

Robert Stefanicki¹

Przywrócenie pracownika do pracy w świetle art. 45 Kodeksu pracy

Streszczenie

Prawo pracy oparte jest na wartościach. W ten kontekst aksjologiczny wpisuje się m.in. praktyczna ochrona prawna trwałości stosunku pracowniczego oraz instytucje przywracające pracownika do pracy w sytuacji wystąpienia wadliwego wypowiedzenia umowy przez pracodawcę. W przedmiotowych rozważaniach będą podjęte kwestie wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę, funkcje trwałej ochrony stosunku prawnego oraz roli klauzul generalnych. Wyraźny akcent w prowadzonych wywodach skupiony zostaje na art. 8 k.p. zawierający dwie autonomiczne klauzule generalne, a to dlatego, że mamy do czynienia z niedostatkami ich wykorzystywania w praktyce. Zarówno ich usytuowanie w kodeksie pracy, jak i sposób regulacji przepisów w nim zawartych z użyciem norm otwartych wraz z nienadużywaniem w nich kazuistycznego podejścia potencjalnie przesądzą o ważnej roli tej konstrukcji w orzecznictwie. Nie wydaje się, aby ustawodawca, wprowadzając klauzule generalne odsyłające do względów słusznościowych i sprawiedliwych rozstrzygnięć, zakładał ich ograniczone stosowanie.

Słowa kluczowe

Przywrócenie do pracy, niemożliwość lub niecelowość przywrócenia do pracy, wypowiedzenie umowy, nadużycie prawa podmiotowego, odszkodowanie, wadliwe wypowiedzenie, utrata zaufania.

I. Ochronie trwałości stosunku pracy służą różne konstrukcje normatywne, w tym instytucja przywrócenia pracownika do pracy uregulowana wprost w art. 45 k.p. Zarówno wymóg zasadności wypowiedzenia, jak i środki przysługujące pracownikowi na wypadek wadliwości wypowiedzenia wchodzi w zakres ochrony prawnej trwałości stosunku pracy. Wadliwe rozwiązanie umowy przez pracodawcę jest skuteczne, pracownik może je podważyć, odwołując się do sądu pracy. Art. 45 k.p. dotyczy uprawnień

¹ Prof. dr hab. Robert Stefanicki, Uniwersytet Wrocławski.

pracownika na wypadek nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę. Zgodnie z jego § 1 w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę sąd pracy stosownie do żądań pracownika, orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia², a jeśli już umowa uległa rozwiązaniu, o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Z kolei § 2 tego przepisu stanowi, że sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeśli ustali, że jego uwzględnienie jest niemożliwe lub niecelowe, w takim przypadku orzeka o odszkodowaniu.

Cytowany przepis określa sankcje wadliwego wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony, a po wprowadzonych zmianach z 26 kwietnia 2023 r. także na czas określony³. Sąd może nie uwzględnić zgłoszonego przez pracownika roszczenia o przywrócenie do pracy, jeżeli prowadziłoby to do powtórzenia się sytuacji, na którą zasadnie powoływał się pracodawca jako na przyczynę wypowiedzenia. Wybór roszczenia, o którym stanowi art. 45 k.p. należy do pracownika. Ustawodawca w tym zakresie nie wprowadził żadnej hierarchii. Nie może pracownik jednocześnie domagać się odszkodowania za prawnie wadliwe rozwiązanie stosunku pracy oraz przywrócenia do pracy. Roszczenia z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę współgrają z innymi tytułami przysługującymi pracownikowi. Gdy poszkodowany uważa, że przyczyna wypowiedzenia albo rozwiązania umowy o pracę miała charakter dyskryminujący może wystąpić z powództwem o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania⁴. Z powyższych względów art. 45 § 1 i art. 18^{3d} k.p. stanowią uprawnienia do skumulowanych roszczeń. Orzeczenie o przywróceniu pracownika do pracy powoduje restytucję rozwiązanej umowy o pracę i działa ono *ex nunc*.

Użyty w tym przepisie zwrot „jeśli ustali” wskazuje jednoznacznie, że przyznanie pracownikowi innego roszczenia niż przez niego wybrane jest wyjątkiem, którego dopuszczalność zależy od ustalenia, że przywrócenie do pracy byłoby niemożliwe lub niecelowe. Istotne dla praktyki zastosowań jest dookreślenie kryteriów oceny niecelowości lub niemożliwości przywrócenia. Pierwsze z wymienionych kryteriów stanowi pojęcie nieostre, otwarte, typowo ocenne, a więc ukierunkowane na wszechstronne wyjaśnienie okoliczno-

² Z. Góral, (w:) Kodeks pracy. Komentarz, pod red. K. W. Barana. Tom I, Art. 1–113, Warszawa 2020, uwagi do art. 45, s. 525.

³ Art. 50 § 5 k.p.

⁴ L. Mitrus, (w:) Kodeks pracy. Komentarz, pod red. A. Sobczyk, Warszawa 2023, uwagi do art. 45 k.p., pkt VI; A. Górnicz-Mulcahy Obowiązki pracodawcy i skutki prawne ich niewykonania (w:) Prawo pracy, pod red. H. Szurgacza, Z. Kubota, T. Kuczyńskiego, A. Tomanka, Warszawa 2023, r. XI.5.

ści sprawy. Pojęcie niecelowości przywrócenia do pracy ma szeroki zasięg. Niecelowość wydania orzeczenia o przywróceniu uzasadniają okoliczności, które z jednej strony wiążą się z funkcjonowaniem zakładu pracy, z drugiej zaś z postępowaniem pracownika. Wśród okoliczności leżących po stronie przedsiębiorstwa należy wskazać, że zatrudnienie nowego pracownika w miejsce zwolnionego nie jest wystarczające do przyjęcia, że przywrócenie do pracy jest niemożliwe lub niecelowe. Likwidacja stanowisk pracy i brak środków finansowych na utrzymanie dotychczasowego zatrudnienia przemawiają za uznaniem niecelowości przywrócenia do pracy. Drugie z wymienionych kryteriów oparte są na miernikach obiektywnych. Taka okoliczność może zaistnieć w razie zwolnień grupowych lub upadłości przedsiębiorstwa. Nie uzasadnia oceny niecelowości przywrócenia pracownika do pracy podjęcie przez niego zatrudnienia u innego pracodawcy, wykonywanie innej pracy na podstawie umów prawa cywilnego lub podjęcie działalności na własny rachunek. Kryteria oceny nie mają charakteru skodyfikowanego, sztywnego i zamkniętego zbioru. W tej sytuacji szczególna rola przypada orzecznictwu sądowemu⁵ i doktrynie.

Mechanizmy ochrony trwałości pracy mogą wynikać także z przepisów szczególnych. Trafna jest teza wyroku z 23 maja 2023 r.⁶, w której Sąd Najwyższy określa, że dopuszczenie pracownicy na podstawie art. 183² k.p. do pracy po zakończeniu urlopu macierzyńskiego na stanowisko odpowiadające jej kwalifikacjom zawodowym, innym niż stanowisko dotychczasowe lub równorzędne zajmowane przed rozpoczęciem urlopu stanowiło dyskryminację ze względu na macierzyństwo. Sprawa dotyczyła uprawnień powódki, która po zakończeniu ostatniego z wymienionych urlopów nie wyraziła zgody na pracę w porze nocnej, na zatrudnienie w godzinach nadliczbowych, a także delegowanie jej poza miejsce pracy. Zakwestionowała także propozycję objęcia stanowiska kasjera jako inne stanowisko. W tych okolicznościach strona pozwana rozwiązała z nią umowę. Sąd odwoławczy stwierdził, że zarzuty powódki podniesione w apelacji koncentrowały się na wykazywaniu, że pracodawca naruszył art. 183² k.p., zważywszy, że stanowisko kasjera jest nierównorzędne w stosunku do funkcji, jakie pełniła wcześniej. Jej zdaniem przywrócenie na poprzednie stanowisko było możliwe, wiązało się jedynie z dokonaniem dodatkowych uzgodnień w zakresie grafiku pracy. Rozwiązanie stosunku pracy z powodu likwidacji stanowiska nie jest uzasadnione w okolicznościach, gdy pracodawca jedynie rozważa zmiany

⁵ S. Koczur, Granice kognicji sądu pracy w zakresie oceny umiejętności zawodowych jako przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy z pracownikiem artystycznym, *Monitor Prawa Pracy* 2017, nr 2, s. 70 i n.

⁶ II PSKP 42/22, OSNP 2023, nr 12, poz. 129.

w strukturze organizacyjnej prowadzącej do takiej likwidacji, ale nie podjął jeszcze formalnej decyzji o ich wprowadzeniu w życie⁷.

II. W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalił się pogląd, w świetle którego za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę uważa się zachodzące po stronie pracodawcy zmiany organizacyjne powodujące redukcje etatów. Zmiany struktury organizacyjnej zakładu i w konsekwencji likwidacja stanowisk pracy ma być autentyczna, a tym samym nie może mieć pozornego charakteru ani stanowić rozwiązania arbitralnego⁸. Zarazem likwidacja stanowiska zajmowanego przez pracownika przed rozwiązaniem z nim umowy o pracę nie stanowi przeszkody w orzeczeniu przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach⁹. Pracodawca ma bowiem w takich sytuacjach możliwość powierzenia pracownikowi innej pracy lub dokonania zmiany warunków pracy. Jedynie w ostateczności likwidacja stanowiska pracy mogłaby stanowić okoliczność uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Poza sferą publicznoprawną¹⁰, w sferze gospodarki prywatnej, tworzenie i likwidacja poszczególnych stanowisk pracy zależy od woli pracodawcy.

Jako przykłady niemożności przywrócenia pracownika do pracy podaje się w orzecznictwie sytuację podanego pracodawcy likwidującego stanowiska pracy ze względu na brak środków na utrzymanie dotychczasowego poziomu zatrudnienia albo w związku z restrukturyzacją konieczność zatrudnienia nowych pracowników z odpowiednimi kwalifikacjami, których dochodzący przywrócenia pracownik nie posiada¹¹. Jednak w orzecznictwie podnosi się¹², że w związku z tym, że konstrukcja art. 23¹ k.p. obejmuje ciągłość zatrudnienia, w tym roszczenia pracownicze o wykonanie przywrócenia do pracy, to na zasadzie równowagi obejmuje również roszczenia nowego pracodawcy o zwrot wypłaconej poprzednio odprawy. Sąd Najwyższy przypomniał, że przyjęta na podstawie art. 23¹ k.p. konstrukcja opiera się na zasadzie zachowania tożsamości stosunku pracy pomimo zmiany, jaka następuje po stronie pracodawcy. Jeśli zmiana ta wynika z przejścia zakładu pracy, nowy pracodawca wstępuje w stosunek pracy z mocy prawa w miejsce dotychczasowego pracodawcy, w istocie celem przeciwdziałania możliwości wykorzystywania transferu jako pretekstu do pozbawienia zatrudnienia.

⁷ Wyrok Sądu Najwyższego z 9 maja 2019 r., sygn. I PK 40/18, OSNP 2020, nr 4, poz. 33.

⁸ Wyrok Sądu Najwyższego z 4 listopada 2021 r., sygn. II PSKP 71/21, OSNP 2022, nr 7, poz. 65.

⁹ Wyrok Sądu Najwyższego z 6 czerwca 2023 r., sygn. II PSKP 53/22, OSNP 2024 nr 1, poz. 5.

¹⁰ Wyrok Sądu Najwyższego z 16 marca 2023 r., sygn. III PSKP 19/22, OSNP 2023 nr 9, poz. 98. Zob. też wyroki z: 9 maja 2023 r., sygn. III PSKP 31/22, LEX nr 3559616, 17 października 2023 r., sygn. II PSKP 81/22, LEX nr 3616770; 8 listopada 2023 r. II PSKP 65/22, LEX nr 3622635.

¹¹ Wyrok Sądu Najwyższego z 9 lutego 1999 r., sygn. I PKN 565/98, OSNP 2000, nr 6, poz. 225.

¹² Wyrok Sądu Najwyższego z 26 września 2023 r., sygn. III PSKP 9/23, LEX nr 3618243.

Roszczenie pracownika o przywrócenie go do pracy wpisuje się w ideę ochrony trwałości stosunku pracowniczego. Uprawnienie pracownika na wypadek nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę oraz niezgodnego z prawem jej rozwiązania bez wypowiedzenia wpisują się w tę koncepcję. Roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy w okolicznościach rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia reguluje art. 56 k.p. W świetle jego § 1 pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo odszkodowanie¹³. Dotyczy to okoliczności, gdy przywrócenie do pracy byłoby niecelowe lub niemożliwe. Należy zauważyć, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego istnieje rozbieżność stanowisk w kwestii przyczynowości wypowiedzenia. Użyte w art. 45 § 1 k.p. określenie „wypowiedzenie nieuzasadnione” jest zwrotem niedookreślonym, którego konsekwencją jest indywidualizacja ocen przyczyn wypowiedzenia.

Przywrócenie do pracy nie jest celowe, jeżeli powoduje obniżenie wydajności całego zespołu oraz może negatywnie wpływać na wizerunek pracodawcy jako przedsiębiorcy¹⁴. M.in. sąd pracy orzeka o przywróceniu do pracy, gdy rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło bez przewidzianej prawem pracy przyczyny lub zgody rady zakładowej. Zgodnie z jego § 2, art. 45 k.p. stosuje się odpowiednio. W razie rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów sąd pracy może nie uwzględnić żądania przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach i zasądzić odszkodowanie. Dotyczy to okoliczności, gdy przywrócenie do pracy byłoby niecelowe lub niemożliwe. Przy wykładni tych kryteriów względem słuszności i racjonalności nadaje się istotne znaczenie. Przywrócenie do pracy oznacza powrót na takie samo stanowisko, warunki pracy oraz za wynagrodzeniem obowiązującym u danego pracodawcy. Przywrócenie do pracy pracownika może być uznane za niecelowe, jeżeli usprawiedliwioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była negatywna ocena wykonywania przez niego obowiązków zawodowych. Dotyczyć ona mogła także zaniechania działań, których wykonanie umożliwiałyby prawidłowe funkcjonowanie przedsiębiorstwa. Obowiązek przywrócenia do pracy ciąży na pracodawcy pod warunkiem terminowego zgłoszenia przez pracownika gotowości niezwłocznego podjęcia pracy.

¹³ Por. wyrok Sądu Najwyższego z 21 marca 2023 r., sygn. I PSKP 10/22, LEX nr 3570664. Alternatywność przysługujących roszczeń powoduje jedynie to, że pracownik musi wybrać jedno z nich, co może mieć wpływ jedynie na wymagalność zobowiązania. Wyrok SN z dnia 26 listopada 2013 r., sygn. II PK 65/13, OSNP 2014, nr 10, poz. 145.

¹⁴ Zob. wyrok Sądu Najwyższego z 7 kwietnia 2011 r., sygn. I PK 239/10, Lex 896460.

III. Z reguły oś sporu w zakresie przepisów prawa materialnego, w tym art. 45 § 1 i 2 k.p. przebiega w obrębie weryfikacji zasadności wybranego przez pracownika roszczenia. Kodeks pracy pozwala kontestować ten wybór w drodze nieuwzględnienia wybranego żądania i orzeczenia o odszkodowaniu zamiast o przywróceniu do pracy. Wówczas mamy do czynienia z wyjątkiem, który sprowadza się do powinności ścisłej wykładni przepisów. Podstawowymi kryteriami przywrócenia pracownika do pracy są możliwość i celowość przywrócenia go do pracy. Pierwsza z wymienionych ma walor obiektywny i może dotyczyć przyczyn leżących po stronie pracodawcy, jak i pracownika. Mogą one dotyczyć utraty podmiotowości pracodawcy niezbędnej do dalszego kierowania przedsiębiorstwem czy też upadłości przedsiębiorstwa¹⁵. Natomiast niecelowość przywrócenia do pracy stanowi pojęcie ogólne, pojemne i otwarte i w związku z tym podlegające zróżnicowanej interpretacji.

Dużą wagę przypisuje się do swobodnej oceny dowodów w rozumieniu art. 233 § 1 k.p.c., zważywszy, że za jej pomocą uzyskać można miarodajne rezultaty. Za pomocą osobowych źródeł dowodowych można zbadać nie tylko rozpatrywane przez sąd aspekty na dzień złożenia przez pracodawcę oświadczenia woli w rozwiązaniu umowy o pracę, lecz także na dzień wyrokowania co ułatwia kształtowanie prognozy na przyszłość. Poważny konflikt pracownika z przełożonym, zwłaszcza zawiniony przez pracownika przemawia za niecelowością przywrócenia pracownika do pracy. Ocena odnosząca się do spełniania tych kryteriów przywrócenia do pracy w rozumieniu art. 45 § 2 k.p. powinna także uwzględniać okoliczności, które wystąpiły po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę. Zasadniczo ocena powinna być dokumentowana według stanu rzeczy istniejącego w chwili zamknięcia rozprawy.

Jak już podniesiono, w aktualnym stanie prawnym przedmiotowa regulacja dotyczy nie tylko bezterminowej umowy o pracę, ale również umowy o pracę na czas określony. Powszechna ochrona przed wypowiedzeniem dotyczy pracowników obydwu tych kategorii. Obejmuje ona zasadność wypowiedzenia wraz ze wskazaniem jego przyczyny do wiadomości pracownika, uprzednią kontrolę zamiaru wypowiedzenia przez związek zawodowy oraz możliwość dokonania oceny zasadności i prawidłowości wypowiedzenia przez sąd pracy¹⁶. Pracodawca jest zobowiązany dostarczyć dowodów na zasadność wypowiedzenia, może to uczynić, tylko powołując się na przyczynę, którą wskazał w wypowiedzeniu. Przesłanki zasadności wypowiedzenia przez pracodawcę umowy nie mogą być dla pracownika mniej korzystne niż przepisy prawa pracy. Taki warunek dotyczy także układów zbiorowych pracy i umów o pracę.

¹⁵ Wyrok Sądu Najwyższego z 15 maja 2019 r., sygn. II PK 20/18, OSNP 2020, nr 4, poz. 34.

¹⁶ L. Mitrus, (w:) Kodeks pracy. Komentarz..., uwagi do art. 45 k.p., pkt I.

IV. Ocena niemożliwości lub niecelowości przywrócenia do pracy powinna uwzględniać okoliczności, które wystąpiły po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę, w gruncie rzeczy w chwili zamknięcia rozprawy. Powinna być ona dokumentowana według stanu rzeczy istniejącego w chwili zamknięcia rozprawy. Odnosi się zatem również do zdarzeń zaistniałych przed datą złożenia przez pracodawcę oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy, jeżeli mają znaczenie dla oceny celowości lub możliwości przywrócenia pracownika do pracy¹⁷. W wyrokach Sądu Najwyższego zostały wypracowane ogólne wytyczne oceny roszczenia o przywrócenie do pracy z punktu widzenia wskazanych kryteriów możliwości i celowości dalszego zatrudnienia pracownika. Podkreśla się, że ocena roszczenia w aspekcie tych przesłanek dalszego zatrudnienia pracownika powinna uwzględniać takie okoliczności jak rodzaj, przyczyny wypowiedzenia definitywnego lub zmieniającego zasady zarzutów z punktu widzenia możliwości, lub celowości przywrócenia do pracy. Przesłanki niemożliwości lub niecelowości wydania orzeczenia o przywróceniu pracownika do pracy uzasadniają okoliczności wiążące się z jednej strony z funkcjonowaniem zakładu pracy, z drugiej zaś z okolicznościami dotyczącymi osoby pracownika, najczęściej na tyle naganne postępowania, że powrót do pracy byłby niewskazany¹⁸.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego podniesiono¹⁹, że limit etatów, o którym mowa w art. 7 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej albo inne ograniczenia budżetowe nie powodują niecelowości przywrócenia pracownika do pracy w rozumieniu art. 45 § 2 k.p. Sąd Najwyższy zwrócił uwagę na to, że Sąd drugiej instancji nie stwierdził, aby przywrócenie powoda do pracy u pozwanego było niemożliwe bądź niecelowe w świetle wskazanego przepisu. Powołał się przy tym na ustalenia, iż powoda nie można obciążyć odpowiedzialnością za konflikt z przełożonym. Odmienne w tym zakresie twierdzenia skarżącego w istocie wkraczają w sferę zarezerwowaną dla wiążących Sąd Najwyższy ustaleń faktycznych²⁰.

Zgodnie z orzecznictwem pracownik ma prawo domagać się zatrudnienia na tym samym stanowisku, które zajmował uprzednio. Z kolei sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika przywrócenia go do pracy, jeżeli okaże się, że wskazanych w tym przepisie kryteriów nie spełnia. Roszczenie z cytowanego wyżej przepisu po stronie pracownika rodzi także naruszenie wymogów normatywnych tj. oceny zgodności z prawem

¹⁷ K. Jaśkowski, (w:) K. Jaśkowski, E. Maniewska, Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany, Lex 2024, pkt 8.1.

¹⁸ Wyrok Sądu Najwyższego z 18 marca 2008 r., sygn. II PK 258/07, Lex 846571.

¹⁹ Wyrok Sądu Najwyższego z 21 lutego 2017 r., sygn. II PK 381/15, OSNP 2018, nr 4, poz. 42.

²⁰ Szerzej B. Bieniek, Skarga kasacyjna w sprawach z zakresu prawa pracy (w:) K. W. Baran, B. Bieniek, I. Florczak, K. Gonera, A. Piszczek, P. Prusinowski, M. Szymański, Postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy, Warszawa 2021, s. 503 i n.

działań pracodawcy przy rozwiązywaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Tego rodzaju ustawowa formuła pozostawia sądowi „nader szeroki zakres” swobodnego uznania i wprowadza istotny pierwiastek elastyczności w zróżnicowanym środowisku pracy.

V. Art. 45 § 2 k.p. kreuje jasny wymóg ustalenia przez sąd obiektywnych i konkretnych okoliczności dotyczących uprawnień pracownika. Sąd pracy w każdej sprawie powinien uwzględnić skutki dla obydwu stron stosunku pracy wynikające z orzeczenia restytucyjnego. W razie bezprawnego stwierdzenia wygaśnięcia umowy o pracę z pracownicą powracającą po urlopie wychowawczym brak jest podstaw do nieuwzględnienia jej żądania przywrócenia do pracy. W literaturze przedmiotu²¹ trafnie podkreśla się, że w praktyce łączne powołanie tych przepisów oznacza, że należy je stosować *mutatis mutandis*, z uwzględnieniem różnic dzielących wypowiedzenie od rozwiązania stosunku pracy. Sąd Najwyższy stwierdził m.in., że w razie rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów, sąd pracy może nie uwzględnić żądania przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach i zasądzić odszkodowanie, jeżeli przywrócenie do pracy jest niecelowe lub nieuzasadnione ze względu na istniejący w zakładzie pracy poważny konflikt między pracownikiem, a jego przełożonym.

W doktrynie²² zwraca się uwagę na to, że art. 56 § 2 k.p. w związku z art. 45 § 3 k.p. wzmacnia ochronę pracownika restytuującego stosunek pracy, jeżeli został on rozwiązany przez pracodawcę niezgodnie z prawem. Kluczowe znaczenie ma w tym przypadku dookreślenie zakresu podmiotowego tego prawa. Dotyczy on m.in. szczególnych grup pracowników, a mianowicie pracowników w wieku przedemerytalnym, kobiet w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, działaczy związkowych. W uchwale z 12 października 1976 r.²³ Sąd Najwyższy orzekł, że dopuszczalne jest zasądzenie odszkodowania, o jakim mowa w art. 56 k.p. także wówczas, gdy pracownik żąda jedynie przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach, a uwzględnienie tego żądania ze względu na szczególne okoliczności jest niecelowe.

Naruszenie przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez dostatecznie sprecyzowanej przyczyny, jeżeli było nią niewykonanie zgodnych z prawem poleceń przełożonego, może spowodować uznanie przywrócenia do pracy za niecelowe lub niemożliwe²⁴. Kryteria oceny braku

²¹ K. W. B a r a n, (w:) Kodeks pracy. Komentarz..., uwagi do art. 56 k.p., s. 520.

²² K. W. B a r a n, (w:) Kodeks pracy. Komentarz..., uwagi do art. 56 k.p., s. 552.

²³ I PZP 49/76, OSNC 1997, nr 4, poz. 67, por. uchwałę z 2 lipca 2008 r., sygn. II PZP 12/08, OSNP 2009, nr 3–4, poz. 32, zob. też M. G ł a d o c h, Umowy o pracę. Nowelizacja Kodeksu pracy. Wzory umów i klauzul. Komentarz, Warszawa 2024, art. 66.

²⁴ Wyrok Sądu Najwyższego z 1 grudnia 1999 r., sygn. I PKN 422/99, OSNP 2001 nr 8, poz. 260 oraz I PK 266/17, OSNP 2019, nr 11, poz. 132.

możliwości lub celowości przywrócenia pracownika do pracy powinny być interpretowane w oparciu o całokształt oceny stanu faktycznego istniejącego w chwili zamknięcia rozprawy²⁵. Taka okoliczność jak brak możliwości przywrócenia pracownika do pracy daje sądowi pracy podstawę do zasądzenia odszkodowania. Kwalifikacja roszczeń pracowniczych o przywrócenie do pracy z punktu widzenia wskazanych kryteriów powinna uwzględniać takie elementy jak rodzaj, ciężar naruszenia obowiązków pracowniczych i przyczyny oraz skutki rozwiązania stosunku pracy²⁶. Sąd Najwyższy stwierdził, że oceniając przesłanki wypowiedzenia umowy o pracę, należy również brać pod uwagę dotychczasowe zatrudnienie pracownika, zajmowane stanowisko, rodzaj i sposób wykonywania obowiązków.

Zastosowanie art. 45 § 2 k.p. zależnie od okoliczności konkretnej sprawy wymagać może uwzględnienia przesłanek leżących po stronie pracownika przemawiających za przywróceniem do pracy lub odmową oraz słusznego interesu pracodawcy. Przyczyny niemożności przywrócenia do pracy mogą bezpośrednio łączyć się z funkcjonowaniem zakładu pracy, z jego upadłością lub reorganizacją. Także utrzymująca się przez dłuższy czas trudna sytuacja ekonomiczna zakładu może przemawiać za sukcesywnym zmniejszaniem poziomu zatrudnienia²⁷ i stanowić uzasadnienie dla nieprzywrócenia pracownika do pracy²⁸. Za podstawę takiej decyzji przyjmuje się racjonalne i obiektywne kryteria weryfikacji. Przy czym sąd pracy nie bada racjonalności decyzji pracodawcy odnośnie do zmian organizacyjnych dokonywanych w zakładzie, w tym związanych z wprowadzaniem nowych technologii i technik zarządzania²⁹. Także zatrudnienie nowych pracowników z wysokimi kwalifikacjami w związku ze zmianą profilu prowadzonej działalności lub koniecznością podążania za konkurencją może przemawiać za nieprzywróceniem do pracy pracownika, który ich nie posiada. Polityka kadrowa stanowi autonomiczną decyzję pracodawcy z zastrzeżeniem respektowania zasady równości i niedyskryminacji³⁰. Konieczność implementacji unijnego prawa antydyskryminacyjnego skłoniła polskiego ustawodawcę do przyjęcia wielu rozwiązań mających na celu wzmocnienie ochrony przed przypadkami naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu. Wśród najważniejszych w polskim porządku prawnym rozwiązań mających ten cel realizować należy

²⁵ Wyrok Sądu Najwyższego z 3 listopada 2021 r., sygn. I PSKP 26/21, OSNP 2022 nr 8, poz. 74. Glosa K. M o r a s - O l a ś, Orzecznictwo Sądów Polskich 2023, nr 7–8, s. 120 i n.

²⁶ S. K o c z u r, Przesłanki zasądzenia odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy w judykaturze Sądu Najwyższego, *Studia Prawnicze. Rozprawy i Materiały* 2013, nr 2, s. 200 i n.

²⁷ Wyrok Sądu Najwyższego z 11 marca 2015 r., sygn. III PK 115/14, OSNP 2016, nr 11, poz. 139; 15 listopada 2022 r., sygn. II PSKP 51/22, LEX nr 3546283.

²⁸ Wyrok Sądu Najwyższego z 14 maja 1999 r., sygn. I PKN 148/99, OSNP 2000, nr 19, poz. 711.

²⁹ Z. G ó r a l, (w:) Kodeks pracy. Komentarz..., uwagi do art. 45, s. 429.

³⁰ Wyrok Sądu Najwyższego z 17 lutego 1998 r., sygn. I PKN 572/97, OSNP 1999, nr 3, poz. 83.

wymienić możliwość domagania się przez osobę, wobec której dopuszczono się naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu odszkodowania, o jakim stanowi art. 18^{3d} k.p.

VI. We współczesnych modelach kierowania, zarządzanie wiedzą i ochrona informacji wysuwają się na plan pierwszy. W ten kontekst wpisuje się tajemnica przedsiębiorstwa. Stanowią ją nieujawnione do wiadomości publicznej informacje techniczne, technologiczne, organizacyjne przedsiębiorstwa lub inne informacje posiadające wartość gospodarczą, co do których przedsiębiorca podjął niezbędne działania w celu zachowania ich poufności. Wyznacznikami uznania informacji za tajemnicę przedsiębiorstwa są jej obiektywna wartość gospodarcza oraz wola przedsiębiorcy zachowania jej jako niepoznawalnej dla osób trzecich. W wyroku Sądu Najwyższego z 10 maja 2018 r.³¹ podniesiono, że tajemnicą zawodową, której ujawnienie może stanowić podstawę rozwiązania umowy o pracę, objęta jest każda informacja zawierająca dane o stanie majątku, która pozwala zidentyfikować klienta domu maklerskiego. Ochrona danych osobowych stanowiących zarazem tajemnicę zawodową maklera polega m.in. na należyтым ich zabezpieczeniu w taki sposób, aby osoba nieuprawniona nie mogła uzyskać do nich dostępu. Taką zaś możliwość może stwarzać transferowanie danych poza chronioną sieć informatyczną banku do systemu niespełniającego wymogów bezpieczeństwa stawianych przed instytucjami finansowymi.

Wiedza jest kluczowym czynnikiem budującym przewagę konkurencyjną³². Pracodawcy są uprawnieni do zmian struktury organizacyjnej, natomiast sądy pracy są uprawnione do kontroli czy zmniejszenie zatrudnienia i w konsekwencji likwidacja stanowisk pracy jest autentyczna, czy wręcz przeciwnie, ma jedynie pozorny charakter. Pracodawca, który przeprowadzając redukcję zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych, stosuje określone kryteria doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do nich, wskazując jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Zdaniem Sądu Najwyższego nie upoważnia do uznania niecelowości przywrócenia do pracy zachowanie pracownika polegające na poinformowaniu przez powódkę klientów spółki, z którymi kontaktowała się, reklamując produkty przedsiębiorstwa o fakcie zwolnienia jej z pracy po kilku latach zatrudnienia u pozwanej i po powrocie z urlopu macierzyńskiego³³. Oceniając tę sytuację,

³¹ II PK 76/17, OSNP 2019, nr 1, poz. 2.

³² S. Pietrzyk, Zarządzanie wiedzą we współczesnych modelach kierowania, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2021, nr 8, s. 49 i n.

³³ Wyrok Sądu Najwyższego z 11 marca 2015 r., sygn. III PK 115/14, OSNP 2016, nr 11, poz. 139. Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie tych urlopów, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika, a reprezentująca go zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy, Ł. Pisarczyk, *Ochrona trwałości zatrudnienia*, (w:) J. Czerniak-

trzeba poszukiwać odpowiedzi na pytanie, czy w świetle prawidłowo zinterpretowanego przepisu prawa materialnego, jakim jest art. 45 § 2 k.p. okoliczności mające podlegać wykazaniu za pomocą tych dowodów, wypełniały hipotezę normy prawnej zawartej w tym przepisie i implikowały skutek wynikający z dyspozycji tej normy. O niełojalności pracownika podważającej zaufanie do niego pracodawcy uniemożliwiającej jej dalsze zatrudnienie można mówić tylko w okolicznościach rozpowszechniania nieprawdziwych informacji dotyczących działalności spółki. Stosowanie art. 45 § 2 k.p. pokazuje, że częstymi przyczynami nieuwzględnienia roszczeń o przywrócenie do pracy z powołaniem na kryterium niecelowości są cechy osobowościowe pracownika, jego konfliktowość, skłócenie z innymi pracownikami lub przełożonymi³⁴ i to o takim nasileniu, że są uciążliwe dla załogi i kierownictwa.

Przy ocenie niecelowości przywrócenia pracownika do pracy z powodu konfliktu występującego między pracownikiem żądającym przywrócenia do pracy, a pracodawcą brać należy też pod uwagę to, że nie każdy konflikt przesądza o niecelowości przywrócenia do pracy, lecz „tylko konflikt poważny, długotrwały, głęboki, zawiniony przez pracownika³⁵ lub powstały na tle dotyczących go okoliczności³⁶. W niniejszym pojęciu mieszczą się różnorodne stany faktyczne, w tym odnoszące się do cech osobowych i zachowań pracownika stwarzającego napięcie w zakładzie pracy, stan niepokoju, co uniemożliwiałoby dalszą współpracę między nim a załogą i dezorganizowało proces pracy. Zasadniczo dotychczasowy dorobek judykatury dotyczy sytuacji konfliktowych w środowisku pracy, w którym przyczyny sporu wywodzą się z zachowania jednej ze stron stosunku pracy.

W polityce kadrowej pracodawca może podejmować swobodne decyzje z zastrzeżeniem wiążących go zasad prawa, w tym zwłaszcza niedyskryminacji i wymogu równego traktowania³⁷. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto, że w razie rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach i zasądzić odszkodowanie, jeżeli przywrócenie do pracy jest niecelowe lub niemożliwe ze względu na istniejący w zakładzie pracy poważny i długofalowy konflikt między pracownikiem a jego przełożonym. W konkretnych okolicznościach może okazać się niezbędne sięgnięcie do źródła i charakteru konfliktowych

Swędzioł (red.), *Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem w świetle przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2016.

³⁴ Wyrok Sądu Najwyższego z 28 lipca 1999 r., sygn. I PKN 110/99, OSNP 2000, nr 21, poz. 780.

³⁵ L. Mitrus, (w:) *Kodeks pracy. Komentarz...*, uwagi do art. 45 k.p., pkt VI.

³⁶ Wyrok Sądu Najwyższego z 21 września 2017 r., sygn. I PK 254/16, OSNP 2018, nr 7, poz. 90.

³⁷ R. Stefanicki, *Zakaz dyskryminacji ze względu na płeć przy ocenie ryzyka ubezpieczeniowego* (w:) *Z zagadnień prawa pracy i prawa socjalnego: księga jubileuszowa prof. H. Szurgacza*, Warszawa 2011, s. 242 i n. (zarówno w prawie pracy, w prawie zabezpieczenia społecznego, jak i pogładowo w ubezpieczeniach gospodarczych).

sytuacji w zakładzie – ich destrukcyjnego lub konstruktywnego charakteru. W wyroku z 11 marca 2015 r. Sąd Najwyższy³⁸ przyjął, że pracodawca może w wyjątkowych sytuacjach odstąpić od przyjętych wcześniej kryteriów doboru pracowników do zwolnienia z pracy, ale powinien przekonująco to uzasadnić, że zastosowane nowe kryteria oceny są obiektywne i niedyskryminujące zwalnianego pracownika (art. 45 § 1 k.p.).

VII. Jedną z kluczowych wartości relacji pracowniczych jest zaufanie. W wyroku z 14 lutego 2002 r.³⁹ Sąd Najwyższy podniósł, że przyczyna utraty zaufania nie poddaje się pełnej obiektywizacji i racjonalizacji. Utrata zaufania zawiera z istoty rzeczy element subiektywny i ocenny. Zaufanie to stan w znacznym zakresie emocjonalny, zależny od wielu okoliczności, znajomości człowieka, zestaw własnych doświadczeń i kontaktów. Nadużywanie zaufania należy kojarzyć zarówno ze skutkiem tego stanu, jak i przyczyną zerwania więzi pracowniczych. W wyroku z 8 lutego 2023 r.⁴⁰ Sąd Najwyższy stwierdził, że postawienie funkcjonariuszowi straży miejskiej zarzutu, że podczas pełnienia służby przyjął korzyść majątkową w zamian za odstąpienie od ukarania go mandatem karnym stanowi podstawę do utraty zaufania pracodawcy do pracownika. W polskim porządku prawnym z jednej strony obowiązuje zasada domniemania niewinności, z drugiej zaś interes społeczny, który wymaga, aby w gronie funkcjonariuszy straży gminnej znajdowały się osoby wolne od jakichkolwiek podejrzeń.

W wielu wyrokach Sąd Najwyższy potwierdził, że utrata zaufania pracodawcy do pracownika uzasadniać może wypowiedzenie umowy o pracę, przy czym utratę tę należy łączyć także z przyczynami jej powstania⁴¹. O ocenie decydować mają prawdziwe, obiektywne i racjonalne względy. Oznacza to wyłączenie subiektywnych i autorytatywnych ocen. W praktyce orzeczniczej i wypowiedziach doktryny dominuje nietrafne – moim zdaniem – stanowisko o jednostronnym charakterze zaufania, gdy tymczasem naruszyć zaufanie może zarówno pracodawca, jak i pracownik. Należy opowiedzieć się tutaj za obustronnym charakterem zaufania i w konsekwencji lojalności w relacjach pracowniczych⁴². Pracodawca, który wskazuje nieprawdziwą przyczynę rozwiązania umowy o pracę, nie może przeciwstawić żądania przywrócenia do pracy twierdzeniem o jego niecelowości. Wykładnia ta ma aksjologiczne zakorzenienie w koncepcji prawa pracy uprzywilejowania

³⁸ III PK 115/14, OSNP 2016, nr 11, poz. 139.

³⁹ I PKN 890/00, Lex 1171155.

⁴⁰ I PSKP 86/21, OSNP 2023, nr 7, poz. 75.

⁴¹ R. Borek-Buchajczuk, Brak lojalności pracownika jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę w orzecznictwie sądowym. Wybrane uwagi, *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska Lublin – Polonia* 2018, vol. LXV, 2, Sectio G, s. 51.

⁴² Wyrok Sądu Najwyższego z 23 października 2019 r., sygn. II PK 69/18, OSNP 2020, nr 11, poz. 115.

pracownika. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazano m.in., że dla uzasadnienia wypowiedzenia stosunku pracy z powołaniem na nadużycie zaufania niezbędnym jest wykazanie postępowania strony jako obiektywnie nagannego, z tym że nie musi być zawinione⁴³. Również w wyroku z 14 października 2004 r.⁴⁴ Sąd Najwyższy stwierdził, że w przypadku wskazania kilku przyczyn utraty zaufania o ich zasadności przesądza czynnik jakościowy, a nie ilościowy. Utratę zaufania uzasadnia także przeprowadzenie przez pracownika niemerytorycznej obraźliwej, gdy chodzi o zastosowaną formę krytyki osób z pionu kierowniczego lub zarządzającego.

Praktyka pokazuje, że źródła konfliktu mogą być bardziej złożone, niż przeważnie się je ujmuje jako relacje na linii pracownik – pracodawca. W wyroku z 15 maja 2019 r.⁴⁵ podniesiono, że okoliczności dotyczące pracownika i osób trzecich, które nie istnieją w dacie wyrokowania (np. konflikt między zwolnionym nauczycielem a rodzicami uczniów, którzy zakończyli naukę) nie decydują o niecelowości przywrócenia do pracy (art. 45 § 2 k.p.). W niniejszym orzeczeniu podniesiono kwestię złożoności źródeł konfliktu, na które oprócz dyrekcji szkoły i powódki składają się także osoby trzecie – rodzice i środowisko lokalne. Istotny akcent położono tutaj na okoliczności sprzyjające skarżącej takie jak: zmiana otoczenia w postaci zmiany dyrekcji szkoły, ukończenia edukacji przez uczniów, których ona prowadziła. O niecelowości przywrócenia do pracy może przesądzać konflikt, ale nie może on wywodzić się spoza stosunku pracy.

VIII. Przy weryfikacji jurystycznej przesłanek przywracania pracownika do pracy pojawia się wątek krytycznej oceny przełożonego. Obiektywna krytyka pod adresem pracodawcy oparta na rzetelnych podstawach jawi się nie tylko jako prawo, ale także etyczna oraz zawodowa powinność pracownika. Chodzi tutaj o działania pracownika w dobrej wierze⁴⁶. Niemożność porozumienia się i współpracy pracodawcy z pracownikami wynikająca z odmiennej wizji prowadzenia zakładu pracy, wyrażającej się dezaprobatą ze strony pracownika np. zmian organizacyjnych i sposobu ich wykonywania w wersji utrzymywanej przez pracodawcę, może być źródłem wypowiedzenia umowy o pracę i odmowy przywrócenia do pracy. Charakter prawny orzeczeń w przedmiocie przywrócenia do pracy jest niejednolicie wykładany. Ścierają się stanowiska odnośnie do deklaratoryjnego oraz konstytutywnego wymiaru orzeczenia restytuującego. W wyroku z 3 września 2020 r.⁴⁷ Sąd Najwyższy przyjął, że używanie przez pracownika w miejscu pracy określeń uwłaczających czy

⁴³ Z. Góral, (w:) Kodeks pracy. Komentarz..., uwagi do art. 45, s. 431.

⁴⁴ I PK 697/03, OSNP 2005, nr 11, poz. 159.

⁴⁵ II PK 20/18, OSNP 2020, nr 4, poz. 34.

⁴⁶ R. Borek-Buchajczuk, Brak lojalności ..., s. 53 i n.

⁴⁷ II PK 241/18, OSNP 2021 nr 10, poz. 109.

i godności współpracowników może oddziaływać destrukcyjnie na funkcjonowanie zakładu i atmosferę w pracy⁴⁸. Takie zachowania mogą być kwalifikowane nie tylko w kategorii naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, ale także naruszenia dóbr osobistych pracownika, współpracowników i kierownictwa zakładu. Z powyższego wynika, że ochrona przed naruszeniami dóbr osobistych, a zwłaszcza godności człowieka dotyczyć może także działań pracodawcy wobec pracowników. W wyroku z 26 marca 2019 r.⁴⁹ Sąd Najwyższy podniósł, że zgodność działania z przewidzianymi normami prawa pracy uprawniającymi do zarządzania pracownikami nie wyłącza bezprawności zachowania pracodawcy naruszającego godność pracownika (art. 11¹ i art. 100 k.p. w związku z art. 23 i 24 k.c.). Zdaniem Sądu Najwyższego nie budzi żadnych wątpliwości, że celem normy prawnej wyrażonej w art. 11¹ k.p. jest kształtowanie w sferze stosunków pracy zachowań i postaw eliminujących instrumentalne traktowanie pracowników. Samo twierdzenie, że – składające się na podstawę faktyczną roszczenia powoda – zachowania pracodawcy mieściły się w jego ogólnych uprawnieniach do wydawania pracownikowi poleceń oraz kierowania i odwoływania pracownika z kursu doszkalającego nie wystarcza do stwierdzenia braku bezprawności zachowania pracodawcy. Na marginesie niniejszych rozważań warto podnieść, że prawa do ochrony dóbr osobistych mają charakter bezwzględny, skuteczny *ergo omnes* (art. 23 i 24 k.c.). Szczególną uwagę, gdy chodzi o obowiązek szanowania dóbr osobistych w relacjach pracowniczych, przypada ochronie godności człowieka⁵⁰.

W dobie zaawansowanej technologii i wzmożonej rywalizacji rynkowej o klienta wzrasta znaczenie zaufania jako dobra szczególnie cennego, kluczowego czynnika sukcesu gospodarczego⁵¹. Zdecydowane i potwierdzone w wielu judykatach jest stanowisko Sądu Najwyższego dotyczące przyjmowania utraty zaufania do pracownika jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę⁵². Kwestia utraty zaufania oceniana z perspektywy wypowiedzania umów o pracę nabiera szczególnego znaczenia w odniesieniu do weryfikacji pod tym kątem pracowników posiadających wysokie kwalifikacje, obejmujących zwłaszcza kierownicze stanowiska oraz kompetencje i uprawnienia łączone z dużą odpowiedzialnością za powierzone mienie i inne dobra przedsiębiorstwa. Skutki braku ich zawodowej rzetelności i lojalności, będących komponentem zaufania, mogą mieć wymiar ekonomiczny i społeczny, a także dotyczyć utraty prestiżu.

⁴⁸ R. Borek-Buchajczuk, Brak lojalności ..., s. 54.

⁴⁹ I PK 269/17, OSNP 2020, nr 1, poz. 4.

⁵⁰ Wyroki Sądu Najwyższego z: 7 kwietnia 2010 r., sygn. II PK 291/09, OSNP 2011, nr 19–20, poz. 246; 9 marca 2011 r., sygn. II PK 226/10, Lex 817522; 13 marca 2013 r., sygn. II PK 214/12, OSNP 2014, nr 1.

⁵¹ Wyrok Sądu Najwyższego z 9 marca 2022 r., sygn. III PSKP 62/21, OSNP 2022, nr 12, poz. 117; J. Paliszkie wicz, Zaufanie w zarządzaniu, Warszawa 2013.

⁵² Wyrok Sądu Najwyższego z 11 marca 2015 r., sygn. III PK 115/14, OSNP 2016, nr 11, poz. 139.

Doktryna zauważa⁵³, że od połowy lat 90 ubiegłego wieku orzecznictwo Sądu Najwyższego zliberalizowało wymagania w odniesieniu do zasadności wypowiedzenia, traktując ten sposób rozwiązania umowy jako normalny sposób jej rozwiązania. Trzeba mieć jednak na uwadze, że zwykły sposób rozwiązania umowy nie oznacza dowolności i arbitralności⁵⁴. Za zbyt surową można ocenić kwalifikację zachowań pracownika jako podstawy wypowiedzenia umowy o pracę zawartą w uzasadnieniu wyroku z 18 grudnia 2019 r.⁵⁵ Sąd Najwyższy uznał w nim samowolne opuszczenie przez pracownika miejsca pracy przed zakończeniem godzin pracy za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę. Wydaje się, że jednorazowe oddalenie się od miejsca pracy⁵⁶ przed końcem dziennego czasu pracy, które nie wywołało większych ujemnych skutków dla pracodawcy, nie powinno być kwalifikowane w kategorii ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Inaczej należałoby oceniać zachowania pracownika wyrażające się nadużywaniem takich incydentów⁵⁷.

Ostrzejsze kryteria należy stosować do wspomnianej już kategorii pracowników zajmujących samodzielne i kierownicze stanowiska w zakładzie. Z niedochowaniem przez nich standardów zawodowej staranności łączona jest większa odpowiedzialność niż ta, która dotyczy szeregowego pracownika. Naruszenie przepisów finansowych przez głównego księgowego może być traktowane w kategorii utraty do niego zaufania pracodawcy i stanowić podstawę wypowiedzenia umowy o pracę, a w konsekwencji przesądzać o niecelowości przywrócenia do pracy. Na uwagę zasługuje fakt, że ustawodawca nie zdecydował się na zamieszczenie w kodeksie komponentów przyczyn uzasadniających wypowiedzenie. W związku z tym niezbędne staje się sięganie do dorobku orzeczniczego, w tym klauzul generalnych i regulacji pozakodeksowych.

IX. Szczególne znaczenie przypisywać się powinno klauzulom generalnym zawartym w art. 8 k.p. Zgodnie z jego treścią sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub z zasadami współżycia społecznego jest identyfikowana z nadużyciem posiadanych praw. Takie czer-

⁵³ K. W. Baran, (w:) Kodeks pracy. Komentarz..., uwagi do art. 52 k.p., s. 484; K. Jaśkowski, E. Maniewska, Kodeks pracy..., pkt 7.1.

⁵⁴ Z. Góral, (w:) Kodeks pracy. Komentarz..., uwagi do art. 45, s. 430.

⁵⁵ I PK 210/18, OSNP 2020, nr 12, poz. 133.

⁵⁶ Na temat tego pojęcia L. Mitrus, Pozostawanie pracownika w dyspozycji pracodawcy, czyli o celowości redefinicji pojęcia czasu pracy, (w:) Między ideowością a pragmatyzmem – tworzenie, wykładnia i stosowanie prawa: księga jubileuszowa dedykowana prof. M. Gersdorf, Warszawa 2022, s. 427 i n.

⁵⁷ Por. wyrok Sądu Najwyższego z 3 kwietnia 1997 r., sygn. I PKN 63/97, OSNP 1998, nr 3, poz. 74; 12 października 2022 r., sygn. III PSKP 75/21, LEX nr 3521318.

panie z posiadanego prawa nie korzysta z ochrony prawnej⁵⁸. Klauzula zasad współzycia społecznego wyznacza granice, w ramach których dopuszczalne jest korzystanie z praw podmiotowych w stosunkach pracy⁵⁹. Z naruszeniem tych zasad po stronie pracodawcy mamy do czynienia, gdy jego działania bądź zaniechania są obiektywnie krzywdzące pracownika. Sąd Najwyższy za sprzeczne z zasadami współzycia społecznego uznał wypowiedzenie umowy o pracę długoletniemu pracownikowi, który stracił zdrowie, świadcząc pracę w warunkach rażąco niezgodnych z zasadami bhp⁶⁰.

W doktrynie i judykaturze podkreśla się, że posłużenie się klauzulą nadużycia prawa jest uważane za dopuszczalne tylko wyjątkowo⁶¹ i powinno być wyraźnie uzasadnione merytorycznie i od strony formalnej⁶², a zwłaszcza mieć oparcie w skonkretyzowanych regułach, głównie o konotacji etycznej, moralnej, obyczajowej, a przede wszystkim słusnościowej. Wbrew powyższemu stanowisku należałoby przyjąć, że klauzula, aby mogła pełnić użyteczne funkcje, powinna być wykorzystywana do wszystkich przypadków objętych kodeksem pracy, w których kryterium oceny jest słusność i działanie w dobrej wierze.

Znaczące orzecznictwo Sądu Najwyższego na tle klauzul zawartych w art. 8 k.p. dotyczyło także oceny roszczeń pracowników o przywrócenie do pracy, które były oceniane z punktu widzenia nadużycia posiadanych przez nich praw. Mechanizm ten ma służyć przeciwdziałaniu nadużywaniu praw i wolności⁶³. Klauzula wprowadza konieczny pierwiastek słusności i elastyczności do stosunku pracy. Między aksjologią wewnątrz i zewnątrz prawną występuje sprzężenie zwrotne. Wyraża się ono tym, że aktywizm sędziowski w procesie stosowania klauzul może przeciwdziałać stagnacji prawa, przyczyniać się do jego stosowania zgodnie z pozaprawnymi wartościami, do których odsyła⁶⁴. Forma językowa zwrotów niedookreślonych stanowiących odesłanie generalne ma drugorzędne znaczenie, ponieważ różnie brzmiące klauzule ukierunkowane aksjologicznie prowadzić mogą do tych samych rezultatów.

W razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy w okresie szczególnej ochrony trwałości zatrudnienia pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagro-

⁵⁸ Wprawdzie rodowód zasad współzycia społecznego jest łączony z systemem prawa radzieckiego, to jednak trudno nie zauważyć, że pojęcie to zastąpiło tradycyjne klauzule słusności dobrej wiary, K. Dyka s, O pojęciu zasad współzycia społecznego – uwagi na tle wybranych przepisów kodeksu pracy, *Roczniki Administracji i Prawa* 2021, XXI, z. specjalny, s. 180.

⁵⁹ K. Dyka s, O pojęciu zasad..., s. 183.

⁶⁰ K. W. Baran, (w:) *Kodeks pracy. Komentarz...*, uwagi do art. 8 k.p., s. 76 i powołane przez Autora orzecznictwo.

⁶¹ M. Pili ch, Zakaz nadużycia prawa podmiotowego, (w:) *Studia i analizy Sądu Najwyższego. Przegląd orzecznictwa* 2021, s. 30.

⁶² K. W. Baran, (w:) *Kodeks pracy. Komentarz...*, uwagi do art. 8 k.p., s. 79.

⁶³ S. Kocz ur, *Przesłanki zasądzenia...*, s. 210.

⁶⁴ D. Dą b e k, *Prawo sędziowskie w polskim prawie administracyjnym*, Warszawa 2010, s. 805.

dzenie za cały czas pozostawania bez pracy⁶⁵. Dotyczy to także sytuacji, gdy w okresie między ustaniem stosunku pracy, a podjęciem pracy po przywróceniu do pracy uległa rozwiązaniu organizacja związkowa, w której pracownik pełnił funkcję związkową.

X. W doktrynie i judykaturze prezentowane są dwa stanowiska w przedmiocie interpretacji ochrony związkowej po rozwiązaniu organizacji związkowej. W świetle pierwszej interpretacji, rozwiązanie organizacji powoduje ustanie szczególnej ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy i utratą wynagrodzenia za okres przypadający jej po tym zdarzeniu. W świetle drugiego stanowiska, rozwiązanie organizacji związkowej nie powoduje wygaśnięcia szczególnej ochrony stosunku pracy. Można bowiem tutaj dowodzić, że pozbawienie działacza związkowego z dnia na dzień ochrony z powodu rozwiązania organizacji związkowej bądź włączenia jej w struktury innej organizacji jest nie do pogodzenia z *ratio legis* art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych. Należy tutaj mieć na względzie, że prawo pracownika, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy do wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, jest uregulowane w przepisach kodeksu pracy (art. 47). W wyroku z 13 maja 2021 r.⁶⁶ Sąd Najwyższy przyjął, że intencjonalne objęcie pracownika ochroną związkową przez zarząd organizacji związkowej podjęte wyłącznie w celu uchronienia przed zwolnieniem z pracy i niemające nic wspólnego z ideą związkowej ochrony trwałości stosunku pracy, pozostaje w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa (art. 8 k.p. w związku z art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych).

W wyroku z 22 marca 2022 r.⁶⁷ Sąd Najwyższy przyjął, że z zasady nieobciążania pracowników służby bhp innymi zadaniami niż należące do zakresu działania tej służby nie wynika wyłączenie szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy działaczy związkowych oraz żądanie przywrócenia poprzednich warunków zatrudnienia za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa. W sprawie podniesiono, że nawet gdy występuje przeszkoda prawna do wykonywania dotychczasowego zatrudnienia, to w przypadku pracownika szczególnie chronionego należałoby uwzględnić, co do zasady, powództwo realizujące jego prawo do ochrony zatrudnienia – przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach. Nie zamyka to możliwości dalszej modyfikacji warunków zatrudnienia. Z kolei w wyroku z 18 stycznia 2022 r.⁶⁸ Sąd Najwyższy przyjął, że żądanie przywrócenia do pracy pracownika szczególnie chronionego mimo likwidacji stanowiska pracy nie stoi

⁶⁵ Postanowienie Sądu Najwyższego z 16 grudnia 2014 r., sygn. I PZP 6/14, OSNP 2016, nr 7, poz. 87.

⁶⁶ III PSKP 17/21, OSNP 2022, nr 4, poz. 33.

⁶⁷ I PSKP 49/21, OSNP 2023, nr 2, poz. 13.

⁶⁸ III PSKP 53/21, OSNP 2022, nr 9, poz. 88.

w kolizji z zasadami współżycia społecznego, albo ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, ponieważ sąd pracy nie ocenia możliwości czy celowości przywrócenia do pracy takiego pracownika (art. 45 § 3 k.p.). Domaganie się przywrócenia do pracy w celu uzyskania wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy nie może zostać ocenione negatywnie, ponieważ jest to zawsze związane z koniecznością podjęcia pracy. To, że pracownik wybiera korzystniejsze ze względów finansowych przywrócenie do pracy zamiast odszkodowania, nie stanowi nadużycia prawa. W powołanym wyroku Sąd Najwyższy podniósł, że jeżeli jedynym celem przywrócenia do pracy jest uzyskanie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy i pracownik kieruje się wyłącznie tak rozumianym interesem finansowym, a nie potrzebą odzyskania pracy, istnieje podstawa do oceny jego zachowania jako sprzecznego ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, co może uzasadnić orzeczenie o odszkodowaniu w miejsce przywrócenia do pracy.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalone jest stanowisko, w którego świetle naruszenie przez pracodawcę przepisów o szczególnej ochronie stosunku pracy nie przesądza ostatecznie, że wobec pracowników objętych ochroną przed wypowiedzeniem umowy o pracę oraz rozwiązaniem jej bez wypowiedzenia nie jest możliwe uwzględnienie przez sąd pracy jedynie roszczenia alternatywnego albo nawet oddalenia powództwa. Sąd pracy może bowiem orzec o odszkodowaniu w miejsce roszczenia o przywrócenie pracownika do pracy podlegającego szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy, szczególnie gdy roszczenie o przywrócenie do pracy można zakwalifikować jako nadużycie prawa w rozumieniu art. 8 k.p. Stosowanie art. 8 k.p. pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy⁶⁹. Sąd Najwyższy podkreślił, że o nadużyciu prawa z powodu sprzeczności ze społeczno-gospodarczym jego przeznaczeniem decydują szczególne okoliczności świadczące o tym, że uwzględnienie roszczenia o przywrócenie do pracy nie byłoby do pogodzenia z celem przepisów regulujących szczególną ochronę przed wypowiedzeniem bądź rozwiązaniem umowy o pracę. Sąd Najwyższy stoi na stanowisku, że wystąpienie przez skarżącego z roszczeniem o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach w ustalonych w sprawie okolicznościach faktycznych pozostawało także w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego, zwłaszcza z zasadą lojalności pracownika wobec pracodawcy łączoną z obowiązkiem dbałości o dobro zakładu pracy. Te ostatnie względy przesądzały o odwołaniu skarżącego z funkcji prezesa zarządu.

⁶⁹ Wyrok Sądu Najwyższego z 10 sierpnia 2022 r., sygn. III PSKP 80/21, OSNP 2023, nr 2, poz. 17; A. Piśczek, Sprzeczność przywrócenia do pracy ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa i zasadami współżycia społecznego, (w:) Z. Góral (red.), Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, Warszawa 2017, pkt 1.1.4.

XI. Jak już podniesiono, przy weryfikacji przesłanek roszczenia dotyczącego przywrócenia do pracy, w orzecznictwie sięga się do klauzuli generalnej zasad współżycia społecznego. Jest to zrozumiałe, zważywszy, że prawo pracy oparte jest na wartościach. Sprzeczność z zasadami współżycia społecznego, o których stanowi art. 8 k.p. jest identyfikowana z nadużyciem przysługujących pracownikowi praw. Dookreślenie przypadków nadużycia następuje w praktyce zastosowania tej konstrukcji. Nie mamy tutaj do czynienia z odesłaniem do zestawu gotowych norm społecznych lub ich katalogów, ale z praktyką dookreślenia na potrzeby konkretnego zastosowania wyznaczników tych zasad. W orzecznictwie sądowym przeważa podejście sytuacjonistyczne, a nie koncepcja sformalizowana oparta na normatywnie stanowionych elementach⁷⁰. Nie można pominąć faktu, że sprzeczność z zasadami współżycia społecznego została ukierunkowana na nadużycia praw podmiotowych. Mając na uwadze to, że racjonalny ustawodawca celowo i rozważnie wprowadza klauzule generalne odsyłające pozaprawnie, zakładał ich użyteczne funkcje w dziele uelastyczniania prawa, dokonywania wyborów słusznych i uczciwych w obrocie prawnym. W zasadzie ich rolą jest łagodzenie prawa, a nie zaostrzanie kryteriów branych pod uwagę w procesie zastosowań. Faktem niepodważalnym jest to, że ze stosowaniem klauzul generalnych związane jest nieosiąganie standardów pewności prawa, jakie wynikają z przepisów wprost określających daną materię. Jednak wartości, które one niosą, przesądzają o rezygnacji z osiągnięcia bezwzględnej pewności prawa, na co zresztą wielokrotnie zwracał uwagę Trybunał Konstytucyjny. Z ochrony budowanej na poszanowaniu zasad współżycia społecznego, czyli zgodności wykonywania przynależnych praw z ich przeznaczeniem korzystać może tylko ten, kto sam się do nich stosuje. Nie zasługuje na ochronę pracownik, który lekceważy swoje obowiązki pracownicze.

Alternatywny charakter roszczeń restytucyjnych i odszkodowawczych oznacza, że pracownik nie może żądać jednocześnie ich obydwu. Wyboru roszczenia dokonuje pracownik przez sformułowanie go w treści żądania. W tym zakresie do pracownika należy wybór, przy czym na zmianę roszczenia musi wyrazić zgodę pracodawca. W przypadku konwersji roszczenia z odszkodowania na przywrócenie do pracy brak zgody pracodawcy na tę zmianę nie jest sprzeczny z zasadami prawa pracy, ale może być uznany za sprzeczny z zasadami współżycia społecznego, gdy pracodawca w ten sposób blokuje ochronę praw w sposób bardziej adekwatny do sytuacji, w której znalazł się pracownik⁷¹.

⁷⁰ M. Pilich, Część ogólna prawa cywilnego. Zakaz nadużycia prawa podmiotowego, (w:) *Studia i Analizy Sądu Najwyższego. Przegląd Orzecznictwa za rok 2021*, pod red. J. Kosonogi, Warszawa 2022, s. 30.

⁷¹ E. Maniewska, Zakres swobody w określaniu przez pracownika alternatywnych roszczeń wywodzonych z art. 45 § 1 k.p. i art. 56 § 1 k.p., *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2020, nr 8, s. 54–55.

O przywróceniu do pracy decyduje słuszny interes pracodawcy w niedziałaniu na szkodę własnej korporacji. Przy czym należy tu odpowiednio uwzględnić także interes pracownika⁷². Stosunek pracy należy do szczególnej kategorii stosunków prawnych, z którymi wiązana jest co do zasady więź osobista będąca cechą pracowniczego zatrudnienia, prowadząca do swoistego identyfikowania się pracownika z pracodawcą⁷³. Sprzeczne z interesem pracodawcy jest działanie pracownika na korzyść konkurencji. W wyroku Sądu Najwyższego z 6 grudnia 2018 r.⁷⁴ nie zostało uwzględnione roszczenie o przywrócenie do pracy uprzednio zatrudnionej w macierzystym wydawnictwie dziennikarki, która działała na korzyść konkurencji. Polegało ono na przygotowaniu i przedstawieniu wywiadu z gwiazdą w konkurencyjnym wydawnictwie adresowanym do tej samej kategorii odbiorców. Zaofiarowanie atrakcyjnego materiału redakcyjnego konkurencji bez powiadomienia lub zgody pracodawcy zostało ocenione jako nielojalne postępowanie polegające na naruszeniu obowiązków pracowniczych w stopniu uzasadniającym wypowiedzenie umowy o pracę.

Niezgodność z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę musi mieć pewną wagę, istotny charakter naruszenia. W wyroku z 12 października 2021 r.⁷⁵ Sąd Najwyższy zważył, że okoliczności mające relewantne znaczenie dla rozstrzygnięcia nie zostały przedstawione w postępowaniu merytorycznym. Przede wszystkim w zaskarżonym wyroku nie ustalono zakresu obowiązków powódki jako sekretarza redakcji czasopisma, nie ustalono też, czy zawarta w umowie o pracę klauzula zakazująca dodatkowego zatrudnienia odnosiła się tylko do porównywalnej pracy w redakcji innego czasopisma, czy też obejmowała inne czynności dziennikarskie.

Roszczenie o przywrócenie do pracy może być niezasadne, jeżeli działania lub zaniechania pracownika były naganne w takim stopniu i rozmiarze, że jego powrót do pracy mógłby wywołać w zespole pracowniczym zgorzenie. W wyroku z 9 listopada 2021 r.⁷⁶ Sąd Najwyższy przyjął, że pracownikowi administracji skarbowej, którego stosunek pracy wygasł z powodu niezaproponowania mu nowych warunków zatrudnienia, a który w chwili wygaśnięcia stosunku pracy znajdował się w przedemerytalnym okresie ochronnym, przysługuje przede wszystkim roszczenie o przywrócenie do pracy. Samo zaś zatrudnienie nowego pracownika w miejsce zwolnionego z pracy nie wystarcza do uznania, że przywrócenie do pracy jest niemożliwe⁷⁷. Mechanizm ochronny obejmujący pracowników w wieku przedemerytalnym zawiera art. 39 k.p.

⁷² R. Borek-Buchajczuk, Brak lojalności..., s. 52.

⁷³ R. Borek-Buchajczuk, Brak lojalności..., s. 47.

⁷⁴ II PK 251/17, LEX nr 2572126.

⁷⁵ II PSKP 60/21, OSNP 2022, nr 7, poz. 64.

⁷⁶ I PSKP 24/21, OSNP 2022, nr 7, poz. 66.

⁷⁷ K. Jaśkowski, (w:) K. Jaśkowski, E. Maniewska, Kodeks pracy... pkt 8.2.

Zgodnie z jego brzmieniem pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Ochrona ta ma w zasadzie charakter bezwzględny. Przesłanki weryfikacji roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy mają charakter otwarty i ich ogólna formuła sprawia, że pozostają one aktualne i możliwe do wykorzystania w szerokim przedziale czasowym bez konieczności dokonywania zbyt częstych nowelizacji przepisów.

XII. Trafnie zauważa doktryna⁷⁸, że tradycyjną koncepcją nadużycia prawa posługiwano się w celu ochrony pracownika uznawanego za słabszą stronę kontraktu. Współcześnie coraz częściej brany jest pod uwagę także kontekst ochrony pracodawcy. Żądanie pracownika nadmiernie wysokich świadczeń nieodpowiadających nakładowi pracy jest przykładem nadużycia prawa. Wysokość rekompensaty za utratę pracy powinna być ustalona tak, aby zabezpieczała pracownikowi warunki socjalnobytowe do momentu uzyskania nowej pracy. Powinna być tak skonstruowana, aby nie stanowiła dla pracownika zachęty do niepodejmowania pracy⁷⁹. Zawarcie przez pracownika umowy o pracę na stanowisku lub w dziale, o których wiadomo, że w nieodległym czasie będą zlikwidowane, a odprawa z tytułu rozwiązania stosunku pracy z tej przyczyny będzie znacząco wyższa niż na stanowisku dotychczas zajmowanym, należy kwalifikować jako działanie zmierzające do obejścia prawa i naruszające zasady współżycia społecznego w sytuacji, gdy restrukturyzacja zatrudnienia nie jest finansowa z zysku pracodawcy, lecz z budżetu państwa⁸⁰.

Sąd Najwyższy przyjął w wyroku z 19 września 2019 r.⁸¹, że odszkodowanie z art. 45 § 2 k.p. zasądzone zamiast przywrócenia do pracy jest należnością ze stosunku pracy przypadającą za czas o ogłoszeniu upadłości i nie podlega umieszczeniu na liście wierzytelności (art. 230 ust. 2 ustawy z 28 lutego 2003 r. – Prawo upadłościowe). W niniejszym wyroku przedstawiono stanowisko, że postępowania w sprawie o przywrócenie do pracy nie należy zawieszać w razie upadłości pracodawcy obejmującej likwidację ma-

⁷⁸ Z. Radwański, M. Zieliński, (w:) M. Safjan (red.), *Prawo cywilne – część ogólna. System Prawa Prywatnego*. Tom 1, Warszawa 2012, rozdział VII, § 28, I.2.

⁷⁹ M. Gersdorf, *Kontrowersje w zakresie stosowania konstrukcji nadużycia prawa w prawie pracy indywidualnym i zbiorowym*, *Studia Iuridica Lublinensia* vol. XXIV, 3, 2015, s. 51 i powołane przez Autorkę orzecznictwo; też Autorki *Nadużycie prawa pracy*, (w:) *Nadużycie prawa*. Konferencja Wydziału Prawa i Administracji z 1 marca 2002 roku, materiały konferencyjne, pod red. H. Izdebskiego, A. Stępkowskiego, Warszawa 2003, s. 135; K. Dykas, *O pojęciu zasad...*, s. 184; wyrok Sądu Najwyższego z 30 czerwca 2021 r., sygn. I PSKP 8/21, LEX nr 3372587.

⁸⁰ Wyrok Sądu Najwyższego z 22 stycznia 2004 r., sygn. I PK 202/03, OSNP 2004, nr 22, poz. 385; A. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018, komentarz do art. 8, pkt 7.

⁸¹ II PK 153/18, OSNP 2020, nr 8, poz. 78.

jątku, pomimo że sąd może, zamiast przywrócenia zasądzić odszkodowanie, zagrażając tym samym interesom majątkowym innych wierzycieli upadłego, uzasadniając go ochroną pracy wyrażoną w art. 24 Konstytucji RP i prymatem pracy nad kapitałem. Wyrok przywracający pracownika do pracy wykonuje syndyk upadłości jako reprezentant pracodawcy.

Przywrócenie pracownika do pracy – wywodzone z art. 45 i 56 k.p. – na wypadek wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę niezgodnie z prawem wpisuje się w kontekst ochrony trwałości zawieranych umów. Oparcie konstrukcji przywrócenia do pracy o kryteria możliwości i celowości restytucji zaliczyć można do atutów regulacji. Podobnie zresztą jak zastosowanie klauzuli zasad współżycia pozwala na odformalizowanie prawa w drodze interpretacji odesłania generalnego do wartości pozaprawnych. Pozwala to na ewolucyjny rozwój prawa. Przykładem na powyższe może być zwrot trendu w wykładni zasad współżycia społecznego związany z transformacją ustrojową w Polsce przełomu lat 80 i 90-tych w Polsce.

W wyroku z 10 stycznia 2023 r.⁸² Sąd Najwyższy przyjął, że oddalenie powództwa o przywrócenie do pracy na podstawie art. 8 k.p. wymaga rozważenia przez sąd w uzasadnieniu wyroku wszystkich okoliczności sprawy leżących zarówno po stronie pracownika, jak i pracodawcy, w tym dotyczących ciężaru naruszenia przez pracownika jego obowiązków, wyciągnięcia wcześniej przez pracodawcę konsekwencji z tytułu większości sformułowanych zarzutów, oceny czy pracownik był jedyną osobą odpowiedzialną za stwierdzenie nieprawidłowości, a także pominięcia przez pracodawcę konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę z zakładową organizacją związkową.

Jak już podniesiono, przepis art. 45 § 2 k.p. pozwala sądowi pracy nie uwzględnić zgłoszonego w pozwie żądania przywrócenia do pracy i w jego miejsce orzec o odszkodowaniu, lecz tylko w okolicznościach, jeżeli ustali, że przywrócenie do pracy byłoby niemożliwe lub niecelowe. Zwrot użyty w wymienionym przepisie „jeżeli sąd ustali” jednoznacznie stanowi, iż przyznanie pracownikowi innego roszczenia niż przez niego wybrane jest wyjątkiem, którego dopuszczenie zależy od ustalenia, że przywrócenie do pracy nie byłoby celowe lub możliwe. Kryteria oceny pod wskazanym kątem powinny być zawarte przede wszystkim w ustaleniach faktycznych, gdyż tylko przez odwołanie do ocen powiązanych ściśle z podłożem faktycznym można stworzyć przeciwwagę dla przedstawianych w rozpatrywanej sprawie przesłanek zasadności żądania pracownika powrotu na dotychczas zajmowane stanowisko pracy. Okoliczności uzasadniające zastosowanie art. 45 § 2 k.p. mogą dotyczyć etapu po rozwiązaniu stosunku pracy, w trakcie trwania procesu i odwołania pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę. Strona może podnosić je w dalszych fazach postępowania sądowego aż do zamknięcia rozprawy przed sądem

⁸² III PSKP 2/22, OSNP 2023, nr 8, poz. 82; III PSKP 83/21, LEX nr 3508500.

pierwszej instancji. Sąd Najwyższy przy tym podkreślił, że o niecelowości orzeczenia o przywróceniu do pracy przemawia zasadne przypuszczenie, że po restytucji stosunku pracy powtórzy się sytuacja, na którą zasadnie powoływał się pracodawca jako na przyczynę zwolnienia pracownika w tym trybie.

XIII. Z dotychczasowego dorobku judykatury w przedmiocie zastosowania art. 45 § 2 k.p. wynika, że wspólnym mianownikiem stosowanych kryteriów zawartych w tym przepisie jest obawa, że naganne zachowanie pracownika może mieć umocowanie w zdarzeniach przeszłych. Dopiero swoista indukcja daje podstawę do stwierdzenia, że groźba przyszłych naruszeń obowiązków pracowniczych przemawia za niecelowością przywrócenia pracownika do pracy⁸³.

Zarzut naruszenia art. 45 § 2 k.p. także w związku z art. 8 k.p. w wyniku braku przeprowadzenia oceny celowości przywrócenia powódki do pracy jest o tyle uzasadniony, o ile Sąd Okręgowy nie rozważał kwestii niecelowości przywrócenia powódki do pracy w kontekście zasadności przyczyn wypowiedzenia, uznając je za zdezaktualizowane. Zastosowanie art. 45 § 2 k.p. wymaga inicjatywy dowodowej pozwanego pracodawcy. Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 k.p. powinna być dokonana z uwzględnieniem słusznym interesów pracodawcy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy⁸⁴. Okoliczności przemawiające za ochroną pracownika przed wypowiedzeniem uwzględnia się w stosunku do pracowników sumiennie i starannie wykonujących obowiązki pracownicze i przestrzegających dyscypliny pracy⁸⁵. Również w wyroku z 5 sierpnia 2014 r.⁸⁶ Sąd Najwyższy stwierdził, że w sprawie o przywrócenie do pracy beneficjentem zasądzonego odszkodowania zamiast dochodzonego przywrócenia do pracy jest pracodawca i na nim spoczywa dowodzenie przesłanek z art. 45 § 2 k.p.

W wyroku z 12 stycznia 2016 r.⁸⁷ Sąd Najwyższy przyjął, że krótki okres pozostały do końca umowy nie przesądza samodzielnie o tym, że przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ani – w przypadku pracownika objętego szczególną ochroną trwałości stosunku pracy – nie uprawnia sądu do nieuwzględnienia żądania przywrócenia do pracy, jeżeli nie doszło do ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Należy tutaj podnieść, że art. 59 k.p. modyfikuje zasadę ustytuowaną art. 56 k.p., zgodnie z którą pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem

⁸³ Wyrok Sądu Najwyższego z 15 maja 2019 r., sygn. II PK 20/18, OSNP 2020, nr 4, poz. 34.

⁸⁴ Wyrok Sądu Najwyższego z 15 listopada 2018 r., sygn. I PK 150/17, OSNP 2019, nr 6, poz. 70.

⁸⁵ Wyrok Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 r., sygn. III PZP 10/85, OSNC 1985, nr 11, poz. 164.

⁸⁶ I PK 41/14, Lex 1537265.

⁸⁷ I PK 15/15, OSNP 2017, nr 8, poz. 92.

przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo odszkodowanie, o czym orzeka sąd pracy w drodze odpowiedniego zastosowania art. 45 § 2 i 3 k.p. Modyfikacja ta nie wyłącza prawa pracownika zatrudnionego na czas określony przywrócenia do pracy, ale skuteczność tego żądania uzależnia od oceny czy w okolicznościach, gdy czas pozostały do końca okresu, na który zawarto umowę, jest krótki, takie przywrócenie jest wskazane⁸⁸. Pojęcie „krótki okres” powinno być rozpatrywane w okolicznościach rozstrzygnięcia konkretnej sprawy obejmujących zarówno czas, jaki pozostał do końca umowy, jak i datę wyrokowania.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się⁸⁹, że kardynalną zasadą prawa pracy jest możliwość zakwestionowania zgodności z prawem rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę w drodze powództwa o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie wniesione z zachowaniem odpowiedniego terminu. Oznacza to, że bezprawne rozwiązanie umowy o pracę stanowi czynność prawną, zaskarżalną określaną także jako względnie bezskuteczna, ale nie jako działanie bezskuteczne samoistnie.

W praktyce dosyć popularną formę nawiązywania więzi pracowniczej stanowi zawieranie umów na okres próbny. Taka umowa jest użyteczna w przypadkach, gdy jedna ze stron albo obie przed podjęciem decyzji o nawiązaniu stosunku pracy zawierają umowę na próbę. Umowa na okres próbny ma służyć weryfikacji przez strony umowy o pracę dokonanego wzajemnie wyboru. Jej zawarcie oznacza, że pracodawca i pracownik zdecydowali o potrzebie poznania warunków wykonywania określonej pracy, wzajemnych praw i obowiązków. Praktyką nieuczciwą, niezgodną z zasadami współżycia jest zawarcie przez pracodawcę umowy na okres próbny, a następnie wypowiedzenie jej w kilka minut później. Taka sytuacja jest ewidentnie nadużyciem prawa podmiotu gospodarczego do zatrudniania pracowników na podstawie przewidzianych w kodeksie pracy typów umów o pracę. W wyroku z 16 grudnia 2014 r.⁹⁰ Sąd Najwyższy potwierdził, że zachowanie pracodawcy polegające na zawarciu przyrzeczonej umowy na okres próbny z jednoczesnym natychmiastowym jej wypowiedzeniem stanowi nadużycie prawa rozwiązywania w tym trybie umów o pracę. Jest działaniem powziętym z góry określonym zamiarem jej wypowiedzenia przez pracodawcę.

XIV. Jedną z często poruszanych kwestii w rozważaniach Sądu Najwyższego jest możliwość zastosowania sankcji nieważności czynności prawnej

⁸⁸ M. Zarzycki, Problematyczne konsekwencje rozszerzenia roszczenia o przywrócenie do pracy, PiZS 2024, nr 1, s. 45 i n.

⁸⁹ Wyrok Sądu Najwyższego z 25 lutego 2016 r., sygn. II PK 359/14, OSNP 2017, nr 10, poz. 123.

⁹⁰ I PK 125/14, OSNP 2016, nr 7, poz. 82.

wypowiedzenia. W tym przedmiocie stanowisko Sądu Najwyższego w zasadzie jest jednolite. Sąd Najwyższy wskazuje na niemożność zastosowania konstrukcji nieważności czynności prawnej, gdyż byłoby to niezgodne z zasadami prawa pracy. W takich przypadkach sąd na żądanie pracownika może orzec o bezskuteczności wypowiedzenia, przywróceniu pracownika do pracy lub odszkodowaniu. Wprawdzie zgodnie z art. 104 k.c. jednostronna czynność prawna dokonana w cudzym imieniu bez umocowania lub z przekroczeniem jego zakresu jest nieważna, to jednak sankcja statuowana w tym przepisie nie ma zastosowania do omawianej czynności, gdyż byłoby to sprzeczne z zasadą wzruszalności skutków wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę tylko na żądanie pracownika wyrażone przez wystąpienie przez niego do sądu z roszczeniami określonymi w art. 45 § 1 k.p.⁹¹ Wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony nie jest dotknięte sankcją nieważności, może być natomiast zakwestionowane przez pracownika, który dysponuje roszczeniami względem pracodawcy przyznanymi przez ustawodawcę⁹².

Przywrócenie pracownika do pracy służy ochronie trwałości stosunku pracy. Sąd pracy orzeka o przywróceniu albo odszkodowaniu jedynie w okolicznościach, gdy przywrócenie do pracy jest niemożliwe lub niecelowe. Mamy tutaj do czynienia z niewykorzystaniem szans wykładni żądania przywrócenia do pracy z uwzględnieniem klauzul nadużycia posiadanych uprawnień. Na większą uwagę zasługuje również jeszcze słabo akcentowany w orzecznictwie i doktrynie obustronny charakter wymogów rzetelności i zaufania stosunku pracy.

Bibliografia

1. Baran K. W., (w:) Kodeks pracy. Komentarz, pod red. K. W. Barana. Tom I, Art. 1–113, Warszawa 2020.
2. Bieniek B., Skarga kasacyjna w sprawach z zakresu prawa pracy, (w:) K. W. Baran, B. Bieniek, I. Florczak, K. Gonera, A. Piszczek, P. Prusowski, M. Szymanowski, Postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy, Warszawa 2021.
3. Borek-Buchajczuk R., Brak lojalności pracownika jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę w orzecznictwie sądowym. Wybrane uwagi, *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska Lublin – Polonia* 2018, vol. LXV, 2, Sectio G.
4. Dąbek D., *Prawo sędziowskie w polskim prawie administracyjnym*, Warszawa 2010.

⁹¹ Wyrok Sądu Najwyższego z 7 grudnia 2021 r., sygn. III PSKP 49/21, OSNP 2022, nr 11, poz. 104.

⁹² Z. G ó r a l, (w:) Kodeks pracy. Komentarz..., uwagi do art. 45, s. 434.

5. Dykas K., O pojęciu zasad współżycia społecznego – uwagi na tle wybranych przepisów kodeksu pracy, *Roczniki Administracji i Prawa* 2021, XXI, z. specjalny.
6. Gersdorf M., Kontrowersje w zakresie stosowania konstrukcji nadużycia prawa w prawie pracy indywidualnym i zbiorowym, *Studia Iuridica Lublinsensia* vol. XXIV, 3, 2015.
7. Gersdorf M., Nadużycie prawa pracy, (w:) Nadużycie prawa. Konferencja Wydziału Prawa i Administracji z 1 marca 2002 roku, materiały pokonferencyjne, pod red. H. Izdebskiego, A. Stępkowskiego, Warszawa 2003.
8. Gładoch, Umowy o pracę. Nowelizacja Kodeksu pracy. Wzory umów i klauzul. Komentarz, Warszawa 2024.
9. Góral Z., (w:) Kodeks pracy. Komentarz, pod red. K. W. Barana. Tom I, Art. 1–113, Warszawa 2020.
10. Górnicz-Mulcahy A., Obowiązki pracodawcy i skutki prawne ich niewykonania, (w:) Prawo pracy, pod red. H. Szurgacza, Z. Kubota, T. Kuczyńskiego, A. Tomanka, Warszawa 2023.
11. Jaśkowski K., (w:) K. Jaśkowski, E. Maniewska, Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany, Lex 2024.
12. Koczur S., Granice kognicji sądu pracy w zakresie oceny umiejętności zawodowych jako przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy z pracownikiem artystycznym. *Monitor Prawa Pracy* 2017, nr 2.
13. Koczur S., Przesłanki zasądzenia odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy w judykaturze Sądu Najwyższego, *Studia Prawnicze. Rozprawy i Materiały* 2013, nr 2.
14. Maniewska E., Zakres swobody w określaniu przez pracownika alternatywnych roszczeń wywodzonych z art. 45 § 1 k.p. i art. 56 § 1 k.p., *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2020, nr 8.
15. Mitrus L., (w:) Kodeks pracy. Komentarz, pod red. A. Sobczyk, Warszawa 2023.
16. Mitrus L., Pozostawanie pracownika w dyspozycji pracodawcy, czyli o celowości redefinicji pojęcia czasu pracy, (w:) *Między ideowością a pragmatyzmem – tworzenie, wykładnia i stosowanie prawa: księga jubileuszowa dedykowana prof. M. Gersdorf*, Warszawa 2022.
17. Moras-Olaś K., Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z 3 listopada 2021 r., *Orzecznictwo Sądów Polskich* 2023, nr 7–8.
18. Pietrzyk S., Zarządzanie wiedzą we współczesnych modelach kierowania, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2021, nr 8.
19. Pilich M., Część ogólna prawa cywilnego. Zakaz nadużycia prawa podmiotowego, (w:) *Studia i Analizy Sądu Najwyższego. Przegląd Orzecznictwa za rok 2021* pod red. J. Kosonogi, Warszawa 2022.

20. Ł. Pisarczyk, Ochrona trwałości zatrudnienia (w:) Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem w świetle przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, red. J. Czerniak-Swędzioł, Warszawa 2016.
21. Piszczek A., Sprzeczność przywrócenia do pracy ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa i zasadami współżycia społecznego, (w:) Z. Góral (red.), Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, Warszawa 2017.
22. Radwański Z., Zieliński M., (w:) M. Safjan (red.), Prawo cywilne – część ogólna. System Prawa Prywatnego. Tom 1, Warszawa 2012, rozdział VII.
23. Stefanicki R., Zakaz dyskryminacji ze względu na płeć przy ocenie ryzyka ubezpieczeniowego (w:) Z zagadnień prawa pracy i prawa socjalnego: księga jubileuszowa prof. H. Szurgacza, Warszawa 2011.
24. Świątkowski A., Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2018.
25. M. Zarzycki, Problematyczne konsekwencje rozszerzenia roszczenia o przywrócenie do pracy, PiZS 2024, nr 1.

Reinstatement of an employee in light of Article 45 of the Labor Code

Abstract

Labor law is based on values. This axiological context includes, among other things, the practical legal protection of the permanence of the employment relationship and the institutions that restore the employee to work in the event of defective termination by the employer. In this discussion, the issues of defective termination of an employment contract, the functions of permanent protection of the legal relationship and the role of general clauses will be addressed. A clear emphasis in the arguments carried out will be focused on Article 8 of the Labor Code, which contains two autonomous general clauses, and this is because we are faced with the paucity of their use in practice. Both their location in the Labor Code and the way in which the provisions contained therein are regulated using open-ended norms, along with the non-abuse of a casuistic approach, potentially determine the important role of this construction in jurisprudence. It does not seem that the legislator, when introducing general clauses referring to considerations of equity and fairness, assumed their limited application.

Key words

Reinstatement, impossibility or inadvisability of reinstatement, termination of contract, abuse of subjective right, compensation, defective termination, loss of confidence.