

## **Uprawnienia pracowników w razie bezprawnego rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym w oparciu o wybrane orzeczenia sądowe**

Jeżeli pracodawca rozwiązał wadliwie umowę o pracę bez wypowiedzenia pracownikowi przysługują dwa alternatywne roszczenia. Pierwszym jest żądanie przywrócenia na poprzednie warunki pracy a ponadto żądanie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Wysokość tego żądania jest przez ustawodawcę ograniczona, jednak limity nie dotyczą niektórych kategorii pracowników, np. kobiet w ciąży. W tym wypadku wynagrodzenie przysługuje za cały okres pozostawania bez pracy. Warunkiem powrotu do pracy i uzyskania wynagrodzenia za czas nieświadczenia pracy zasądzonej mocą orzeczenia sądu jest zgłoszenie przez pracownika swojej gotowości do pracy w terminie 7 dni. Drugim uprawnieniem pracownika jest roszczenie o odszkodowanie w związku z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Przedmiotem artykułu jest omówienie uprawnień, które przysługują pracownikom w razie bezprawnego rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym. Artykuł odnosi się zarówno do osób zatrudnionych na podstawie umowy na czas określony, jak również umów bezterminowych, prezentując przykłady zaczerpnięte z orzecznictwa sądowego.

### **1. Wprowadzenie**

Choć przyjmuje się, że każda czynność prawna pracodawcy zmierzająca do zakończenia stosunku pracy z pracownikiem jest skuteczna, pracownik ma możliwość ją zakwestionować. Może bowiem w terminie 21 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie natychmiastowym wnieść odwołanie (które pełni rolę pozwu) do sądu pracy.

Jeżeli pracownik, bez swojej winy, nie dokonał w terminie czynności, sąd pracy, na jego wniosek, może postanowić o przywróceniu terminu. Wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny powodującej

uchybiecie terminowi. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające jego przywrócenie<sup>1</sup>.

Gdy pracownik, z którym rozwiązano umowę o pracę w trybie natychmiastowym złoży odwołanie, sąd pracy poddaje kontroli zgodność rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z przepisami o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie. W pierwszej kolejności sąd bada, czy wystąpiły przesłanki, które uzasadniałyby zastosowanie przez pracodawcę trybu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia<sup>2</sup>. Oceniane są okoliczności, których wystąpienie umożliwia pracodawcy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, m.in. ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, popełnienie przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem, czy też zawiniona przez pracownika utrata uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku<sup>3</sup>.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy<sup>4</sup>. W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że miesięczny termin zaczyna biec od dnia, w którym wiadomość o postępowaniu pracownika uzyska pracodawca (osoba uprawniona do podejmowania czynności z zakresu prawa pracy w jego imieniu)<sup>5</sup>. Uzyskanie przez pracodawcę wiadomości – w rozumieniu art. 52 § 2 k.p. – oznacza wiadomości na tyle sprawdzone, aby pracodawca mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu danego pracownika<sup>6</sup>. Chodzi o moment, w którym pracodawca miał możliwość sprawdzenia i przekonania się o słuszności obciążających pracownika zarzutów<sup>7</sup>. Bieg miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna się dopiero od chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne

<sup>1</sup> Uchwała siedmiu sędziów SN - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych - zasada prawna z 14.3.1986 r., III PZP 8/86, OSNCP 1986 nr 12, poz. 194, w której wskazano, że terminy przewidziane w art. 256 i art. 264 k.p. są terminami prawa materialnego, do których nie mają zastosowania przepisy k.p.c. dotyczące uchybienia i przywracania terminu. Por. wyrok SN z 29.9.2016 r. III PK 131/15, Legalis.

<sup>2</sup> R. Borek-Buchajczyk, A. Kosut, J. Ligaj, T. Liszcz, M. R. Łysiak, W. Perdeus, *Zarys prawa pracy*, Lublin 2004, s. 96.

<sup>3</sup> Artykuł 52 § 1 ustawy z 26.6.1974 r. Kodeks pracy (t.j.. Dz.U. z 2016 r. poz. 1666), dalej jako k.p.

<sup>4</sup> Artykuł 52 § 2 k.p.

<sup>5</sup> Wyrok SN z 17.12.1997 r., I PKN 432/97, OSNAPiUS 1998, nr 21, poz. 625.

<sup>6</sup> Wyrok SN z 28.4.1997 r., I PKN 111/97, OSNAPiUS1998, nr 4, poz. 122.

<sup>7</sup> Wyrok SN z 13.5.1998 r., I PKN 96/98, OSNAPiUS 1999, nr 10, poz. 329.

rozwiązanie umowy o pracę<sup>8</sup>, czyli od zakończenia, podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego, wewnętrznego postępowania, sprawdzającego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym zachowaniu pracownika<sup>9</sup>.

## 2. Roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach

Możliwość domagania się przywrócenia do pracy jest uprawnieniem alternatywnym pracownika, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie. Alternatywnym w tym sensie, że zgodnie z artykułem 56 k.p., pracownik z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem prawa może dochodzić jednego z dwóch roszczeń, a sąd orzeka zgodnie z żądaniem pracownika<sup>10</sup>. Po wydaniu przez sąd pracy orzeczenia w tym przedmiocie, pracownik w ciągu 7 dni powinien zgłosić swoją gotowość do podjęcia pracy<sup>11</sup>. Termin ten biegnie od daty uprawomocnienia się wyroku sądu, który przywrócił pracownika na poprzednie stanowisko pracy.

Gotowość do pracy polega przede wszystkim na stawieniu się w miejscu pracy lub też oznajmieniu pracodawcy telefonicznie, pisemnie bądź za pomocą poczty e-mail chęci podjęcia dalszego zatrudnienia<sup>12</sup>. Jest to termin prawa materialnego, do którego nie mają zastosowania przepisy o przywróceniu terminu do dokonania czynności procesowej określone w k.p.c.<sup>13</sup>. Jeśli więc pracownik, którego sąd przywrócił do pracy na poprzednie stanowisko pracy, nie zgłosi gotowości swojemu pracodawcy do podjęcia pracy w terminie 7 dni, pracodawca nie ma obowiązku takiego pracownika zatrudnić. Jednakże przywrócenie ma charakter restytucji stosunku pracy, zarówno w przypadku zgłoszenia swojej gotowości w przepisany termin 7 dni, a także, o ile wolę ponownego zatrudnienia wyrazi pracodawca, również po tym terminie. Brak zgody pracodawcy na przywrócenie pracownika na poprzednie stanowisko pracy po terminie powoduje, że stosunek pracy nie ulega

<sup>8</sup> Wyrok SN z 21.10.1999 r., I PKN 318/99, OSNAPiUS 2001, nr 5, poz. 155.

<sup>9</sup> Wyrok SN z 26.3.1998 r., I PKN 5/98, OSNAPiUS 1999, nr 6, poz. 201.

<sup>10</sup> L. Mitrus w: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, wyd. 3, Warszawa 2017, Legalis - komentarz do artykułu 56 k.p.

<sup>11</sup> Artykuł 48 § 1 k.p.

<sup>12</sup> A.M. Świątkowski w: *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. 5, Warszawa 2016, Legalis - komentarz do art. 56 k.p.; wyrok SN z 12.11.2003 r., I PK 524/02, OSNP 2004, nr 20, poz. 347. Wykonywanie pracy u innego pracodawcy nie wyklucza skutecznego zgłoszenia przez pracownika gotowości niezwłocznego podjęcia pracy w rozumieniu art. 48 § 1 k.p. – por. wyrok SN z 4.12.2003 r., I PK 109/03, OSNAPiUS 2004 nr 21, poz. 367, s. 975.

<sup>13</sup> Ustawa z 17.11.1964 r. Kodeks postępowania cywilnego (t.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 1822 ze zm.), dalej jako k.p.c.

restytucji<sup>14</sup>. Negatywne oświadczenie pracodawcy niweczy skuteczność powrotu do pracy pracownika, pomimo wcześniej wydanego orzeczenia sądu przywracającego pracownika do pracy. Pracodawca winien określić swój zamiar w ciągu kilku dni od momentu zgłoszenia spóźnionej gotowości pracownika do podjęcia pracy. Przekroczenie terminu kilku dni przez pracodawcę należy poczytywać jako brak chęci skorzystania przez pracodawcę z uprawnienia do przywrócenia pracownika do pracy.

Pracownik, który przekroczył termin 7 dni na zgłoszenie gotowości do podjęcia pracy ma możliwość udowodnienia, że stało się to z przyczyn od niego niezależnych. Gdy pracodawca odmawia ponownego zatrudnienia pracownika, pracownik może zwrócić się do sądu z roszczeniem o ustalenie, czy wskazany termin został przekroczony w wyniku okoliczności od niego niezależnych<sup>15</sup>. Okolicznościami takimi są choroba, konieczność opieki nad chorym dzieckiem, czy też okoliczności leżące po stronie pracodawcy, który uparcie odmawia kontaktu z przywróconym pracownikiem, jak również zwodzi go wskazując na chęć zaskarżenia orzeczenia co do jego przywrócenia do pracy<sup>16</sup>. Wymienione zachowania pracodawcy mogą być uznane za utrudniające pracownikowi możliwość powrotu do pracy. W konsekwencji pracownik dochodzić od pracodawcy także zasądzenia odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za czas gotowości do pracy. Warunkiem jest udowodnienie, że pracownik pozostawał w gotowości do świadczenia pracy, lecz pomimo chęci podjęcia zatrudnienia, z winy pracodawcy, nie miał takiej możliwości<sup>17</sup>.

Gdyby pracodawca nie przyjął pracownika, który zgłosił w terminie swoją gotowość do pracy, lub nie umożliwił podjęcia mu zatrudnienia, pracownik może wystąpić z wnioskiem o wszczęcie przeciwko pracodawcy egzekucji. Prawomocny wyrok przywracający do pracy jest wykonalny w drodze egzekucji sądowej, w trybie egzekucji świadczeń niepieniężnych.

Jeżeli pracodawca uchylałby się od ponownego przyjęcia pracownika do pracy, sąd okręgu miejsca pracy pracownika, na wniosek pracownika, po wysłuchaniu stron

<sup>14</sup> Także przed uprawomocnieniem się wyroku pracodawca może przywrócić pracownika do pracy – por. wyrok SN z 18.4.2000 r., I PKN 602/99, OSNAPiUS – wkł. 2000, nr 21, poz. 5. Pracodawca nie może równocześnie odmówić ponownego zatrudnienia pracownika z tego powodu, że nie zgłosił on gotowości niezwłocznego podjęcia pracy w określonym terminie od przywrócenia do pracy (art. 48 § 1 KP) oraz z tego samego powodu rozwiązać umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 KP) - wyrok SN z 10.8.2000 r., I PKN 753/99, OSNAPiUS 2002, nr 5, poz. 105.

<sup>15</sup> Wyrok SN z 19.12.1997 r., I PKN 444/97, OSNAPiUS 1998, nr 21, poz. 632; wyrok SN z 13.12.2012 r., II PK 61/12, MoPr 2013, nr 5, s. 259,

<sup>16</sup> Por. uchwała SN z 28.5.1976 r., V PZP 12/75, OSN 1976, Nr 9, poz. 187 z glosami: B. Kocha, NP 1978, nr 2, s. 326; K. Kolby, PiP 1977, nr 7, s. 166; W. Siedleckiego, PiP 1977, nr 12, s. 115; W. Uziaka, PiP 1979, nr 1, s. 171; W. Szuberta, PiP 1979, nr 7, s. 115; K. Korzana, OSP 1978, nr 6, s. 103; wyrok SN z 19.12.1997 r., I PKN 444/97, OSNAPiUS 1998, nr 21, poz. 632; wyrok SN z 12.7.2005 r., II PK 358/04, Legalis.

<sup>17</sup> P. Niewczas, *Wykonanie prawomocnego wyroku przywracającego do pracy*, „Monitor Prawniczy” 2001, nr 19 - <http://czasopisma.beck.pl/monitor-prawniczy/artukul/wykonanie-prawomocnego-wyroku-przywracajacego-do-pracy/> (dostęp: 19.04.2017 r.).

wyznaczy dłużnikowi termin do wykonania i zagrozi mu grzywną na wypadek, gdyby w wyznaczonym terminie czynności nie wykonał. Zgodnie z art. 282 § 2 k.p. wysokość grzywny wynosi od 1000 zł do 30000 zł. Po bezskutecznym upływie terminu wyznaczonego do wykonania czynności, sąd na wniosek pracownika nałoży na dłużnika grzywnę i jednocześnie wyznaczy nowy termin do wykonania czynności, z zagrożeniem surowszą grzywną<sup>18</sup>. Wymierzając grzywnę, na wypadek jej niezapłacenia, sąd orzeka jednocześnie zamianę grzywny na areszt, trwający nawet do 6 miesięcy<sup>19</sup>.

Pracownik przywrócony do pracy na poprzednie warunki pracy orzeczeniem sądu, który zgłosił swoją gotowość do jej podjęcia w przepisany terminie ma prawo żądać zatrudnienia na tym samym stanowisku, które zajmował przed rozwiązaniem stosunku pracy<sup>20</sup>. Orzeczenie sądu nie wywołuje skutków prawnych z mocą wsteczną, a więc nie dochodzi do uznania, że rozwiązanie umowy o pracę nie nastąpiło. Powoduje kontynuację warunków, na jakich był zatrudniony pracownik przed rozwiązaniem umowy<sup>21</sup>, doprowadza ono do reaktywowania stosunku pracy, jaki istniał przed zakwestionowanym rozwiązaniem umowy o pracę, a zatem restytuuje stosunek pracy o dotychczasowej treści<sup>22</sup>. Przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach oznacza, że pracodawca jest obowiązany zatrudnić pracownika na takim samym stanowisku, jakie zajmował on poprzednio, zapewnić mu możliwość wykonywania takiej samej pracy i za wynagrodzeniem takim, jak przed rozwiązaniem, zgodnie z obowiązującym u tego pracodawcy regulaminem lub taryfikatorem wynagrodzeń<sup>23</sup>. Tym samym przywrócenie pracownika do pracy na inne stanowisko niż poprzednio zajmowane jest niedopuszczalne<sup>24</sup>.

### 3. Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

Pracownik, który został przywrócony do pracy w wyniku orzeczenia sądu na poprzednie warunki pracy może liczyć na wynagrodzenie za czas pozostawania

<sup>18</sup> Artykuł 1050 § 1 i 2 k.p.c. W jednym postanowieniu sąd może wymierzyć grzywnę nie wyższą niż dziesięć tysięcy złotych, chyba że dwukrotne wymierzenie grzywny okazało się nieskuteczne. Ogólna suma grzywien w tej samej sprawie nie może przewyższać miliona złotych. W razie wykonania czynności przez dłużnika lub umorzenia postępowania grzywny niezapłacone do tego czasu ulegają umorzeniu (art. 1052 k.p.c.).

<sup>19</sup> Artykuł 1053 § 1 k.p.c.

<sup>20</sup> R. Sadlik, *Zgłoszenie gotowości jako warunek powrotu do pracy po wyroku sądu*, „Monitor Prawa Pracy” 2013, nr 7 - <http://czasopisma.beck.pl/monitor-prawa-pracy/artikel/zgloszenie-gotowosci-jako-warunek-powrotu-do-pracy-po-wyroku-sadu/> (dostęp: 19.04.2017 r.). Por. wyrok SN z 29.7.1997 r., I PKN 217/97, OSNAPiUS 1998 nr 11, poz. 324; wyrok SN z 26.1.1999 r., I PKN 557/98, OSNAPiUS 2000, nr 6, poz. 219.

<sup>21</sup> P. Niewczas, op.cit.

<sup>22</sup> Uchwała siedmiu sędziów SN z 28.5.1976 r. - zasada prawna, V PZP 12/75, OSNCP 1976, nr 9, poz. 187.

<sup>23</sup> Wyrok SN z 24.10.1997 r., I PKN 326/97, OSNAPiUS 1998, nr 15, poz. 454.

<sup>24</sup> Wyrok SN z 29.7.1997 r., I PKN 217/97, OSNAPiUS 1998, nr 11, poz. 324.

bez pracy<sup>25</sup>. Wynagrodzenie jest ograniczone ustawowymi limitami. Pracownik nie może domagać się wynagrodzenia za więcej niż za 3 miesiące pozostawania bez pracy, jak również otrzymać wynagrodzenie niższe niż za 1 miesiąc pracy. Szczegółowo charakter prawny wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy Sąd Najwyższy określił stwierdzając, że wynagrodzenie z art. 57 k.p. jest szczególnym świadczeniem odszkodowawczym, a nie wynagrodzeniem za pracę. Jego specyficzny charakter wyraża się w tym, że choć stanowi pokrycie szkody, jaką ponosi pracownik wskutek bezprawnego pozbawienia pracy, to samo świadczenie jest w istocie oderwane od poniesionej szkody (jest reglamentowane co do wysokości i co do sposobu wyliczenia). Spełnia jednocześnie względem zakładu pracy rolę sankcji za bezprawne rozwiązanie stosunku pracy oraz funkcję profilaktyczną w tym zakresie<sup>26</sup>. Wynagrodzenia nie można jednak traktować jako odszkodowania, które dotyczy wyłącznie sytuacji, gdy pracownik z uwagi na brak możliwości lub niecelowość nie został przywrócony do pracy.

W sytuacji, gdy pracownik, z którym rozwiązano umowę o pracę w trybie natychmiastowym, podejmie pracę u innego pracodawcy, nie dochodzi do jakiegokolwiek zmniejszenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. W orzecznictwie wskazuje się natomiast, że okres w którym pracownik pozostawał bez pracy, ale był czasowo niezdolny do pracy i pobierał świadczenie z ubezpieczeń społecznych, odliczyć należy od okresu, za który ma być mu przyznane wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy<sup>27</sup>. W przypadku podjęcia pracy u innego pracodawcy pracownik, który orzeczeniem został przywrócony do pracy, może z nowym pracodawcą rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia za 3-dniowym uprzedzeniem. Rozwiązanie umowy w tym trybie powoduje skutki takie, jakie wiążą się z rozwiązaniem umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem<sup>28</sup>.

Okres pozostawania bez pracy nie jest okresem zatrudnienia, ani okresem uznawanym za okres zatrudnienia. Jest jedynie oznaczeniem okresu czasu, którą należy wliczyć pracownikowi do okresu jego zatrudnienia. Z tego względu pracownik w tym czasie nie nabywa uprawnień pracowniczych wynikających ze stosunku pracy, w szczególności prawa do urlopu wypoczynkowego ani premii kwartalnej. Pogląd ten jest utrwalony

---

<sup>25</sup> Artykuł 57 § 1 k.p.

<sup>26</sup> Wyrok SN z 12.2.1993 r., I PRN 2/93, OSP 1994, nr 2, poz. 36, z glosą T. Salwy.

<sup>27</sup> Wyrok SN z 19.4.2006 r., I PK 158/05, OSNP 2007, nr 7-8, poz. 99.

<sup>28</sup> Artykuł 48 k.p. w zw. z art. 57 § 4 k.p.

w orzecznictwie<sup>29</sup>. Judykatura traktuje okres pozostawania bez pracy jako fikcję prawną, która - mając na uwadze zachowanie uprawnień pracowniczych - pozwala na wliczenie okresu zatrudnienia, jednakże nie powoduje żadnych korzyści, które należą się pracownikowi z samego stosunku pracy. Okres ten nie jest bowiem *de facto* okresem zatrudnienia pracownika.

Okresu pozostawania bez pracy, za który nie przyznano wynagrodzenia, nie uważa się za przerwę w zatrudnieniu, pociągającą za sobą utratę uprawnień uzależnionych od nieprzerwanego zatrudnienia. Zapobiega utracie uprawnień nabytych przed bezprawnym rozwiązaniem stosunku pracy, nie stwarza natomiast podstawy do uzyskania w okresie pozostawania bez pracy nowych uprawnień, jak np. prawa do nabywania akcji pracowniczych prywatyzowanego przedsiębiorstwa<sup>30</sup>.

Warto wskazać, że pracownik będzie dysponował dwoma świadectwami pracy w sytuacji, gdy zostanie z nim rozwiązana umowa o pracę z naruszeniem przepisów i zostanie przywrócony do pracy na mocy orzeczenia sądowego, a następnie ponownie rozwiąże umowę o pracę w przyszłości. Pierwsze świadectwo pracy obejmować będzie okres zatrudnienia od momentu zawarcia umowy o pracę do dnia ustania zatrudnienia z uwagi na rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę z naruszeniem przepisów. Drugie świadectwo dotyczyć będzie okresu od momentu podjęcia pracy w wyniku przywrócenia orzeczeniem sądu pracy aż do ponownego rozwiązania umowy o pracę<sup>31</sup>. Gdyby pracodawca odmówił wydania nowego świadectwa pracy, pracownik ma prawo domagać się na drodze sądowej nałożenia na pracodawcę powyższego obowiązku, a jeżeli zobowiązany będzie uchylał się od wykonania tej czynności, może skorzystać z egzekucji sądowej.

Podkreślenia wymaga, że pracownik, który podważa zasadność rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może skutecznie wnosić o dokonanie sprostowania świadectwa pracy w tej części, nie występując uprzednio z powództwem o roszczenie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 56 k.p.

Inaczej wygląda sytuacja pracowników szczególnie chronionych przed wypowiedzeniem stosunku pracy. Odmiennie niż w przypadku pracownika nie posiadającego takiego statusu, pracownika szczególnie chronionego nie obowiązuje limit wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Pracownik może domagać się wynagrodzenia za cały okres

---

<sup>29</sup> M.in. wyrok SN z 10.3.2010 r., II PK 265/09; uchwała SN z 28.9.1990 r., III PZP 15/90; wyrok SN z 14.3.2006 r., I PK 144/05.

<sup>30</sup> Wyrok SN z 16.2.2007 r., II PK 199/06.

<sup>31</sup> B. Korczyńska, *Przywrócenie do pracy a okres zatrudnienia w świadectwie pracy*, 2014, Legalis.

pozostawania bez pracy. Ochroną tą objęci są pracownicy w wieku przedemerytalnym, pracownice w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego, pracownik – ojciec, który korzysta z urlopu macierzyńskiego wychowując dziecko, pracownicy, którzy korzystają z urlopu związanego ze sprawowaniem opieki nad nowo urodzonym dzieckiem i pracownicy objęci szczególną ochroną stabilizacji zatrudnienia na podstawie pozakodeksowych przepisów ustawowych.

#### **4. Odszkodowanie w związku z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia**

Drugim, alternatywnym roszczeniem w przypadku rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem w trybie natychmiastowym, jest odszkodowanie. Jest ono zasądzone w sytuacji, gdy roszczenie to wybierze pracownik albo sąd pracy uzna, że w rozpatrywanym przypadku przywrócenie do pracy byłoby niemożliwe lub niecelowe.

O ile niemożliwość przywrócenia do pracy odnosi się do okoliczności obiektywnych, o tyle niecelowość przywrócenia pracownika do pracy ma charakter ocenny i zachodzić będzie wówczas, gdy przywrócenie to jest wprawdzie obiektywnie możliwe, lecz ze względów na osobę pracownika, okoliczności związane z pracodawcą bądź inne powody, nie będzie to uzasadnione. Ocena celowości przywrócenia pracownika do pracy należy do sądu, który powinien uwzględnić wszystkie okoliczności sprawy<sup>32</sup>. Analiza, czy przywrócenie pracownika do pracy jest niemożliwe lub niecelowe, powinna być dokonana, na zasadach ogólnych, według stanu rzeczy istniejącego w chwili zamknięcia rozprawy. Może się więc zdarzyć, że choć przywrócenie do pracy byłoby celowe i możliwe w chwili rozwiązania umowy o pracę, w chwili wyrokowania będzie już niecelowe<sup>33</sup>. Jednakże sama długotrwałość postępowania sądowego nie uzasadnia samodzielnie niemożliwości lub niecelowości przywrócenia pracownika do pracy<sup>34</sup>.

Ocena, czy przywrócenie danego pracownika do pracy jest niecelowe, musi się opierać na dowodach zebranych w toku postępowania. Sąd przy orzekaniu bierze pod uwagę żądanie o przywrócenie do pracy sformułowane przez pracownika i tylko wtedy, gdy ustalą, że uwzględnienie roszczenia jest niemożliwe lub niecelowe, orzeka o odszkodowaniu. Sąd pracy może uznać, że choć przyczyna wypowiedzenia podana przez pracodawcę

---

<sup>32</sup> R. Borek-Buchajczyk, op.cit, s.97.

<sup>33</sup> Wyrok SN z 25.1.2001 r., I PKN 206/00, OSNAP 2002, nr 19, poz. 460.

<sup>34</sup> Wyrok SN z 15.10.1999 r., I PKN 295/99, OSNAP 2001, nr 5, poz. 145.



nie uzasadniała wypowiedzenia pracownikowi stosunku pracy, to leżące po stronie pracownika okoliczności – inne od wskazanych przyczyn wypowiedzenia – powodują, że roszczenie pracownika dotyczące jego przywrócenia do pracy jest niecelowe. Ocena roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy nie może być dowolna i powinna uwzględniać takie okoliczności, jak: rodzaj przyczyny rozwiązania stosunku pracy, charakter naruszenia obowiązków pracowniczych, podstawa orzeczenia o przywróceniu do pracy (bezzasadność zarzutów albo naruszenie przez pracodawcę wymagań formalnych rozwiązywania umów o pracę) oraz skutki mogące wyniknąć z przywrócenia pracownika do pracy i z zasądzenia na jego rzecz odszkodowania<sup>35</sup>. Należy podkreślić, że często podawana jako przeszkoda przywrócenia do pracy likwidacja stanowiska pracy, jako jedyna przyczyna rozwiązania umowy, nie stanowi okoliczności uniemożliwiającej przywrócenia do pracy<sup>36</sup>.

Przykładami sytuacji, w których przywrócenie pracownika do pracy nie byłoby celowe mogą być: wielokrotne nieusprawiedliwione nieobecności pracownika, spożywanie alkoholu w pracy, inne szczególnie naganne zachowanie pracownika, nawet podlegającego szczególnej ochronie z tytułu pełnionej funkcji związkowej, zawiniony konflikt z pracodawcą, niewystarczające zdolności organizacyjne czy naruszenie zasad współżycia społecznego.

Sąd nie może orzec odszkodowania, gdy z żądaniem przywrócenia do pracy występuje pracownik w wieku przedemerytalnym<sup>37</sup> i kobieta w ciąży lub w okresie urlopu macierzyńskiego<sup>38</sup> oraz pracownik chroniony na mocy przepisów szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem umowy o pracę, chyba że doszło do ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy<sup>39</sup>. Wysokość odszkodowania przysługuje za okres wypowiedzenia<sup>40</sup>.

---

<sup>35</sup> K. Jaśkowski, *Meritum Prawo Pracy 2014*, Warszawa 2014, s. 1092 i n.

<sup>36</sup> Wyrok SN z 16.4.2003 r., I PK 154/02, „Prawo Pracy”, 2003, nr 11, s. 35.

<sup>37</sup> Artykuł 39 k.p.

<sup>38</sup> Artykuł 177 k.p.

<sup>39</sup> Artykuł 45 § 3 k.p.

<sup>40</sup> Zasady ustalania wysokości odszkodowania reguluje rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29.5.1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy. Zgodnie z § 1 i 2 tego rozporządzenia, przy ustalaniu wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, przysługującego pracownikowi przywróconemu do pracy (art. 47 i art. 57 § 1 i 2 k.p.), oraz odszkodowania przysługującego pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa pracy (art. 471, art. 50 § 1 i 4, art. 58 i art. 60 k.p.) stosuje się zasady obowiązujące przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop. Zasady ustalania ekwiwalentu pieniężnego za urlop reguluje rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8.1.1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. 2009 r., Nr 174, poz. 1353).

W przypadku umów terminowych, jeżeli pracodawca dokonał rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony pracownikowi co do zasady przysługuje przywrócenie do pracy lub odszkodowanie. Duże znaczenie ma jednak moment czasowy, w którym dochodzi do rozstrzygnięcia sporu. Chodzi o moment kiedy sąd, na skutek złożonego przez pracownika pozwu, orzeka rozstrzygnięcie sporu pracowniczego, jednak umowa na czas określony albo już uległaby rozwiązaniu albo przywrócenie byłoby niewskazane z uwagi na krótki okres dalszego trwania umowy. W takim wypadku pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie, a więc możliwość alternatywnego wyboru przez pracownika roszczenia zostaje wyłączona. Wysokość odszkodowania jest limitowana i przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące<sup>41</sup>. Stwierdzenie „krótki okres”, który pozostał do upływu terminu na jaki została zawarta umowa jest dość nieostre, brak jest w tej materii konkretnego dookreślenia, dlatego też każdy spór między pracownikiem a pracodawcą jest rozpatrywany przez sąd i w każdym tego typu sporze okres ten jest oceniany indywidualnie. Jedynym warunkiem, który pozwala domagać się zasądzenia odszkodowania od pracodawcy, jest naruszenie przez niego przepisów o rozwiązywaniu umów w trybie natychmiastowym.

Mimo że art. 58 k.p. określa roszczenie majątkowe przysługujące pracownikowi w razie niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia jako „odszkodowanie”, istnieje spór co do jego charakteru prawnego<sup>42</sup>. Przyczyną wyrażanych wątpliwości jest fakt, że wystąpienie szkody, rozumianej jako uszczerbek w prawnie chronionych dobrach pracownika, a także jej ewentualna wysokość, nie stanowią przesłanek powstania tego roszczenia i nie mają wpływu na jego wysokość. W związku z tym określone w art. 58 k.p. świadczenie nazywane jest mianem „odszkodowania ustawowego”<sup>43</sup>.

## **5. Odszkodowanie na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego**

Trybunał Konstytucyjny wskazał, że art. 58 k.p. nie wyklucza możliwości dochodzenia na gruncie prawa cywilnego roszczeń ponad limity wynikające z treści tego przepisu<sup>44</sup>. W podobnym kierunku wypowiedział się również Sąd Najwyższy wskazując, że w umowie o pracę strony mogą określić wyższe odszkodowanie, niż przewidziane

---

<sup>41</sup> Artykuł 59 k.p.

<sup>42</sup> R. Sadlik, op. cit.

<sup>43</sup> W tym kierunku wypowiedział się Sąd Najwyższy m.in. w wyrokach z 17.11.1981 r. I PR 91/81, OSNCP 1982, nr 5-6, poz. 81 i z 29.5.1987 r., I PRN 24/87, „Służba Pracownicza” 1988, nr 2, s. 26.

<sup>44</sup> Wyrok TK z 27.11.2007 r. SK 18/05, OTK-A, 2007, nr 10, poz. 128.

w art. 58 k.p.<sup>45</sup>. Postanowienie umowy podwyższające odszkodowanie powinno być oceniane w świetle jego zgodności z zasadami współżycia społecznego, a żądanie wypłacenia wyższego odszkodowania może być kwestionowane na podstawie art. 8 k.p.<sup>46</sup>. Odszkodowanie zasądzone pracownikowi na podstawie art. 58 k.p. stawia go jednocześnie w korzystnej sytuacji dowodowej w późniejszym czasie, gdyby zdecydował się na dochodzenie swoich praw na drodze cywilnej: nie ma on bowiem obowiązku dowodzić wystąpienia przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy, a więc wystąpienia szkody; zdarzenia, z którego szkoda wynikła i związku przyczynowego pomiędzy tym zdarzeniem a szkodą. Musi wykazać wyłącznie niezgodność z prawem rozwiązania umowy o pracę. Dodatkowo, roszczenie to przysługuje niezależnie od wysokości szkody doznanej przez pracownika i nie podlega zmniejszeniu o wartość innych świadczeń zapewniających utrzymanie w okresie pozostawania bez pracy (np. zasiłku) nawet, gdy niezwłocznie po wadliwym rozwiązaniu stosunku pracy, pracownik podjął zatrudnienie u innego pracodawcy, uzyskując tym samym określone dochody i minimalizując wysokość doznanej szkody<sup>47</sup>.

Roszczenia odszkodowawcze z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy uregulowane w Kodeksie pracy nie powodują wyłączenia możliwości dochodzenia odszkodowania na podstawie Kodeksu cywilnego<sup>48</sup>. Zasądzenie przez sąd odszkodowania na podstawie art. 58 k.p. nie powoduje także wyłączenia możliwości dochodzenia roszczeń obligacyjnych związanych ze stosunkiem pracy, dla powstania których nie ma znaczenia zgodność z prawem rozwiązania stosunku pracy (np. ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy). Sąd Najwyższy podobnie zapatruje się na problematykę zbiegu odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę i odprawy przysługującej zwalnianemu pracownikowi uznając, że odprawa pieniężna przewidziana w ustawie o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników przysługuje pracownikowi, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyn określonych w ustawie, niezależnie od zasądzonych na jego rzecz odszkodowania na podstawie art. 45 k.p. ze względu na inne wadliwości wypowiedzenia<sup>49</sup>.

Sąd Najwyższy uznaje także za zasadne dochodzenie na drodze procesu innych roszczeń majątkowych, związanych pośrednio z rozwiązaniem umowy o pracę

---

<sup>45</sup> Wyrok SN z 22.1.2004 r., I PK 203/03.

<sup>46</sup> Wyrok SN z 18.1.1996 r., I PRN 103/95, OSNAPiUS 1996, nr 15, poz. 210.

<sup>47</sup> Wyrok SN z 29.5.1987 r., I PRN 24/87.

<sup>48</sup> Wyrok SN z 22.1.2004 r., I PK 252/03.

<sup>49</sup> Wyrok SN z 5.12.2016 r., III PK 30/16, Legalis.

(niezależnie od jego bezprawności), opartych na szczególnych przepisach prawa pracy. Pracownikowi przysługuje roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracodawcę wskutek wydania niewłaściwego świadectwa pracy (art. 99 § 1 k.p.), niezależnie od przyznanego mu odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 56 i 58 k.p.). Odszkodowanie za okres pozostawania bez pracy wskutek wydania niewłaściwego świadectwa pracy może być przyznane tylko w zakresie szkody nie wyrównanej przyznanym odszkodowaniem z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia<sup>50</sup>.

W przypadku, gdy pracownik zamierza domagać się odszkodowania w wysokości wyższej, niż ustalonej wedle art. 58 k.p., zobowiązany jest do wykazania, przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej, tj. bezprawności, winy, szkody i związku przyczynowego (wykazania szkody, którą pracownik poniósł z uwagi na rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym niezgodnie z przepisami prawa)<sup>51</sup>.

## 6. Podsumowanie

W polskiej praktyce funkcjonowania wymiaru sprawiedliwości orzecznictwo ma ogromne znaczenie. Niejednokrotnie pełni rolę nie tylko interpretacyjną, prezentując wykładnię norm prawnych, mając charakter *quasi*-prawotwórczy. W przypadku roszczeń pracowników, którzy na drodze postępowania sądowego dochodzą swych praw, orzecznictwo dookreśla możliwości kierowania roszczeń przeciwko pracodawcom, nierzadko wskazując na szersze, aniżeli ustawowe, możliwości egzekwowania swoich uprawnień. Konstrukcja przepisów prawnych często wymaga doprecyzowania, zaś dzięki dorobkowi sądów pracownicy mogą trafnie sformułować podstawę swoich żądań. W orzeczeniach sądów podejmowane są zagadnienia mające precedensowy charakter, które stały się następnie praktyką prawną w innych, podobnych sprawach. Zdarza się, że kodeksowe unormowania nie zawierają wyczerpującego katalogu uprawnień pracowniczych. Jako przykład wskazać można między innymi możliwość dochodzenia roszczeń na gruncie prawa cywilnego ponad limity wskazane w art. 58 k.p.

---

<sup>50</sup> Uchwała SN z 13.7.1976 r., I PZP 22/76, OSNCP 1977, Nr 2, poz. 21.

<sup>51</sup> Wyrok SN z 1.4.2011 r., II PK 238/10.

**Summary**

If employer has incorrectly terminated the employment contract without notice, employee is entitled to two alternative claims. First require should be request for reinstatement on previous working conditions. In the meantime employee also can demand compensation for the duration of unemployment, which was restricted by the legislator, however these limits do not apply to certain categories of employees, such as pregnant women. In this case the salary is paid for the entire period of unemployment. The condition for returning to work and getting paid for the time of unemployment is employee notification of willingness to work within 7 days. Second privilege instead of an employee requests to return to work is a claim for compensation.

**Piotr Czekalski**

Absolwent Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie.