

Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych

**Suplement do zbioru odpowiedzi na
kolokwium ustne dla pierwszego roku
aplikacji radcowskiej w 2023 r.**

**Pytania zmienione na skutek
nowelizacji wchodzącej w życie
z dniem 26 kwietnia 2023 r.
(Dz.U. z 2023 r., poz. 641)**

3. W statucie spółki akcyjnej wskazano, że do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy uprawniony jest dyrektor działu personalnego spółki. W dniu 20.12.2022 r. pracodawca reprezentowany przez zarząd spółki wypowiedział umowę o pracę jednemu z pracowników. Czy wypowiedzenie zostało dokonane przez podmiot uprawniony do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy? Jako pełnomocnik pracownika proszę określić, jakie roszczenia przysługują pracownikowi z tytułu wypowiedzenia umowy.

Poprawność dokonanego wypowiedzenia

- Za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba.
- Czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością dokonuje jej zarząd (art. 3¹ § 1 KP w zw. z art. 368 § 1 KSH).
- Ponadto, możliwe jest wyznaczenie przez zarząd spółki osoby do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy w sposób odmienny, niż przewidują to przepisy KSH.
- Wypowiedzenie zostało zatem dokonane przez podmiot pierwotnie umocowany do reprezentowania spółki.

Roszczenia przysługujące pracownikowi z tytułu wypowiedzenia umowy

- W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest niezasadnione 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.
- Jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na okres próbny nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać.
- Odszkodowanie za niezasadnione wypowiedzenie lub wypowiedzenie naruszające przepisy przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.
- W przypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, której termin, do którego umowa ta miała trwać, określony w umowie upłynął przed wydaniem orzeczenia przez sąd pracy, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres 3 miesięcy.

- **Za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba.**
- **W sytuacji przedstawionej w kazusie, wypowiedzenie zostało zatem dokonane przez podmiot pierwotnie umocowany do reprezentowania spółki.**
- **Pracownikowi z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę przysługuje roszczenie o stwierdzenie bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu, o przywrócenie do pracy albo o odszkodowaniu – w zależności od woli pracownika.**

11. Pracodawca zawarł z pracownikiem umowę o pracę na okres próbny od 1.09.2022 r. do 30.11.2022 r. Na jej podstawie pracownik wykonywał pracę na stanowisku księgowego. W dniu 1.12.2022 r. pracodawca zawarł z pracownikiem kolejną umowę na okres próbny – tym razem od 1.12.2022 r. do 31.01.2023 r. – określając, że praca będzie wykonywana tym samym stanowisku. Jakie będą skutki zawarcia ww. umowy?

- **Co do zasady, umowę o pracę na okres próbny, nieprzekraczający 3 miesięcy, zawiera się w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy.**
- **Konsekwencją zawarcia umowy na okres próbny wbrew przepisom będzie nieważność w odniesieniu do postanowienia umowy określającego jej rodzaj (na okres próbny).**
- **Umowę taką należy uważać za zawartą na czas nieokreślony, chyba że zgodnym zamiarem stron było zawarcie terminowej umowy o pracę.**

Rozwiązanie przypadku

- Umowę o pracę zawiera się na okres próbny, na czas określony albo na czas nieokreślony.
- Co do zasady, umowę o pracę na okres próbny, nieprzekraczający 3 miesięcy, zawiera się w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy.
- Ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem jest dopuszczalne, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy.
- W stanie faktycznym przypadku, umowa na okres próbny została zawarta w celu wykonywania przez pracownika tego samego rodzaju pracy, co na poprzedniej umowie na okres próbny.
- Konsekwencją zawarcia umowy na okres próbny wbrew przepisom Kodeksu pracy będzie nieważność w odniesieniu do postanowienia umowy określającego jej rodzaj (na okres próbny), jako mniej korzystnego dla pracownika niż zawarcie umowy o pracę na czas określony lub nieokreślony.
- Celem stwierdzenia, czy zawarta umowa o pracę jest umową na czas określony czy nieokreślony, należy uwzględnić wszystkie indywidualne okoliczności sprawy, na przykład ustalając jakiego rodzaju umowa miała być zawarta po upływie umowy na okres próbny.
- Ustalenie, że strony zawarły umowę o pracę na okres próbny w celu obejścia przepisów prawa powoduje nieważność postanowienia określającego rodzaj umowy. W konsekwencji umowę taką należy uważać za zawartą na czas nieokreślony, chyba że zgodnym zamiarem stron było zawarcie terminowej umowy o pracę (wyrok SN z 26 sierpnia 1999 r., I PKN 215/99).

Na podstawie art. 18 § 1 i 2, art. 25 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. 1974 nr 24 poz. 141 ze zm.), K. Jaśkowski [w:] E. Maniewska, K. Jaśkowski, Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, LEX/el. 2022, art. 25, oraz wyroku Sądu Najwyższego z 26 sierpnia 1999 r., I PKN 215/99.

13. W zawartej na piśmie umowie o pracę nie został wskazany wymiar czasu pracownika oraz rodzaj pracy. Czy między stronami doszło do zawarcia umowy o pracę?

- Nieustalenie wymiaru czasu pracy może skutkować przyjęciem, że jest to zatrudnienie w pełnym wymiarze.
- Określenie rodzaju pracy jest niezbędnym elementem umowy o pracę.
- Jeżeli nie da się w żaden sposób ustalić rodzaju pracy jaką pracownik miał wykonywać, to nie doszło do zawarcia umowy o pracę.

Rozwiązanie przypadku

- Umowa o pracę określa strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności:
 1. rodzaj pracy;
 2. miejsce lub miejsca wykonywania pracy;
 3. wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia;
 4. wymiar czasu pracy;
 5. dzień rozpoczęcia pracy.
- W przypadku gdy strony nie ustaliły wymiaru czasu pracy, można przyjąć, że jest to zatrudnienie w pełnym wymiarze.
- Określenie rodzaju pracy jest jednak niezbędnym elementem umowy o pracę.
- Jeżeli rodzaj pracy nie jest określony w pisemnej lub ustnej umowie o pracę, o tym jaki rodzaj pracy miał być wykonywany przez pracownika należy wnioskować z całokształtu okoliczności faktycznych (kwalifikacji pracownika, profilu działalności pracodawcy, a jeżeli pracownik podjął pracę, to faktycznie wykonywanych przez niego czynności).
- Jeżeli nie da się ustalić rodzaju pracy jaką pracownik miał wykonywać, to nie doszło do zawarcia umowy o pracę.

14. Strony zawarły w dniu 10.12.2022 r. umowę o pracę, wskazując w niej, iż pracownik rozpocznie pracę w dniu 3.01.2023 r. W dniu 28.12.2022 r. pracownik stał się niezdolny do pracy wskutek choroby i otrzymał zwolnienie lekarskie do dnia 8.01.2023 r. W związku z tym w dniu 3.01.2023 r. nie stawił się do pracy, powiadamiając tego dnia pracodawcę o przyczynie nieobecności. Czy między stronami doszło do nawiązania stosunku pracy?

Rozwiązanie przypadku

- Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.
- Zgodnie z art. 26 Kodeksu pracy, stosunek pracy nawiązuje się w dniu określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy.
- Artykuł 26 KP wyraża przyjętą w polskim systemie prawa koncepcję nawiązania stosunku pracy, zwaną teorią umowy. Zgodnie z teorią umowy samo zawarcie umowy o pracę jest czynnością prawną wystarczającą do nawiązania stosunku pracy pomiędzy stronami (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 7 lutego 2017 r. III AUa 1553/16, wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 4 listopada 2015 r., III AUa 423/15).
- Powstanie stosunku pracy nie jest zatem uzależnione od faktycznego rozpoczęcia pracy przez pracownika.
- Jeżeli termin rozpoczęcia pracy jest w umowie określony, to stosunek pracy powstaje w określonej dacie niezależnie od tego, czy pracownik przystąpi w tej dacie do wykonywania pracy.
- Między stronami doszło zatem do nawiązania stosunku pracy.

- **Stosunek pracy nawiązuje się w dniu określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy.**
- **Samo zawarcie umowy o pracę jest czynnością prawną wystarczającą do nawiązania stosunku pracy pomiędzy stronami.**
- **Powstanie stosunku pracy nie jest uzależnione od faktycznego rozpoczęcia pracy przez pracownika.**

30. W skład zakładu produkcji folii wchodziły hale produkcyjne i biura, łącznie 7 budynków. W każdym z budynków pracowała inna sprzątaczką, w tym Alina B. Hala, w której pracowała Alina B., została sprzedana. W wypowiedzeniu jej umowy o pracę podano jako przyczynę likwidację stanowiska pracy z powodu sprzedaży hali, w której Alina B. świadczyła pracę. Oceń podany stan faktyczny, przedstawiając zasady konstruowania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę.

- **Przyczyna wypowiedzenia musi być rzeczywista, prawdziwa i konkretna.**
- **Pracodawca mógł rozwiązać umowę o pracę z Aliną B., jednak na takim samym stanowisku pracy jak Alina B. pracowało 6 innych osób.**
- **W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę, z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy, powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi.**

Rozwiązanie przypadku

- Umowę o pracę rozwiązuje się (art. 30 § 1 KP):
 1. na mocy porozumienia stron;
 2. przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem);
 3. przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia);
 4. z upływem czasu, na który była zawarta.
- W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. (art. 30 § 4 KP).
- Bogate orzecznictwo wypracowało reguły formułowania przyczyn wypowiedzenia, wskazując, że muszą one być:
 1. rzeczywiste i prawdziwe a nie pozorne – przyczyna pozorna (nieprawdziwa, nierzeczywista lub nieistniejąca) jest tożsama z niewskazaniem przyczyny;
 2. skonkretyzowane - pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę;
- Pracodawca mógł rozwiązać umowę o pracę z Aliną B., jednak na takim samym stanowisku pracy jak Alina B. pracowało 6 innych osób. W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia powinny być nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja etatów, lecz także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika.
- Jeżeli pracodawca, przeprowadzając redukcję zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych, stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4 KP), dokonanego na podstawie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.
- W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę, z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy, powinna być wskazana (na podstawie art. 30 § 4 KP) także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi.
- Warto jednak dla porządku wspomnieć o odmiennym stanowisku Sądu Najwyższego, wyrażonym w wyroku z 7 kwietnia 2011 r. (I PK 238/10), gdzie SN wskazał, że zastosowane kryteria wyboru pracownika do zwolnienia nie są objęte obowiązkową treścią oświadczenia woli pracodawcy określonej w art. 30 § 4 Kodeksu pracy. Okoliczności te (kryteria) podlegają natomiast badaniu przez sąd w ramach kontroli zasadności wypowiedzenia.

Na podstawie: art. 30 § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. 1974 nr 24 poz. 141 ze zm.), wyroku SN z 7 października 2009 r., III PK 34/09, wyroku SN z 9 marca 2010 r., I PK 175/09, wyroku SN z 19 stycznia 2016 r., I PK 72/15, wyroku SN z 7 kwietnia 2011 r., I PK 238/10, Z. Górka [w:] Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-113, wyd. V, red. K. W. Baran, Warszawa 2020, art. 30.

32. Janina K. była właścicielką przedszkola. Obserwując monitoring sal przedszkolnych, zauważyła, że jedna z nauczycielek – Iwona Z. niewłaściwie odnosi się do dzieci. Z uwagi na to, że Iwona Z. korzystała ze zwolnienia lekarskiego, Janina Z. udała się do jej miejsca zamieszkania, aby osobiście wręczyć Iwonie Z. zwolnienie dyscyplinarne. Nikt nie odebrał domofonu. W tej sytuacji telefonem komórkowym sfotografowała pismo w sprawie zwolnienia dyscyplinarnego i przesała Iwonie Z. zdjęcie MMS, po czym udała się na pocztę i przesała to samo pismo pocztą. Iwona Z. odczytała MMS tego samego dnia, a przesłane pocztą pismo zostało przez nią odebrane po dwóch dniach. Oceń przedstawiony stan faktyczny, podaj wymogi formalne pisma w sprawie rozwiązania umowy o pracę, wskaż przypadki, w których pracodawca może rozwiązać umowę o pracę z winy pracownika. (cz. 1)

▪ Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie:

1. ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych;
 2. popełnienia 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;
 3. zawnionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.
- Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, z winy pracownika

- Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie:
 1. ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych;
 2. popełnienia 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;
 3. zawnionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.
- 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.

Wymogi formalne pisma w sprawie rozwiązania umowy o pracę

- Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie.
- W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.
- W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.
- Niezachowanie przez pracodawcę formy pisemnej nie skutkuje nieważnością wypowiedzenia, powoduje jednak jej wadliwość, dającą podstawy do odwołania od złożonego wypowiedzenia.
- Zgodnie ze stanowiskiem SN, sporządzenie na piśmie i wysłanie przez pracodawcę identycznej treści oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę, które dotarło do pracownika wcześniej w postaci elektronicznej i później przesyłką pocztową, nie narusza wymagania wypowiedzenia na piśmie.

Na podstawie: art. 30, art. 52 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. 1974 nr 24 poz. 141 ze zm.), K. W. Baran [w:] K. W. Baran, Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-113, wyd. V, Warszawa 2020, art. 52., Z. Góral [w:] Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-113, wyd. V, red. K. W. Baran, Warszawa 2020, art. 30, wyroku SN z 11.09.2001 r., I PKN 634/00 oraz wyroku SN z 18.01.2007 r., II PK 178/06.

32. Janina K. była właścicielką przedszkola. Obserwując monitoring sal przedszkolnych, zauważyła, że jedna z nauczycielek – Iwona Z. niewłaściwie odnosi się do dzieci. Z uwagi na to, że Iwona Z. korzystała ze zwolnienia lekarskiego, Janina Z. udała się do jej miejsca zamieszkania, aby osobiście wręczyć Iwonie Z. zwolnienie dyscyplinarne. Nikt nie odebrał domofonu. W tej sytuacji telefonem komórkowym sfotografowała pismo w sprawie zwolnienia dyscyplinarnego i przesała Iwonie Z. zdjęcie MMS, po czym udała się na pocztę i przesała to samo pismo pocztą. Iwona Z. odczytała MMS tego samego dnia, a przesłane pocztą pismo zostało przez nią odebrane po dwóch dniach. Oceń przedstawiony stan faktyczny, podaj wymogi formalne pisma w sprawie rozwiązania umowy o pracę, wskaż przypadki, w których pracodawca może rozwiązać umowę o pracę z winy pracownika. (cz. 2)

Ocena stanu faktycznego

- W pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków mieści się wina umyślna i rażące niedbalstwo, które jest rodzajem winy nieumyślnej.
- Nie każde niewłaściwe odnoszenie się do dzieci będzie naruszeniem tak daleko idącym, ażeby uzasadniało dyscyplinarne zwolnienie pracownika - tylko szczególnego rodzaju zawinione uchybienie stanowi podstawę do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Wątpliwości może zatem budzić czy dostrzeżone na monitoringu (jak należy założyć, rejestrującym wyłącznie obraz) niewłaściwe odnoszenie się do dzieci miało charakter tak daleko idący, że można było je zakwalifikować jako rażące, w rozumieniu art. 52 Kodeksu pracy.
- Okoliczność wysłania pracownicy wypowiedzenia MMS-em nie narusza wymagania wypowiedzenia na piśmie, ponieważ identycznej treści oświadczenie woli zostało odebrane przez pracownicę dwa dni później na piśmie.

- **Sporządzenie na piśmie i wysłanie przez pracodawcę identycznej treści oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę, które dotarło do pracownika wcześniej w postaci elektronicznej i później przesyłką pocztową, nie narusza wymagania wypowiedzenia na piśmie.**
- **Nie każde niewłaściwe odnoszenie się do dzieci będzie naruszeniem tak daleko idącym, ażeby uzasadniało dyscyplinarne zwolnienie pracownika - tylko szczególnego rodzaju zawinione uchybienie stanowi podstawę do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Wątpliwości może zatem budzić czy dostrzeżone na monitoringu niewłaściwe odnoszenie się do dzieci miało charakter tak daleko idący, że można było je zakwalifikować jako rażące**

34. Piotr W. odwołał się od wypowiedzenia umowy o pracę. Pracodawca podniósł, że w wypadku, w którym Sąd uzna wypowiedzenie za nieuzasadnione, wnosi o orzeczenie w miejsce przywrócenia do pracy odszkodowania. Wskazał, że utracił zaufanie do Piotra W., gdyż po wręczeniu wypowiedzenia skierował on szereg zawiadomień do różnych organów państwowych, co skutkowało wieloma kontrolami. Oceń argumentację pracodawcy oraz przedstaw zasady orzekania o odszkodowaniu w miejsce zgłoszonego przez pracownika powództwa o przywrócenie do pracy.

Rozwiązanie przypadku

- W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy o pracę zawartej na czas 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.
- 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. 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.
- Możliwość orzeczenia o odszkodowaniu zamiast o przywróceniu do pracy nie stosuje się do pracowników w wieku przedemerytalnym, w ciąży, na urlopie macierzyńskim oraz w przypadkach określonych w przepisach szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, chyba że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe z przyczyn upadłości lub likwidacji pracodawcy. W takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.
- Przywrócenie do pracy może zostać uznane za niecelowe w razie utraty zaufania do pracownika uzasadnionej obiektywnymi względami.
- Wniosek o niecelowości uwzględnienia żądania powoda przywrócenia go do pracy może wynikać z ustalenia utraty zaufania pracodawcy w stosunku do powoda z przyczyn przez niego zwinionych.
- Wskazać należy, że każdy pracownik ma prawo informować o nieprawidłowościach w działaniu pracodawcy wyznaczonym do tego służbom. Nie można wyciągać negatywnych konsekwencji wobec pracownika, który zawiadamia wyznaczone do tego służby o wykrytych nieprawidłowościach.
- Za wysoce wątpliwe należy uznać argumentowanie niecelowości przywrócenia pracownika do pracy tym, że pracodawca utracił do niego zaufanie, ponieważ pracownik kierował po wręczeniu mu wypowiedzenia szereg zawiadomień o wykrytych nieprawidłowościach do powołanych ku temu organów.

- **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.**
- **Przywrócenie do pracy może zostać uznane za niecelowe w razie utraty zaufania do pracownika uzasadnionej obiektywnymi względami.**
- **Każdy pracownik ma prawo informować o nieprawidłowościach w działaniu pracodawcy wyznaczonym do tego służbom. Nie można wyciągać negatywnych konsekwencji wobec pracownika, który zawiadamia wyznaczone do tego służby o wykrytych nieprawidłowościach.**

36. Pracodawca wypowiedział pracownikowi umowę o pracę. W toku procesu sądowego okazało się, że pracownik za dwa lata może uzyskać prawo do wcześniejszej emerytury. Sąd przywrócił pracownika do pracy i zasądził wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Ustalono, że pracownik po upływie 10 dni od ustania stosunku pracy zachorował, następnie przez okres 182 dni korzystał z zasiłku chorobowego, a potem przebywał na rencie z tytułu niezdolności do pracy. Jaka będzie treść wyroku w części dotyczącej wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy? Przedstaw, w jakich przypadkach i w jakiej kwocie pracownik może domagać się wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

- Pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc.
- Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem w wieku przedemerytalnym albo z 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 przepisu szczególnego.

Rozwiązanie przypadku

- Zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem, okres pobierania zasiłku chorobowego i świadczenia rehabilitacyjnego podlega odliczeniu od okresu, za który pracownik powinien otrzymać wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.
- W sytuacji określonej w kazusie, treść wyroku w części dotyczącej wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy zasądzi od pracodawcy na rzecz pracownika wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy z pominięciem okresu pobierania zasiłku chorobowego i renty z tytułu niezdolności do pracy, pod warunkiem podjęcia pracy w wyniku przywrócenia do pracy.

- Pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc.
- Kodeks pracy wymienia jednak szczególne kategorie pracowników, którym przysługuje wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy, m.in. pracownicy, w wieku przedemerytalnym, w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego.
- W sytuacji określonej w kazusie, treść wyroku w części dotyczącej wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy zasądzi od pracodawcy na rzecz pracownika wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy z pominięciem okresu pobierania zasiłku chorobowego i renty z tytułu niezdolności do pracy, pod warunkiem podjęcia pracy w wyniku przywrócenia do pracy.

37. Pracownik był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony. Pracodawca wypowiedział umowę o pracę. Pracownik odwołał się od wypowiedzenia, podnosząc, że wypowiedzenie umowy o pracę miało charakter dyskryminacyjny, gdyż wiązało się z częstymi jego nieobecnościami spowodowanymi koniecznością opieki nad ciężko chorą matką. Pracodawca wniósł o oddalenie powództwa, podnosząc, że w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony nie podlega badaniu przyczyna wypowiedzenia. Oceń argumentację obu stron procesowych.

- **Przed nowelizacją, sąd pracy mógł badać przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony, jeżeli chodzi o stwierdzenie czy przyczyna nie miała charakteru dyskryminacyjnego.**
- **Rozwiązanie umowy o pracę na czas określony z powodu częstych nieobecności pracownika, które są, jak twierdzi pracownik, pokłosiem jego sytuacji osobistej, tj. konieczności opieki nad chorą matką, mogą nie zostać uznane za dyskryminujące, jeżeli pracodawca wykaże, że kierował się obiektywnymi kryteriami.**
- **Z dniem 26 kwietnia 2023 r. weszły w życie przepisy, które wymagają podania przyczyny wypowiedzenia także w przypadku wypowiedzania umów na czas określony. W takiej sytuacji, odnosząc się do zaprezentowanego stanu faktycznego, wypowiedzenie będzie niezgodne z prawem.**

Rozwiązanie przypadku

Stan prawny przed 26 kwietnia 2023 r.

- W stanie prawnym do 26 kwietnia 2023 r., w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę nie podlegała badaniu przyczyna wypowiedzenia. Jednocześnie brak jest jednak podstaw, by odmówić sądowi pracy uprawnienia do badania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony w sytuacji, gdy chodzi o stwierdzenie, czy ta przyczyna nie miała charakteru dyskryminacyjnego (II PK 245/11).
- Naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu jest różnicowanie sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w Kodeksie pracy, którego skutkiem jest rozwiązanie stosunku pracy, bez względu na to, czy został on nawiązany na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, czy też umowy terminowej (art. 18^{3b} § 1 pkt 1 KP).
- Jednocześnie jednak rozważenia wymaga czy rozwiązanie umowy w związku z częstymi nieobecnościami spowodowanymi koniecznością opieki nad ciężko chorą matką będzie spełniało kryteria dyskryminacyjne.
- Zgodnie z Kodeksem pracy, pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy (art. 18^{3a} § 1 KP).
- Rozwiązanie umowy o pracę na czas określony z powodu częstych nieobecności pracownika, które są, jak twierdzi pracownik, pokłosiem jego sytuacji osobistej, tj. konieczności opieki nad chorą matką, mogą nie zostać uznane za dyskryminujące, jeżeli pracodawca wykaże, że kierował się obiektywnymi kryteriami.

Stan prawny od 26 kwietnia 2023 r.

- Z dniem 26 kwietnia 2023 r. weszły w życie przepisy, które wymagają podania przyczyny wypowiedzenia także w przypadku wypowiedzania umów na czas określony. W takiej sytuacji, odnosząc się do zaprezentowanego stanu faktycznego, wypowiedzenie będzie niezgodne z prawem.

38. W zawartej na czas nieokreślony umowie o pracę strony postanowiły, że okres wypowiedzenia będzie wynosił 6 miesięcy. Po dziewięciomiesięcznym okresie zatrudnienia pracodawca wypowiedział umowę o pracę, podnosząc zarzuty dotyczące działań pracownika na rzecz konkurencji. Pracownik wniósł o zasądzenie odszkodowania. Wskaż, w jakiej wysokości pracownik może w tej sytuacji domagać się odszkodowania. Uzasadnij odpowiedź.

Rozwiązanie przypadku

- W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy o pracę zawartej na czas 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.
- Odszkodowanie, o którym mowa powyżej, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.
- Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy (jak w przedstawionym stanie faktycznym).
- Umowne wydłużenie okresu wypowiedzenia oraz odszkodowanie w wysokości umownie wydłużonego okresu wypowiedzenia, stanowią dwa niezależne od siebie uprawnienia pracownika. Przyznanie w umowie o pracę prawa do dłuższego niż ustawowy okres wypowiedzenia, związane z koniecznością wypłacania pracownikowi przez dłuższy okres wynagrodzenia za pracę, nie oznacza bowiem zgody pracodawcy na wypłacenie w razie nieuzasadnionego rozwiązania stosunku pracy wyższego odszkodowania niż przewidziany w art. 47¹ Kodeksu pracy (wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia).
- Przyjąć należy, że w sytuacji określonej w kazusie, pracownik może domagać się odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

- **Odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.**
- **Przyjąć należy, że w sytuacji określonej w kazusie, pracownik może domagać się odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.**

58. W biurze rachunkowym wszyscy pracownicy, zgodnie z obowiązującym ich rozkładem czasu pracy, świadczą pracę od poniedziałku do piątku w godzinach od 7.00 do 15.00. Pracownicy potwierdzają swoją obecność w pracy poprzez podpisy na liście obecności. Wszystkie wyjścia w czasie pracy, muszą być uzgodnione z pracodawcą – właścicielem biura i odnotowane w liście obecności. Jeżeli są to wyjścia w sprawach prywatnych, muszą być odpracowane w terminie ustalonym z właścicielem biura. Zasady te są znane wszystkim pracownikom. Właściciel biura podczas dnia pracy stwierdził, że jednego z pracowników nie ma w pracy, pomimo że rano podpisał listę obecności. Pracownik pojawił się w pracy przed jej zakończeniem. Właściciel biura wezwał pracownika do złożenia wyjaśnień na piśmie w sprawie jego nieobecności. Pracownik powiedział, że jest to jego osobista sprawa i nie ma zamiaru się tłumaczyć. Oświadczył, że odpracuje czas nieobecności w kolejnym tygodniu. Na drugi dzień, pracodawca ponownie wezwał pracownika na piśmie do złożenia pisemnych wyjaśnień. Pracownik ich nie złożył. Właściciel biura wręczył pracownikowi pismo, w którym poinformował go o zastosowanej karze nagany. Jakże są przesłanki stosowania kar porządkowych? Czy w każdym przypadku wymierzenie kary porządkowej musi być poprzedzone wysłuchaniem pracownika?

Rozwiązanie przypadku

- Przesłankami odpowiedzialności porządkowej są:
 1. wina pracownika oraz
 2. bezprawność jego zachowania, polegająca na naruszeniu obowiązków określonych w art. 108 § 1 i 2 Kodeksu pracy.
- Za naruszenie obowiązków pracownika związanych z porządkiem w pracy uznaje się m.in.:
 1. nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy,
 2. nieprzestrzeganie przepisów bhp i przeciwpożarowych,
 3. nieprzestrzeganie przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy,
 4. opuszczanie pracy bez usprawiedliwienia,
 5. stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości albo w stanie po użyciu alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu
 6. spożywanie alkoholu lub zażywanie środka działającego podobnie do alkoholu w czasie pracy.
- Kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika. Obowiązek wysłuchania pracownika oznacza w istocie umożliwienie pracownikowi złożenia stosownych wyjaśnień. Jeżeli pracownik nie chce złożyć wyjaśnień, ale pracodawca stworzył mu taką możliwość, to pracodawca nie naraża się na zarzut naruszenia ciążącego na nim obowiązku wysłuchania pracownika.

- Przesłankami odpowiedzialności porządkowej są wina pracownika oraz bezprawność jego zachowania.
- Kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika. Obowiązek wysłuchania pracownika oznacza umożliwienie pracownikowi złożenia stosownych wyjaśnień.

71. Zawierając umowę o pracę, strony podpisały jednocześnie umowę o zakazie konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy. W jej treści jest zawarte postanowienie, że pracownik w trakcie zatrudnienia u pracodawcy zobowiązuje się nie podejmować żadnego innego zatrudnienia również na podstawie umów cywilnoprawnych lub działalności zawodowej bez uzyskania wcześniejszej zgody pracodawcy na piśmie. Dalej ustalono, że wniosek o wyrażenie zgody, jaki powinien złożyć pracownik do pracodawcy, powinien być należycie uzasadniony, tj. pracownik powinien wskazać rodzaj dodatkowego zatrudnienia lub działalności z opisem zakresu obowiązków, podać dane podmiotu zatrudniającego i przewidywany czas jego trwania. Czy wprowadzenie do umowy o zakazie konkurencji w trakcie trwania umowy o pracę przedstawionego wyżej zobowiązania pracownika jest prawidłowe?

- W zakresie określonym w odrębnej umowie, pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność.
- Pracodawca nie może zakazać pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesnego pozostawania w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy.
- W sytuacji z przypadku, wprowadzone postanowienie nie będzie stanowiło w istocie zakazu konkurencji, a bardziej umowne ograniczenie podejmowania przez pracownika dodatkowego zatrudnienia. Takie postanowienie jest niedopuszczalne.

Rozwiązanie przypadku

- W zakresie określonym w odrębnej umowie, pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność (zakaz konkurencji) - art. 101¹ § 1 KP.
- Zgodnie z art. 10 § 1 Kodeksu pracy, każdy ma prawo do swobodnie wybranej pracy. Nikomu, z wyjątkiem przypadków określonych w ustawie, nie można zabronić wykonywania zawodu.
- Ponadto, nowo dodany art. 26¹ KP stwierdza, że pracodawca nie może zakazać pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesnego pozostawania w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy. Przepis nie ma zastosowania, jeżeli strony w umowie przewidziały zakaz konkurencji.
- Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 kwietnia 2008 r., stwierdził, że zakaz podejmowania dodatkowego zatrudnienia przez pracownika może być wprowadzony w umowie o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy i dotyczyć może tylko wykonywania dodatkowej pracy stanowiącej działalność konkurencyjną względem pracodawcy. SN wskazał, że postanowienie umowy o pracę przewidujące zakaz podejmowania dodatkowego zatrudnienia w zakresie niestanowiącym działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy jest nieważne (II PK 268/07).
- W sytuacji zaprezentowanej w przypadku, wprowadzone postanowienie nie będzie stanowiło w istocie zakazu konkurencji, a bardziej umowne ograniczenie podejmowania przez pracownika dodatkowego zatrudnienia. Ze względu na zakaz określony w art. 26¹ Kodeksu pracy, takie postanowienie jest niedopuszczalne.

Na podstawie art. 10, art. 26[1], art. 101[1] § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. 1974 nr 24 poz. 141 ze zm.), wyroku Sądu Najwyższego z 2.04.2008 r., II PK 268/07 oraz wyroku Sądu Najwyższego z 14.04.2009 r., III PK 60/08.

108. Pracodawca rozwiązał z pracownikiem za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony, wskazując jako przyczynę „utrata zaufania”. Przed wręczeniem pisma pracodawca w rozmowie z pracownikiem – odbytej w obecności 2 świadków – obszernie wyjaśnił i wskazał pracownikowi okoliczności, które spowodowały utratę zaufania. Czy pracodawca prawidłowo sformułował przyczynę wypowiedzenia?

Rozwiązanie przypadku

- Zgodnie z art. 30 § 3 KP oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. Zgodnie z art. 30 § 4 KP, w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.
- Z powyższego wynika, że wskazanie przyczyny wypowiedzenia powinno również nastąpić na piśmie, gdyż jest częścią oświadczenia o wypowiedzeniu umowy („w oświadczeniu”).
- W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazywano niejednokrotnie, że przyczyna wypowiedzenia musi być jasna, konkretna i zrozumiała dla pracownika. Nie powinna również ograniczać się do lakonicznego stwierdzenia takiego jak zarzut „niewłaściwego wywiązywania się z obowiązków”. (I PKN 315/97)
- Jednakże w wyroku z 26 marca 1998 r., Sąd Najwyższy wskazał, że jeżeli przyczyny wypowiedzenia są pracownikowi dokładnie znane, to wskazanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu jako przyczyny „utrata zaufania”, jest sformulowaniem wystarczająco konkretyzującym przyczynę w kontekście znanych pracownikowi zarzutów postawionych mu przez pracodawcę i nie jest niezbędne ich szersze wyjaśnienie w piśmie obejmującym oświadczenie o wypowiedzeniu. (I PKN 565/97)
- W świetle powyższego, w opisanej sytuacji można przyjąć, że jeżeli pracodawca obszernie wyjaśnił i wskazał pracownikowi okoliczności, które spowodowały utratę zaufania, to ponowne wskazanie tych okoliczności na piśmie nie jest konieczne. Wskazanie „utrata zaufania” w oświadczeniu jako przyczyny wypowiedzenia powinno być zrozumiałe dla pracownika i w okolicznościach konkretnej sytuacji będzie sformulowaniem wystarczającym.

- **Sąd Najwyższy wskazał, że jeżeli przyczyny wypowiedzenia są pracownikowi dokładnie znane, to wskazanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu jako przyczyny „utrata zaufania”, jest sformulowaniem wystarczająco konkretyzującym przyczynę w kontekście znanych pracownikowi zarzutów postawionych mu przez pracodawcę i nie jest niezbędne ich szersze egemplifikacja w piśmie obejmującym oświadczenie o wypowiedzeniu.**
- **W świetle powyższego, w opisanej sytuacji można przyjąć, że jeżeli pracodawca obszernie wyjaśnił i wskazał pracownikowi okoliczności, które spowodowały utratę zaufania, to ponowne wskazanie tych okoliczności na piśmie nie jest konieczne. Wskazanie „utrata zaufania” w oświadczeniu jako przyczyny wypowiedzenia powinno być zrozumiałe dla pracownika i w okolicznościach konkretnej sytuacji będzie sformulowaniem wystarczającym.**

120. Przedstaw, kiedy możliwe jest dochodzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (na tle wypowiedzenia umowy o pracę i rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia). W jakiej wysokości można dochodzić tego roszczenia i kiedy staje się ono wymagalne?

Dochodzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy

- Pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy w następstwie złożonego do sądu odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę, 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. (art. 47 KP)
- Pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy w następstwie powództwa złożonego w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc. (art. 57 KP)
- W obydwu przypadkach (art. 47 i art. 57) wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy jeżeli umowę o pracę rozwiązano:
 - z pracownikiem w wieku przedemerytalnym (art. 39 KP),
 - z 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,
 - albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu na z mocy przepisu szczególnego.
- Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy należy się pracownikowi w wysokości wynagrodzenia, jakie otrzymywałby, gdyby w okresie pozostawania bez pracy kontynuował zatrudnienie. W orzecznictwie wskazuje się, że należy przy tym uwzględnić wszelkie konieczne zmiany wysokości tego wynagrodzenia (podwyższenie lub obniżenie), które nastąpiłyby, gdyby pracownik kontynuował zatrudnienie (I PSKP 2/21).
- Wysokość wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oblicza się tak, jak wysokość ekwiwalentu pieniężnego za urlop (K. Jaśkowski). Zasady te uregulowane są szczegółowo w rozporządzeniu ministra pracy i polityki socjalnej z 29.05.1996 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 (tj. Dz. U. z 2017 r., poz. 927).
- Do wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy nie wliczają się natomiast tzw. premii uznaniowych (L. Florek, T. Zieliński).
- Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługuje, zgodnie z art. 47 i art. 57, pracownikowi który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, w związku z czym wynagrodzenie to staje się wymagalne z dniem podjęcia przez pracownika pracy. Od tej daty należą się też pracownikowi odsetki za opóźnienie w zapłacie tego wynagrodzenia (II PK 117/08).

- **Pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy w następstwie złożonego do sądu odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę, 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. (art. 47 KP)**
- **Pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy w następstwie powództwa złożonego w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc. (art. 57 KP).**
- **Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy należy się pracownikowi w wysokości wynagrodzenia, jakie otrzymywałby, gdyby w okresie pozostawania bez pracy kontynuował zatrudnienie.**
- **Wynagrodzenie to staje się wymagalne z dniem podjęcia przez pracownika pracy.**