczyn, czy też jedynie z uwagi na uchybienia formalne pracodawcy),
- sposób postępowania pracownika przed i po rozwiązaniu umowy o pracę oraz związane z tym potencjalne skutki przywrócenia go do pracy.

Okoliczności te z założenia wykraczają zatem poza kwestie, które powołuje się jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę, i wymagają rozważenia szerszego kontekstu sprawy. ©©