



Pozew o odszkodowanie z powodu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia

Informacje ogólne

Uprawnienia pracownika

Niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia uprawnia pracownika do domagania się o przywrócenie go do pracy na poprzednich warunkach albo odszkodowania. O wyborze roszczenia decyduje pracownik, a zasądza je sąd pracy.

ZAPAMIĘTAJ

Pracownik zwolniony z pracy w trybie natychmiastowym może zrezygnować z przywrócenia do pracy i domagać się tylko odszkodowania.

Pracownik kwestionuje pozwem

Jeżeli pracownik zdecydował się kwestionować decyzję pracodawcy na drodze sądowej, przede wszystkim powinien wnieść pozew zgodnie z wymogami proceduralnymi obowiązującymi w tym zakresie.

GP RADZI

Przepisy o rozwiązywaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia naruszają:

- brak przewidzianej prawem przyczyny rozwiązania lub jej niewskazanie w piśmie rozwiązującym umowę,
- niezachowanie trybu współdziałania z zakładową organizacją związkową,
- rozwiązanie umowy po terminie 1 miesiąca od chwili powzięcia wiadomości o przyczynie rozwiązania,
- niezachowanie formy pisemnej.

Wartość przedmiotu sporu

W sprawie o zasądzenie odszkodowania z tytułu bezprawnego rozwiązania umowy o pracę, zawartej na czas nieokreślony, bez wypowiedzenia, wartość przedmiotu sporu, jaką należy wskazać w pozwie, stanowi podana kwota pieniężna, odpowiadająca żadanemu odszkodowaniu. Powinna ona odpowiadać wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Żądanie sprostowania świadectwa

Jeżeli z orzeczenia sądu pracy wynika, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, z winy pracownika, nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracownik ma prawo żądać od pracodawcy, by sprostował świadectwo pracy.

Jak napisać pozew

Krok 1

OKREŚLENIE SĄDU. W pierwszej kolejności należy określić sąd, do którego pozew jest kierowany. Nazwa i adres siedziby sądu, do którego pracownik ma wnieść pozew, powinny być określone w pouczeniu zawartym w piśmie rozwiązującym umowę. Na ogół jest nim sąd właściwy ze względu na miejsce zamieszkania pracodawcy (osoba fizyczna) lub siedzibę pracodawcy (osoba prawna), ale może to być także sąd, w którego okręgu praca była wykonywana, lub sąd, w którego okręgu znajduje się zakład pracy.

Krok 2

OZNACZENIE STRON. Następnie należy oznaczyć strony postępowania, a więc zamieścić swoje imię i nazwisko oraz adres, jako powoda, oraz nazwę i siedzibę pracodawcy, jako pozwanego.

Krok 3

RODZAJ PISMA. Pismo kierowane do sądu powinno być odpowiednio zatytułowane, należy więc zaznaczyć, że jest to pozew w sprawie o odszkodowanie z tytułu niezgodnego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Krok 4

KWOTA ODSZKODOWANIA I CEL. W pozwie należy określić dokładną kwotę odszkodowania, jaka ma być zasądzona przez sąd. Należy również precyzyjnie wskazać wszystkie swoje inne żądania.

Jak obliczyć odszkodowanie

Ustalając odszkodowanie, w pierwszej kolejności należy ustalić, jaki przysługiwałby okres wypowiedzenia, gdyby umowa na czas nieokreślony została rozwiązana za wypowiedzeniem. W pozwie można bowiem żądać odszkodowania z tytułu bezprawnego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, na poziomie wynagrodzenia przysługującego za okres wypowiedzenia.

Następnie należy ustalić miesięczne wynagrodzenie z okresu poprzedzającego rozwiązanie umowy o pracę, które stanowi podstawę ustalenia odszkodowania z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Wyliczenia wynagrodzenia należy dokonać tak, jak dla celów urlopowych, a więc powinna to być wysokość wynagrodzenia, jakie by pracownik otrzymywał, gdyby w tym czasie pracował, przy czym zmienne składniki wynagrodzenia mogą być obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu, a w przypadkach znacznego wahania wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy.

Na koniec kwotę średniego miesięcznego wynagrodzenia ustalonego według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy należy pomnożyć przez liczbę miesięcy równą okresowi wypowiedzenia.

PULAPKI

Z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony bez wypowiedzenia pracownik zażądał, oprócz odszkodowania za okres wypowiedzenia, dodatkowego odszkodowania na podstawie przepisów prawa cywilnego. Wprawdzie pracodawca odpowiada wobec pracownika za szkodę wyrządzoną wskutek niezachowania warunków umowy o pracę, to jednak zasada ta nie ma zastosowania w sytuacjach, gdy przepisy prawa pracy regulują wprost odpowiedzialność odszkodowawczą zakładu pracy (m.in. za bezprawne rozwiązanie umowy o pracę) oraz gdy jego zastosowaniu sprzeciwiają się zasady prawa pracy. Dlatego odszkodowanie z Kodeksu pracy w maksymalnej wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia wyczerpuje wszystkie z tego tytułu uprawnienia pracownika, choćby rzeczywista szkoda poniesiona przez niego była wyższa od wysokości należnego odszkodowania.

Odsetki od odszkodowania

Odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę staje się wymagalne najpóźniej w dniu, w którym sąd orzeka wyrokiem o jego zasądzeniu. W tym dniu bowiem sąd stwierdza obowiązek pracodawcy wypłacenia pracownikowi tego odszkodowania – przesądza zatem kwestię istnienia długu i jednocześnie wymagalnej wierzytelności oraz określa wysokość odszkodowania.

Od tej chwili, w której świadczenie odszkodowawcze stało się wymagalne, pracownik, na rzecz którego zostało ono zasądzone, może domagać się jako wierzyciel od pracodawcy jako dłużnika odsetek za czas opóźnienia w spełnieniu tego świadczenia pieniężnego. Dlatego, jeśli pracownik wystąpi z żądaniem zasądzenia na jego rzecz obok odszkodowania także odsetek w ustawowej wysokości za okres od dnia wyrokowania do dnia zapłaty, to żądanie to powinno zostać uwzględnione przez sąd pracy.

ZAPAMIĘTAJ

Jeżeli pracodawca rozwiązał niezgodnie z prawem umowę zawartą na czas określony albo na czas wykonania określonej pracy, pracownikowi należy się odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

Krok 5

UZASADNIENIE. Następnie należy uzasadnić swoje żądania, a więc opisać stan faktyczny sprawy oraz przytoczyć argumenty, z których wynikałoby, że postępowanie pracodawcy było nieprawidłowe. Należy też wskazać dowody na poparcie swoich racji. Uzasadniając swoje racje, dobrze jest powoływać się na konkretne przepisy Kodeksu pracy.

Krok 6

PODPIS I ZAŁĄCZNIKI. Na koniec pozwu należy opatrzyć własnoręcznym podpisem oraz wymienić załączniki do pozwu. Jednym z nich zawsze powinien być odpis pozwu, a pozostałe załączniki mogą dotyczyć takich dokumentów, jak umowa o pracę czy pismo rozwiązujące umowę o pracę.

Formalności

14-dniowy termin

Pozew o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę, bez wypowiedzenia, należy złożyć w ciągu 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy. Termin liczy się od dnia, w którym oświadczenie pracodawcy dotarło do pracownika w sposób pozwalający mu zapoznać się z jego treścią.

Czternastodniowy termin jest zachowany, gdy pracownik najpóźniej ostatniego dnia złoży pozew we właściwym sądzie lub nada w polskim urzędzie pocztowym przesyłkę do tego sądu.

Odmowa przyjęcia przez pracownika pisemnego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, zawierającego prawidłowe pouczenie o prawie odwołania do sądu, nie stanowi podstawy do przywrócenia uchybionego terminu.

ZAPAMIĘTAJ

Pełnomocnikiem pracownika w sprawie o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia może być:

- adwokat lub radca prawny,
- współuczestnik sporu,

- rodzice, małżonek, rodzeństwo lub zstępni strony oraz osoby pozostające ze stroną w stosunku przysposobienia,
- przedstawiciel związku zawodowego,
- inspektor pracy,
- pracownik zakładu pracy, w którym mocodawca był zatrudniony.

Pełnomocnictwo

Inicjatywa wystąpienia do sądu pracy przede wszystkim może należeć do samego pracownika, ale w jego imieniu mogą także występować uprawnione podmioty – związek zawodowy lub inspektor pracy. Ponadto w postępowaniu sądowym może on korzystać z fachowej pomocy prawnej adwokata lub radcy prawnego albo występować za pośrednictwem pełnomocnika.

WAŻNY ADRES

Główny Inspektorat Pracy

00-926 Warszawa

ul. Krucza 38/42

tel. centr. (0-22) 42-03-723

fax (0-22) 625 47 70

e-mail: kancelaria@gip.pl

www.gip.pl

PODSTAWA PRAWNA:

- **Art. 56 i 58 ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn.zm.).**
- **Ustawa z 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. Nr 43, poz. 296 z późn.zm.).**
- **Rozporządzenie ministra pracy i polityki socjalnej z 29 maja 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 (Dz.U. Nr 62, poz. 289 z późn.zm.).**
- **Rozporządzenie ministra pracy i polityki socjalnej z 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. Nr 2, poz. 14 z późn.zm.).**

Danuta Klucz