

Chroniony pracownik bez gwarancji powrotu na etat - wyrok Sądu Najwyższego Aleksandra Clemente, [prawnik Warszawa](#), Rödl & Partner

Sąd pracy może orzec o odszkodowaniu zamiast dochodzonego przez pracownika chronionego przywrócenia do pracy, jeżeli dochodzenie tego roszczenia może zostać zakwalifikowane jako nadużycie prawa (art. 8 kodeksu pracy).

Tak uznał Sąd Najwyższy w wyroku z 13 grudnia 2017 r. (III PK 5/17).

Pracownica została zatrudniona u pozwanego 1 września 1986 r. Od 1 lipca 2006 r. powierzono jej obowiązki dyrektora oddziału banku. Z uwagi na negatywną ocenę pracy na tym stanowisku, 1 stycznia 2012 r. została przeniesiona za porozumieniem stron na stanowisko inspektora do spraw kredytów bankowych. Od 30 stycznia 2012 r. rozpoczęła okres ciągłego przebywania na zwolnieniach lekarskich przerywanych krótkotrwałymi urlopami wypoczynkowymi. Pismem z 26 sierpnia 2013 r. pozwany rozwiązał z pracownicą umowę o pracę bez wypowiedzenia w związku z niezdolnością do pracy wskutek choroby, która trwała dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku chorobowego. Kobieta wniosła pozew do sądu pracy o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy oraz z żądaniem przywrócenia jej do pracy.

Sąd rejonowy uznał, że wypowiedzenie co prawda nie było zasadne, ale nie przywrócił powódki do pracy. Sąd skorzystał z możliwości przewidzianej w art. 45 § 2 w związku z art. 56 § 2 k.p., tj. możliwości orzeczenia odszkodowania w miejsce żądania przywrócenia do pracy w przypadku, gdy przywrócenie do pracy byłoby niecelowe.

Sąd okręgowy 7 lipca 2016 r. oddalił apelację kobiety od tego wyroku. Uznał, że po blisko 10-letniej przerwie w wykonywaniu pracy, wdrożenie jej do pełnienia obowiązków na stanowisku kredytowym wymagałoby całego cyklu szkoleń i prawie rocznego przygotowania.

Była pracownica złożyła skargę kasacyjną od wyroku sądu okręgowego. Podnosiła, że w chwili rozwiązywania z nią umowy o pracę była już w okresie ochrony przedemerytalnej, więc sąd pracy nie mógł odmówić przywrócenia jej do pracy z powodu niecelowości i zasądzić wyłącznie odszkodowania.

Sąd Najwyższy uchylił zaskarżony wyrok w całości i przekazał sprawę sądowi okręgowemu do ponownego rozpoznania. SN potwierdził, że artykuł 45 § 2 k.p., który pozwala sądowi pracy na zasądzenie z urzędu odszkodowania zamiast przywrócenia do pracy, nie ma zastosowania do pracowników w wieku przedemerytalnym. Podkreślił jednak, że sąd pracy może orzec o odszkodowaniu zamiast dochodzonego przez pracownika roszczenia o przywrócenie do pracy – nawet w okresie szczególnej ochrony pracownika – na innej, szczególnej podstawie. Jeżeli bowiem dochodzenie przez takiego pracownika roszczenia o przywrócenie do pracy zostanie zakwalifikowane jako nadużycie prawa (art. 8 k.p.), nie podlega prawnej ochronie. Tej okoliczności sądy niższej instancji nie rozważyły, więc sprawa została przekazana do ponownego rozpoznania.

Komentarz eksperta

Aleksandra Clemente, prawnik w warszawskim biurze Rödl & Partner

Należy w pełni podzielić stanowisko Sądu Najwyższego zaprezentowane w komentowanym wyroku. Na podstawie art. 45 § 2 k.p. sąd pracy może orzec wyłącznie o odszkodowaniu i nie uwzględnić żądania przywrócenia do pracy, jeżeli jest to niemożliwe lub niecelowe. Przepis powołanego artykułu nie ma jednak zastosowania do pracowników w wieku przedemerytalnym, chyba że ogłoszono upadłość lub likwidację pracodawcy (art. 45 § 3 k.p.).

Sąd Najwyższy słusznie wskazuje, że sąd pracy ma prawo orzec o odszkodowaniu zamiast przywracać pracownika chronionego do pracy, jeżeli jego żądanie może zostać zakwalifikowane jako nadużycie prawa (art. 8 k.p.). Zgodnie z tym przepisem czynienie ze swojego prawa takiego użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym

przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego, nie korzysta z ochrony i nie jest uważane za wykonywanie prawa. Podstawę orzeczenia odszkodowania zamiast przywrócenia do pracy stanowi w opisanym przypadku art. 4771 k.p.c. Zgodnie z tym przepisem sąd pracy ma prawo uwzględnić z urzędu inne roszczenie przysługujące pracownikowi na mocy ustawy w sytuacji, gdy zgłoszone roszczenie okaże się nieuzasadnione. Jeśli przywrócenie do pracy w danej sytuacji stanowiłoby nadużycie prawa, sąd może zasądzić na rzecz pracownika odszkodowanie.

Orzecznictwo Sądu Najwyższego w kwestii powodów sprzeczności żądania przywrócenia do pracy pracownika chronionego ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa jest bogate. Przykładowo, za nadużycie prawa można uznać sytuację, gdy pracownik domaga się przywrócenia, a jego stan zdrowia nie pozwala mu nawet w części wykonywać zadań na danym stanowisku, lub kiedy w sposób istotny naruszył obowiązki pracownicze i zachował się wobec pracodawcy wyjątkowo nielojalnie. Nieuwzględnienie żądania przywrócenia do pracy może uzasadniać także świadome i celowe działanie na szkodę pracodawcy przez prowadzenie działalności konkurencyjnej.

Należy pamiętać, że sądy pracy stosują art. 8 k.p. w przypadku roszczenia o przywrócenie do pracy pracownika podlegającego szczególnej ochronie rzadko, w nietypowych sytuacjach i w okolicznościach szczególnie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa.

Komentowany wyrok jest zgodny ze stanowiskiem SN utrwalonym i prezentowanym w poprzednich orzeczeniach (m.in. I PK 104/06, I PKN 619/00 czy I PKN 755/99).

Źródło: <http://www.rp.pl/Kadry/306079997-Chroniony-pracownik-bez-gwarancji-powrotu-na-etat---wyrok-Sadu-Najwyzszego.html>