

Pytanie klienta: **Pracodawca rozwiązał ze mną umowę o pracę bez wypowiedzenia w sposób niezgodny z prawem. Chcę złożyć odwołanie do sądu pracy. Jakie przysługują mi roszczenia z powodu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia?**

Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia tylko w określonych przepisami kodeksu pracy przypadkach. W razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie – art. 56 k.p. Z powyższego przepisu wynika, że **pracownik, składając odwołanie od rozwiązania umowy o pracę, może wystąpić z roszczeniem o:**

- przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach;
- odszkodowanie.

Jednakże sąd pracy może nie uwzględnić żądania dotyczącego przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach. Jest to możliwe, gdy ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe. W takiej sytuacji sąd orzeka o odszkodowaniu - art. 45 § 2 k.p. Jednakże w § 3 omawianego przepisu, zostały przewidziane wyjątki od powyższej zasady. Sąd ma obowiązek wydać orzeczenie o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach w stosunku do:

- pracownika, któremu brakuje 4 lata do emerytury;
- pracownicy w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego;
- pracownika podlegającemu ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę na mocy przepisów szczególnych, chyba że uwzględnienie żądania pracownika jest niemożliwe z uwagi na ogłoszenie upadłości lub likwidacji pracodawcy.

Przyczyny powodujące niemożliwość lub niecelowość przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach mogą występować zarówno po stronie pracodawcy jak i pracownika. Według orzecznictwa Sądu Najwyższego, mogą to być okoliczności takie jak np.:

- likwidacja stanowiska pracy i brak środków na utrzymywanie dotychczasowego poziomu zatrudnienia, wyrok SN z dnia 14 maja 1999 r., sygn.: I PKN 57/99;
- poważny konflikt z przełożonym m.in. wyrok SN z dnia 3 kwietnia 1997 r., sygn.: [I PKN 63/97](#), wyrok SN z dnia 28 lipca 1999 r., sygn.: I PKN 110/99;
- utratę zaufania do pracownika wyrok SN z dnia 6 lipca 2016 r., sygn.: II PK 182/15;

- wielokrotne nieusprawiedliwione nieobecności i używanie alkoholu w pracy wyrok SN z dnia 13 listopada 1997 r., sygn.: I PKN 343/97;
- gdyby przywrócenie do pracy wiązało się z koniecznością zwolnienia innego pracownika znajdującego się w gorszym położeniu, co wywołałoby poczucie krzywdy i niesprawiedliwości wśród innych pracowników, wyrok SN z dnia 13 listopada 2014 r., sygn.: I PK 77/14.

Ponadto **wyłącznie odszkodowanie** przysługuje pracownikowi, który był zatrudniony w oparciu o umowę na czas nieokreślony, jeżeli upłynął już termin, do którego umowa miała trwać, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu - art. 59 k.p.- oraz gdy do rozwiązania doszło w okresie wypowiedzenia – art. 60 k.p.

Odnosząc się do roszczenia pracownika dotyczącego **przywrócenia na poprzednie stanowisko pracy**, Sąd najwyższy w wyroku z dnia 29 lipca 1997 r. sygn.: I PKN 217/97, wskazał, że przez przywrócenie pracownika na poprzednie stanowisko rozumie się stanowisko poprzednio zajmowane. Natomiast przywrócenie pracownika na innego stanowisko niż poprzednio zajmowane jest niedopuszczalne.

Przechodząc do **odszkodowania**, granice jego wysokości zostały uregulowane w art. 58-60 k.p. I tak, w przypadku rozwiązania **umowy zawartej na czas nieokreślony**, pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Natomiast w przypadku **umowy na czas określony**, odszkodowanie wynosi tyle co równowartość wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, jednakże nie więcej niż za okres wypowiedzenia. Jeśli umowa o pracę została rozwiązana w okresie wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia.

Pracownik powinien pamiętać o tym, że za podstawę obliczenia należnego mu odszkodowania, powinien przyjąć **kwotę brutto swojego wynagrodzenia**. Odszkodowanie nie podlega opodatkowaniu a także nie są z niego potrącane składki na ubezpieczenia społeczne. Powyższe wynika bezpośrednio z ustawy o PIT oraz Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe