

Bezskuteczność wypowiedzenia umowy o pracę oraz przywrócenie do pracy

Zgodnie z art. 45 Kodeksu pracy (KP), w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu 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.

W przypadku zaś rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie (art. 56 KP).

Jeżeli sąd ustali, że uwzględnienie żądań uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jest niemożliwe lub niecelowe, orzeka o odszkodowaniu (art. 45 § 2 KP oraz art. 56 § 2 KP).

W wyroku z dnia 12 czerwca 2024 r., Sąd Najwyższy - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, II PSKP 62/23, www.sn.pl, podkreślił, że ocena sądu nie może być dowolna i musi być poprzedzona szczegółowymi ustaleniami.

„ Ocena roszczenia przywrócenia do pracy z punktu widzenia kryterium "możliwości" i "celowości" dalszego zatrudniania pracownika powinna uwzględniać takie okoliczności jak: rodzaj przyczyny rozwiązania stosunku pracy ("ciężkie" czy "zwykłe" naruszenie obowiązków pracowniczych, przyczyny niezwiązane z osobą pracownika itp.), podstawa orzeczenia o przywróceniu do pracy (bezzasadność zarzutów, czy tego naruszenie przez pracodawcę wymaga formalnych obowiązków przy rozwiązywaniu umów o pracę), skutki mogące wyniknąć dla jednej lub drugiej strony z przywrócenia pracownika do pracy lub z zaspokojenia na jego rzecz odszkodowania (konieczność ponownego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, zwolnienia dobrze pracujących pracowników, możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakresie pracy, pozbawienie pracownika okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia pewnych uprawnień itp.).”

W przypadku, pracowników korzystających z ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, w tym:

- pracowników korzystających z ochrony przedemerytalnej (art. 39 KP),
- kobiet w ciąży lub pracowników korzystających z urlopów związanych z rodzicielstwem (art. 177 KP),

sąd zobowiązany jest uwzględnić żądanie uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne a jeżeli uległa już ona rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach, chyba że jest to niemożliwe ze względu na ogłoszenie upadłości lub likwidacji pracodawcy (w takiej sytuacji sąd orzeka o odszkodowaniu).

Pracownikowi, którego wypowiedziano umowę i który podjął pracę w wyniku przywrócenia, 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.

Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z:

- pracownikiem, korzystającym z ochrony przedemerytalnej,

- pracownicą w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego lub
 - od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części - do dnia zakończenia tego urlopu,

wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy. Dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy innych przepisów szczególnych.

Jeżeli przed wydaniem orzeczenia upłynął termin, do którego umowa o pracę zawarta na czas określony miała trwać, lub jeżeli przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie.

W celu skutecznego, zgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę, wszelkie wątpliwości związane z tym procesem warto skonsultować z prawnikiem. Kancelaria adwokat Małgorzaty Polańskiej od ponad 20 lat udziela wsparcia pracodawcom w sprawach pracowniczych, dokonując analizy stanu faktycznego i prawnego, przygotowując wymagane dokumenty oraz zapewniając zastępstwo procesowe w postępowaniach sądowych.