

Stanisław Gałka
Opole, 2011

Praca licencjacka

„Wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony”

Wykaz skrótów	3
Wstęp	4
Rozdział I. Pojęcie wypowiedzenia umowy o pracę.....	5
1. Pojęcie wypowiedzenia.....	5
2. Okres wypowiedzenia.....	6
3. Przyczyna uzasadniająca wypowiedzenia	9
4. Pouczenie o możliwości odwołania.....	11
5. Dni wolne na poszukiwanie pracy	12
Rozdział II. Ochrona prawna pracownika przed wypowiedzeniem	13
1. Ochrona powszechna	13
2. Ochrona szczególna	19
Rozdział III. Roszczenia pracownika w razie bezprawnego wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę.....	30
1. Wnioskowy charakter roszczenia.....	30
2. Orzeczenie o bezskuteczności wypowiedzenia	33
3. Orzeczenie przywracające pracownika do pracy	33
4. Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy	35
5. Orzeczenie o odszkodowaniu	36
Zakończenie	37
Wykaz literatury	39
A termination of the employment contract	40

Rozdział III

Roszczenia pracownika w razie bezprawnego wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę

1. Wnioskowy charakter roszczenia

Wypowiedzenie stosunku pracy sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, naruszające przepisy o wypowiedzeniu, jak również wypowiedzenie nieuzasadnione mimo swojej wadliwości wywołuje skutki prawne – prowadząc do ustania więzi prawnej pracodawcy z pracownikiem. Ustawodawca nie przewidział dla wadliwego ustania stosunku pracy sankcji nieważności czynności prawnej. K.p. wymaga zaskarżenia przez pracownika oświadczenia woli pracodawcy w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy. Stąd nawet w judykaturze wyraźnie podkreślono, że wypowiedzenie umowy o pracę będzie uznane za niezgodne z prawem wyłącznie wtedy, gdy pracownik zaskarży decyzję pracodawcy do sądu. Wyjątkiem stanowi odniesienie do żołnierzy odbywających zasadniczą służbę wojskową, gdzie przytaczany wcześniej art. 118 u.p.o.o.RP stanowi, że w przypadku gdy okres dokonanego przez pracodawcę lub przez pracownika wypowiedzenia stosunku pracy upływa po dniu doręczenia pracownikowi karty powołania do czynnej służby wojskowej, staje się ono bezskuteczne z mocy prawa. W takiej sytuacji rozwiązanie stosunku pracy może nastąpić wyłącznie na żądanie pracownika¹.

Zgodnie z art. 45 § 1 i 2 k.p. „w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzeniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu”.

¹ A. Wypych-Żywicka (w:) U. Jackowiak, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, *Prawo pracy. Podręcznik dla studentów prawa*, U. Jackowiak (red.), Kraków 2005, s. 275.

Paragraf 2 nie ma natomiast zastosowania do pracowników, którym brakuje nie więcej niż cztery lata do osiągnięcia wieku emerytalnego (jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku), pracownicy w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, a także osobom chronionym przepisami szczególnymi dotyczącymi ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę – chyba, że uwzględnienie żądania jest niemożliwe ze względu na ogłoszenie upadłości lub likwidacji pracodawcy – wtedy sąd orzeka o odszkodowaniu.

Artykuł 45 k.p. wprowadza dwie przesłanki odwołania się pracownika od wypowiedzenia, a mianowicie: wypowiedzenia formalnie niezgodne z prawem oraz wypowiedzenie niezgodne z prawem z uwagi na brak zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Pierwsza z wymienionych przesłanek jest stosunkowo łatwa do rozszyfrowania, ponieważ odnosi się do takich kwestii jak okresy oraz terminy wypowiedzenia, zakazy wypowiedzenia, pominięcia konsultacji ze związkami zawodowymi, niepouczenia pracownika o prawie odwołania się do sądu pracy czy też wypowiedzenia umowy, której wypowiedzieć nie można. Więcej komplikacji stwarza natomiast ustalenie kiedy wypowiedzenie jest uzasadnione. Należy wskazać, iż ta przesłanka odwołania się pracownika od złożonego mu oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę dotyczy jedynie umowy zawartej na czas nieokreślony. Dla tej tylko umowy stworzona została konstrukcja powszechnej ochrony przed wypowiedzeniem. Konstrukcja ta ma charakter powszechny i oparta jest na klauzuli generalnej, dotyczącej merytorycznej zasadności wypowiedzenia. W literaturze przedmiotu, a także w orzecznictwie istniał spór co do wzajemności relacji zachodzących między klauzulą generalną „wypowiedzenia uzasadnionego” oraz klauzulą generalną „społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa wypowiedzenia umowy”. Przeważał w tym przypadku pogląd, że ustawodawca w art. 45 k.p. przeniósł społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa ze sfery nadużycia prawa do sfery naruszenia cudzego prawa. Natomiast w sferze nadużycia prawa gdy chodzi o wypowiedzenie umowy, pozostały zasady współżycia społecznego i ich naruszenie, które mieści się w przesłance wypowiedzenia nieuzasadnionego².

² M. Gersdorf (w:) M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, *Kodeks pracy. Komentarz*, Z. Salwa (red.), Warszawa 2007, s. 248-249.

Uprawnienie do zaskarżenia ustania stosunku pracy przysługuje wszystkim pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę. Prawo odwołania się od wypowiedzenia należy się pracownikowi w terminie 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę. Roszczenie pracownika jest rozpatrywane w postępowaniu sądowym³. Przy wypowiedzeniu umowy bezterminowej, gdy wypowiedzenie jest uznane za bezzasadne lub dokonane z naruszeniem przepisów o wypowiedzeniu umów, sąd orzeknie o bezskuteczności tego wypowiedzenia. Oznacza to, iż stosunek pracy trwa nadal i pracownik winien być dopuszczony do wykonywania pracy. Jeżeli w podczas procesu sądowego nastąpi rozwiązanie umowy o pracę, co nierzadko się zdarza ze względu na długość toczącego się postępowania, pracownikowi służy prawo wyboru roszczenia. Może zgłosić roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy albo gdy nie zależy mu już na powrocie do tej pracy - żądać zapłaty odszkodowania. Sądowi służy także prawo wyboru zasądzonych roszczeń i w tym zakresie nie jest on związany żądaniami pracownika. Może nie uwzględnić żądania pracownika o uznanie zwolnienia za bezzasadne lub o przywrócenie do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe i wtedy zasądzi odszkodowanie. Podlega to ocenie sądu, którego rozstrzygnięcie i wyrok może być zaskarżony do sądu wyższej instancji, jeżeli strona jest z tego wyroku niezadowolona⁴.

Uznanie za niemożliwe lub niecelowe przywrócenia pracownika do pracy nie wynika wyłącznie z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, na przykład likwidacja stanowiska pracy i brak wymogu zatrudnienia nowego pracownika w miejsce zwolnionego. Omawiana niecelowość lub niemożność przywrócenia może być podyktowana również okolicznościami leżącymi po stronie pracownika, na przykład naruszenie obowiązków pracowniczych, brak wskazań zdrowotnych do wykonywania pracy; konflikt między pracownikiem a pracodawcą, jeżeli jest on poważny, długotrwały, głęboki, zawiniony przez pracownika lub powstał na tle dotyczących go okoliczności; czy też brak odpowiednich kwalifikacji u pracownika. Przyczyny uzasadniające niecelowość i niemożność przywrócenia nie zostały szczegółowo określone w k.p., a zwroty te są jedynie klauzulami generalnymi, stąd

³ A. Wypych-Żywicka (w:) U. Jackowiak, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, *Prawo pracy. Podręcznik...*, op. cit., s. 275-276.

⁴ A. Portalska, R. Portalski, *Rozwiązanie umowy o pracę*, Warszawa 2002, s. 41-42.

też sąd jako interpretator dokonuje w oparciu o okoliczności indywidualnej sprawy oceny niemożności lub niecelowości.⁵

2. Orzeczenie o bezskuteczności wypowiedzenia

Orzeczenie o bezskuteczności wypowiedzenia jest wydawane przed upływem okresu wypowiedzenia. Bezprawne wypowiedzenie nie jest czynnością bezskuteczną z mocy samego prawa (*ipso iure*), lecz staje się skuteczne dopiero z mocy wspomnianego orzeczenia, które ma właśnie dlatego charakter konstytutywny⁶. Orzeczenie przywracające pracownika do pracy ma natomiast charakter mieszany, konstytutywno-deklaratoryjny. Charakter konstytutywny wyraża się tym, że orzeczenie o przywróceniu do pracy doprowadza do powstania stosunku pracy, jaki istniał przed zakwestionowanym rozwiązaniem umowy o pracę. Natomiast charakter deklaratoryjny wyraża się w tym, że orzeczenie to zobowiązuje pracodawcę do ponownego zatrudnienia pracownika⁷.

3. Orzeczenie przywracające pracownika do pracy

Restytucja pracy na podstawie orzeczenia przywracającego pracownika do pracy nie następuje jednak już z chwilą uprawomocnienia się orzeczenia, lecz dopiero po spełnieniu dodatkowego warunku jakim jest zgłoszenie przez pracownika gotowości niezwłocznego podjęcia pracy w ciągu 7 dni od przywrócenia do pracy lub nawet po tym terminie, jeżeli jego przekroczenie nastąpiło z przyczyn niezależnych od pracownika. Omawiany siedmiodniowy termin biegnie od dnia prawomocności orzeczenia przywracającego pracownika do pracy. Jeżeli wspomniana przesłanka się spełni, stosunek pracy powstaje na nowo i pracodawca nie może odmówić ponownego zatrudnienia pracownika na poprzednich warunkach, czyli dopuszczenia go do pracy wykonywanej przed zwolnieniem, z zachowaniem dotychczasowego wynagrodzenia⁸.

⁵ A. Wypych-Żywicka (w:) U. Jackowiak, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, *Prawo pracy. Podręcznik...*, *op. cit.*, s. 278.

⁶ L. Florek, *Prawo pracy*, Warszawa 2011, s. 113-114.

⁷ Z. Salwa, *Nawiązanie i rozwiązanie umowy o pracę*, Bydgoszcz 2000, s. 97-98.

⁸ L. Florek, *Prawo...*, *op. cit.*, s. 114.

Orzeczenie, na mocy którego pracownik zostaje przywrócony do pracy nie działa *ex tunc*, nie unieważnia bezprawnego oświadczenia pracodawcy z mocą wsteczną od momentu, w jakim oświadczenie zostało złożone, lecz restytuuje stosunek pracy *ex nunc*, czyli od dnia w którym ziścił się ustawowy warunek w postaci zgłoszenia przez pracownika gotowości do pracy w związku z prawomocnym orzeczeniem. Przywrócenie pracownika do pracy może również nastąpić w sposób dobrowolny. Ma ono miejsce wtedy, gdy pracodawca wyraża zgodę na kontynuację stosunku pracy na poprzednich warunkach. Dobrowolne przywrócenie pracownika do pracy może nastąpić jedynie przy uwzględnieniu żądania pracownika, kwestionującego dokonane wypowiedzenie jako bezprawne⁹.

Zgłoszenie niezwłocznego podjęcia pracy przez pracownika może być dokonane przez każde zachowanie, pod warunkiem, że w sposób dostateczny wskazuje zamiar kontynuowania reaktywowanego stosunku pracy. Pracownik może złożyć oświadczenie o gotowości bezpośrednio na ręce pracodawcy, ale również uczynić to za pośrednictwem poczty lub telefonicznie. W doktrynie przyjmuje się, że w pojęciu gotowości niezwłocznego podjęcia pracy należy rozumieć zamiar pracownika kontynuowania wadliwie rozwiązanego stosunku pracy. Chodzi tu o zgłoszenie gotowości do pracy w sensie prawnym, a nie faktycznym. Fakt wykonywania pracy na rzecz innego pracodawcy nie ma wpływu na określenie stanu gotowości pracownika do pracy¹⁰.

Przez gotowość niezwłocznego podjęcia pracy należy rozumieć nie tylko faktyczną, ale również prawną gotowość przystąpienia do pracy przejawianą przez pracownika. Nie spełnia wymogu gotowości podjęcie pracy na przykład osoba, która w chwili uprawomocnienia się orzeczenia przywracającego go do pracy odbywa karę pozbawienia wolności albo przebywa za granicą przykładowo w celach turystycznych. Natomiast za przejawiającego gotowość przystąpienia do pracy należy uznać między innymi tego, kto w chwili upływu siedmiodniowego terminu od uprawomocnienia się orzeczenia przywracającego go do pracy jest niezdolny do pracy wskutek choroby albo nie może podjąć pracy z powodu opieki nad chorym dzieckiem lub innym członkiem rodziny lub też wskutek odosobnienia ze względu na chorobę zakaźną, lecz mimo to złożył oświadczenie o gotowości podjęcia pracy.

⁹ *Ibidem*, s. 114.

¹⁰ A. Wypych-Żywicka (w:) U. Jackowiak, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, *Prawo pracy. Podręcznik...*, *op. cit.*, s. 281.

Zgłoszenie gotowości do pracy jest wiążące dla pracodawcy, który w takiej sytuacji nie może odmówić ponownego zatrudnienia pracownika po ustaniu przyczyn, które uniemożliwiały mu fizyczne podjęcia zatrudnienia¹¹.

4. Wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy

W razie przywrócenia pracownika do pracy w związku z orzeczeniem bezprawności wypowiedzenia, przysługuje mu rekompensata uszczerbku majątkowego doznanego wskutek utraty zatrudnienia. Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy jest świadczeniem pieniężnym, które spełnia przede wszystkim funkcję kompensacyjną, podobnie jak odszkodowanie w prawie cywilnym. Należne pracownikowi wynagrodzenie z omawianego tytułu nie jest tożsame z odszkodowaniem w ścisłym tego słowa znaczeniu. Stanowi ono z mocy ustawy szczególną odmianę wynagrodzenia za pracę, której pracownik nie wykonał z winy pracodawcy. Prawo do wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy przysługuje pracownikowi w razie podjęcia pracy w wyniku przywrócenia. Pracownicy, którzy są objęci szczególną ochroną przed wypowiedzeniem mają prawo do wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy w omawianych okolicznościach. Pozostali pracownicy otrzymują wynagrodzenie w wysokości ograniczonej, w zależności od obowiązującego okresu wypowiedzenia¹². Zgodnie z art. 47 k.p. „pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące – nie więcej niż za 1 miesiąc”. Uzyskiwanie przez pracownika innych dochodów, w tym wynagrodzenia z tytułu świadczenia pracy u innego pracodawcy w okresie między ustaniem dotychczasowego stosunku pracy a prawomocnym orzeczeniem przywracającym do pracy, nie podlega odliczeniu od wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy¹³.

¹¹ Z. Salwa, *Nawiązanie i rozwiązanie umowy...*, op. cit., s. 97.

¹² L. Florek, *Prawo...*, op. cit., s. 114-115.

¹³ A. Wypych-Żywicka (w:) U. Jackowiak, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, *Prawo pracy. Podręcznik...*, op. cit., s. 282.

5. Orzeczenie o odszkodowaniu

Jeżeli pracownik nie chce zachować lub odzyskać utraconego miejsca pracy może wtedy wystąpić z żądaniem odszkodowania. Jak już była o tym wcześniej mowa, również sąd może zasądzić odszkodowanie, nie uwzględniając żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że przychylenie się do takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe. Jeżeli jednak pracownik jest objęty ochroną szczególną, sąd może to uczynić tylko wtedy, gdy przywrócenie pracownika do pracy jest niemożliwe z powodu upadłości lub likwidacji pracodawcy. Odszkodowanie takie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia¹⁴. Na wysokość odszkodowania nie wpływa fakt, że pracownik w czasie niewykonywania pracy miał inne źródło dochodu¹⁵.

Pracownikowi, który podjął prace w wyniku przywrócenia do pracy zalicza się do okresu zatrudnienia okres pozostawania bez pracy, za który przyznano mu wynagrodzenie, zaś pozostałego okresu pozostawania bez pracy nie uważa się za przerwę w zatrudnieniu, która pociąga za sobą utratę uprawnień uzależnionych od nieprzerwanego zatrudnienia. Natomiast pracownikowi, któremu przyznano odszkodowanie, zostaje wliczone do okresu jego zatrudnienia okres pozostawania bez pracy, za który przyznano mu odszkodowanie¹⁶.

¹⁴ L. Florek, *Prawo...*, *op. cit.*, s. 115-116.

¹⁵ A. Wypych-Żywicka (w:) U. Jackowiak, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, *Prawo pracy. Podręcznik...*, *op. cit.*, s. 283.

¹⁶ T. Liszcz, *Prawo Pracy*, Warszawa 2011, s. 172.