**KAZUS 1 - Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika**

Lucyna H. była zatrudniona w GK S.A. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 1 stycznia 2019 r. na stanowisku specjalisty do spraw handlowych. W spółce obowiązywała niepisana zasada nieujawniania wysokości wynagrodzenia. Większość pracowników podpisywała oświadczenie dotyczące zachowania w tajemnicy danych dotyczących ich wynagrodzeń. Lucyna H. nie zgodziła się na podpisanie takiego oświadczenia.

W sierpniu 2019 r. pracownica zwróciła się do swojego przełożonego z prośbą o przesłanie jej drogą mailową informacji dotyczących wysokości i sposobu wyliczenia premii przysługującej jej za ostatnie półrocze w związku z osiągnięciem jednego z najwyższych wyników w firmie. Przełożony omyłkowo zamieścił w mailu informacje dotyczące nie tylko wysokości wynagrodzenia Lucyny H., ale również te dotyczące wynagrodzeń innych osób zatrudnionych w jej dziale. Pracownica przekazała tę listę kolegom. Następnego dnia pracownice poprosili przełożonego o spotkanie w celu wyjaśnienia rażących niejasności dotyczących zróżnicowania wynagrodzeń. Do spotkania nie doszło. 23 sierpnia pracodawca wręczył Lucynie H. pismo o rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z dniem 27 sierpnia. Jako powód zwolnienia dyscyplinarnego podano złamanie obowiązujących w spółce zasad i rozpowszechnianie wśród osób nieupoważnionych danych, które stanowiły informacje poufne, skutkiem czego była utrata zaufania do pracownika. Pracownica oświadczenie pracodawcy otrzymała za pośrednictwem poczty 31 sierpnia 2019 r.

Zamiar rozwiązania umowy o pracę został skonsultowany z ZOZ, której Lucyna H. była członkiem. Zakładowa organizacja związkowa odniosła się negatywnie do zamiaru rozwiązania umowy z pracownicą. W dodatkowym piśmie z 3 września 2019 r. komisja zakładowa poinformowała pracodawcę, że Lucyna H. została upoważniona do reprezentowania ZOZ wobec pracodawcy i jest objęta ochroną przed zwolnieniem z pracy. Organizacja związkowa powołała się przy tym na treść uchwały podjętej 1 września 2019 r., z której wynikało, że z dniem jej podjęcia pracownica została objęta ochroną w zakresie przewidzianym w art. 32 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych.

Pytania:

1. Czy stosunek pracy Lucyny H. został rozwiązany prawidłowo?

2. Jakie zasady obowiązują przy składaniu oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia?

3. Czy Lucynie H. przysługiwała szczególna ochrona trwałości stosunku pracy?

Proszę zwrócić uwagę na treść art. 52 § 1 pkt 1 k.p., art. 52 § 3 k.p. oraz art. 32 u.z.z.

**Odpowiedź:**

**Istota rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika**

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest jednostronną czynnością prawną, która powoduje natychmiastowe ustanie stosunku pracy.

Jedynie sytuacje wymienione w art. 52 k.p. mogą uzasadniać podjęcie przez pracodawcę decyzji o zwolnieniu pracownika.

I tak, zgodnie z art. 52 k.p., 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)** zawinionej 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.

Pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. W razie zastrzeżeń co do zasadności rozwiązania umowy zakładowa organizacja związkowa wyraża swoją opinię niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 3 dni.

W niniejszym kazusie rozważenia wymaga, czy zachowanie Lucyny H. może być za takowe uznane.

W doktrynie przez ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych rozumie się uchybienia, które spowodowały zagrożenie interesów pracodawcy łub wyrządziły istotną szkodę w jego mieniu. Stwierdzenia, czy do omawianego naruszenia doszło, można dokonać po ustaleniu zakresu obowiązków pracownika, stwierdzeniu, czy były one pracownikowi znane, oraz zapoznaniu się ze stopniem jego zawinienia i sposobem naruszenia. Katalog obowiązków pracowniczych zawiera art. 100 k.p., wyliczenie to nie ma jednak charakteru enumeratywnego. Przedstawione argumenty sugerują, że uprawniony jest wniosek, że zachowanie Lucyny H. stanowiło naruszenie obowiązków uprawniające pracodawcę do rozwiązania umowy w trybie art. 52. Stwierdzenie to nie jest jednak satysfakcjonujące. Dla prawidłowego rozstrzygnięcia omawianej sytuacji należy odwołać się również do treści art. 183b i n. k.p.

Zgodnie z powołaną regulacją za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się m.in. niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę. Co więcej, zgodnie z art. 183e skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może stanowić przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. W związku z podjęciem przez pracownika legalnych działań przeciwstawiających się naruszaniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub dyskryminacji płacowej pracodawca nie może stosować również innych sankcji prawa pracy, które prowadziłyby do niedopuszczalnego pozbawienia treści i skuteczności obowiązujących bezwzględnie regulacji o równym traktowaniu w zatrudnieniu.

Powyższe stwierdzenie oznacza zakaz nadużywania przez pracodawców tzw. klauzul poufności wynagrodzeń pracowniczych do celów innych niż ochrona tajemnicy przedsiębiorstwa, której ujawnienie może zagrozić interesom pracodawcy. Zagrożenie takie nie miało miejsca w omawianym stanie faktycznym, co więcej działania Lucyny H. miały na celu przeciwdziałanie dyskryminacji płacowej. Niewłaściwy będzie również wniosek, że zachowanie Lucyny H. powodować będzie jej odpowiedzialności za naruszenie dóbr osobistych. To bowiem na pracodawcy spoczywa obowiązek zapewnienia odpowiedniej ochrony danych sensytywnych.

**Związkowa kontrola prawidłowości rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia**

Decyzja pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia podlega związkowej kontroli właściwej zakładowej organizacji związkowej. Przed złożeniem oświadczenia woli o zwolnieniu dyscyplinarnym pracownika pracodawca zobowiązany jest zasięgnąć opinii zakładowej organizacji związkowej, reprezentującej pracownika. Pracodawca jest zobowiązany do zawiadomienia właściwej organizacji związkowej. Analogicznie do unormowań regulujących tryb rozwiązywania umowy o pracę za wypowiedzeniem, zakładowa organizacja związkowa jest uprawniona do zgłoszenia zastrzeżeń co do zasadności rozwiązania umowy o pracę. Niemniej jednak termin przewidziany przez ustawodawcę do zgłoszenia przedmiotowych zastrzeżeń został skrócony do 3 dni. Zastrzeżenia przyjmują prawną postać opinii, do której przedstawienia uprawniony jest zarówno zarząd zakładowej organizacji związkowej, jak i działające w jego imieniu prezydium.

Jak wspomniano wyżej, zasady współdziałania pracodawcy w przypadku rozwiązywania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z reprezentującą go zakładową organizacją związkową są takie same jak w przypadku współdziałania w sytuacji zamierzonego wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Pracodawca jest zobowiązany do przedstawienia zakładowej organizacji związkowej przyczyn uzasadniających zwolnienie dyscyplinarne pracownika. Ustawodawca nie określił formy, w jakiej powinna odbywać się współpraca pracodawcy z zakładową organizacją związkową, nie mniej jednak w interesie pracodawcy jest możliwość wykazania prawidłowego działania po jego stronie. Wymiana informacji pomiędzy pracodawcą a zakładową organizacją związkową powinna przyjąć formę pisemną.

Odpowiedź na pytanie postawione w niniejszym przykładzie zależy jednak od rozstrzygnięcia, czy Lucyna była objęta szczególną trwałości stosunku pracy,

Zgodnie z art. 32 ust. 1 pkt ustawy o związkach zawodowych, pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku prawnego ze wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z inną osobą wykonującą pracę zarobkową będącą członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnioną do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy.

W świetle powyższego ocena zgodności z prawem zachowania pracodawcy jest uzależniona od rozważenia, jakie znaczenie należy przypisać nałożonemu na zakładową organizację związkową obowiązkowi dotyczącemu imiennego wskazania pracodawcy osób podlegających szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy.

W tym kontekście rozważenia wymaga sytuacja Lucyny H., która została objęta ochroną na podstawie uchwały zarządu ZOZ z 1 września, o której treści pracodawca został powiadomiony 3 września, po wręczeniu pracownicy oświadczenia zawierającego rozwiązanie stosunku pracy. Istotne jest więc oznaczenie momentu, od którego przysługiwać będzie Lucynie H. szczególna ochrona, a następnie rozważenie, czy objęcie jej uchwałą zarządu zakładowej organizacji związkowej wywiera wpływ na dokonane już wypowiedzenie.

Jak wspomniano, ochrona przysługuje pracownikowi imiennie wskazanemu uchwałą zarządu zakładowej organizacji związkowej. Treść przepisu wskazuje na to, że ustawodawca szczególny nacisk kładzie na poinformowanie pracodawcy przez zakładową organizację związkową, kto z pracowników podlega ochronie. W przedstawionym przykładzie pracodawca został poinformowany przez ZOZ, niemniej jednak nastąpiło to dopiero po doręczeniu Lucynie H. oświadczenia zawierającego wypowiedzenie. Powyższe ustalenia nie są więc wystarczające. Istotne z punktu widzenia kazusu jest rozstrzygnięcie, co decyduje o czasowym zakresie ochrony przed wypowiedzeniem.

Treść przepisu art. 32 ust. 1 pkt 1 z.o.z. jednoznacznie wskazuje, że aby móc powoływać się na szczególną ochronę stosunku pracy, pracodawca musi zostać poinformowany przez ZOZ o treści uchwały.

Co więcej, zgodnie z ust. 3 powołanego przepisu zarząd zakładowej organizacji związkowej wskazuje pracodawcy osoby podlegające ochronie.

Jak wynika jednoznacznie z przytoczonych przepisów, zarząd zakładowej organizacji związkowej ma obowiązek imiennie wskazać osoby objęte szczególną ochroną w myśl przepisów ustawy o związkach zawodowych. Wskazanie to pełni jednocześnie doniosłą funkcję. Od tego bowiem momentu pracodawca ma świadomość co do kręgu pracowników objętych szczególną ochroną. Uchwała podjęta przez ZOZ w sprawie Lucyny H. nie odniesie pożądanego skutku w stosunku co do pracownicy, gdyż zarówno wybór (moment objęcia ochroną), jak i podanie tej wiadomości do informacji pracodawcy nastąpiło po rozwiązaniu z nią umowy o pracę. W przedstawionym przykładzie Lucyna H. może jednak podnieść zarzut naruszenia przez pracodawcę art. 52 § 1 pkt 1 k p. i domagać się przywrócenia do pracy albo odszkodowania.

**KAZUS 2 – Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę  
z przyczyn niezawinionych przez pracownika**

Milena N. od 22 lutego 2019 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim, 8 października 2009 r., czyli 182 dnia pobierania zasiłku chorobowego, stawiła się w zakładzie pracy celem wykorzystania zaległego urlopu wypoczynkowego. W związku z nieobecnością w pracy trwającą dłużej niż 30 dni pracodawca skierował pracownicę na badania lekarskie, w wyniku których lekarz orzekł o niezdolności Mileny N. do wyłamywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Pracodawca zaproponował Milenie N. rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Pracownica nie wyraziła zgody na zaproponowane rozwiązanie i 9 października 2019 r. złożyła pismo informujące o złożeniu do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wniosku o świadczenie rehabilitacyjne. Dodatkowo złożyła wniosek o usprawiedliwienie nieobecności w pracy do chwili wydania decyzji przez ZUS.

Milena N. nie wnosiła zastrzeżeń ani nie kwestionowała zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego jej niezdolność do pracy. Pismem z 9 października 2019 r. doręczonym pracownicy 11 października 2019 r. pracodawca rozwiązał z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia z uwagi na niezdolność do pracy spowodowaną chorobą trwająca dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu zasiłku. Prawomocna z 13 grudnia 2019 r. ZUS odmówił Milenie N. prawa do świadczenia rehabilitacyjnego z powodu uznania, że jest zdolna do pracy.

Pytania:

1. W jakich sytuacjach pracodawca jest uprawniony do rozwiązania umowy o pracę bez   
wypowiedzenia bez winy pracownika?

2. Czy umowa o pracę została z Mileną N. rozwiązana w prawidłowy sposób?

3. W którym momencie pracodawca powinien złożyć swoje oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z Mileną N.?

4. Jakie podobieństwa zachodzą między regulacją art. 53 k.p. a regulacją art. 52 k.p.?

Proszę zwrócić uwagę na art. 53 § 1 pkt 1 lit. b, art. 53 § 4, art. 229 § 2 k.p.

**Odpowiedź:**

W art. 53 k.p. zostały wskazane przyczyny rozwiązania umowy bez wypowiedzenia bez winy pracownika. I tak,pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia:

**1)** jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa:

**a)** dłużej niż 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy,

**b)** dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową;

**2)** w razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy z innych przyczyn niż wymienione w pkt 1, trwającej dłużej niż 1 miesiąc.

**Okres ochrony** pracownika w razie niezdolności do pracy z powodu choroby wynosi 3 miesiące, gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy oraz przez łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku chorobowego, czyli stosownie do ustawy zasiłkowej, przez 182 dni oraz przez pierwsze 90 dni pobierania świadczenia rehabilitacyjnego, to znaczy przez 272 (przy gruźlicy 270 i 90, czyli 360 dni), gdy był zatrudniony u niego co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową. W innych przypadkach usprawiedliwionej nieobecności wynosi on miesiąc.

Skorzystanie przez pracodawcę z tej instytucji jest jego uprawnieniem, a nie obowiązkiem. Uprawnienie to wygasa po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności.

Problem przedstawiony w powyższym stanie faktycznym dotyczy kwestii zgodności z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę w trybie art. 53 k.p. w okresie między wyczerpaniem przez pracownika prawa do zasiłku chorobowego a rozstrzygnięciem ostateczną decyzją organu rentowego w przedmiocie świadczenia rehabilitacyjnego.

Z literalnego brzmienia powołanego przepisu wynika, że ochrona pracownika przed rozwiązaniem stosunku pracy nie wykracza poza łączny okres pobierania wynagrodzenia i zasiłku z tytułu choroby oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące po ustaniu okresu zasiłkowego. Dalsze trwanie ochrony jest więc uzależnione od uzyskania przez pracownika prawa do świadczenia rehabilitacyjnego. Dodatkowo, w myśl art. 53 § 3 k.p., rozwiązanie umów o pracę w omawianym trybie nie może nastąpić, jeśli pracownik stał się do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności. Nie jest więc właściwy wniosek, że ochrona przysługująca Milenie N. w czasie pozostawania na zwolnieniu lekarskim rozciąga się na okres pomiędzy ustaniem prawa pracownicy do zasiłku chorobowego a rozstrzygnięciem jej wniosku o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego, bez względu na ostateczną decyzję organu rentownego. W związku z tym pracodawca ma prawo do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownika w sytuacji, gdy ten nie stawił się do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności lub nie uzyskał prawa do świadczenia rehabilitacyjnego. Obowiązek zwlekania ze złożeniem oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy nie wynika z jakichkolwiek przepisów prawa.

Powyższe ustalenia nie są jednak satysfakcjonujące. Jeżeli bowiem pracownik wystąpił z wnioskiem o przyznanie mu świadczenia rehabilitacyjnego, to ocena zgodności z prawem zachowania pracodawcy jest uzależniona od treści rozstrzygnięcia tego wniosku. Przyznanie powyższego świadczenia pracownikowi, przysługującego od pierwszego dnia po wyczerpaniu zasiłku, będzie oznaczać bezprawność rozwiązania umowy o pracę, które wypadałoby w okresie objętym ochroną.

**Prawo pracownika do ponownego zatrudnienia**

Jeżeli w okresie 6 miesięcy od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownika ustała przyczyna uzasadniająca zastosowanie regulacji art. 53 k.p.

**Konsultacja ze związkiem zawodowym zamierzonego rozwiązania umowy o pracę**

Przed rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownika pracodawca jest zobowiązany do zasięgnięcia opinii zakładowej organizacji związkowej. Zgodnie z art. 53 § 3 k.p. do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodów niezawinionych przez pracownika odpowiednie zastosowanie ma regulacja art. 52 § 3 k.p. Zgodnie z powołanym przepisem pracodawca ma obowiązek współdziałania z zakładową organizacją związkową przed rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowie z powodów zawinionych przez pracownika.

**KAZUS 3 - Rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika**

Pracownica była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku specjalisty do spraw księgowości w podstawowym wymiarze czasu pracy. W okresie od stycznia do kwietnia 2018 r. i od marca do lipca 2019 r. pracownica pozostawała w biurze poza zwykłymi godzinami pracy.

Konieczność taka wynikała ze skumulowania się niektórych czynny biurowych oraz systematycznie powtarzającej się potrzeby obsłużenia kontrahenta poza godzinami pracy biura. W zakładzie nie prowadzono ewidencji czasu pracy w godzinach nadliczbowych, w związku z czym przełożeni uznali, że podwładnej nie należy się dodatek za pracę godzinach nadliczbowych, mimo że ta kilkakrotnie występowała z żądaniem zapłaty powyższego dodatku.

Pracownica była systematycznie widywana na terenie zakładu pracy po godzinach urzędowania biura przez sprzątaczkę oraz kierowników sprzedaży. Mimo systematycznych próśb i wielokrotnych sugestii dotyczących nadmiaru obowiązków służbowych, które powodują potrzebę świadczenia pracy po godzinach, przełożeni pracownicy nie zdecydowali się na zatrudnienie dodatkowej osoby. Co więcej, pracodawca, aby zorientować się, z jakich przyczyn pracownica zostaje dłużej w pracy, kilkakrotnie wysyłał innego pracownika w celu obserwacji organizacji i przebiegu pracy podwładnej.

W sierpniu 2019 r. pracownica otrzymała propozycje pracy w innym przedsiębiorstwie. Proponowane warunki pracy przewidywały wynagrodzenie dwukrotnie wyższe od tego, które aktualnie dostawała.

Pracownica zwróciła się do dyrekcji z propozycją rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron, a na wypadek nieuwzględnienia jej prośby, złożyła wniosek o rozwiązanie umowy o pracę za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia. Pracodawca nie wyraził zgody na zawarcie porozumienia rozwiązującego. 20 sierpnia pracownica złożyła oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy.

Pytania:

1. W jakich sytuacjach pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia?

2. Czy żądanie pracownicy jest zasadne?

3. Jakie świadczenia przysługują pracownikowi w razie rozwiązania przez niego umowy w trybie natychmiastowym w świetle regulacji Kodeksu pracy?

Proszę zwrócić uwagę na treść art. 55 § 11, art. 151 i 1511 k.p.

**Odpowiedź:**

Pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w sytuacjach wskazanych w art. 55 k.p. I tak, pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli zostanie wydane orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, a pracodawca nie przeniesie go w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe.

Ponadto, pracownik może rozwiązać umowę o pracę w tym trybie także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika.

W takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

Podstawowe obowiązki pracodawcy uregulowane w art. 94 oraz dziale X Kodeksu pracy. Dodatkowo podstawowe obowiązki pracodawcy normują również przepisy Kodeksu pracy o czasie pracy, wynagrodzeniu, urlopach czy szczególnej ochronie pracy kobiet i młodocianych. Źródłem podstawowych obowiązków pracodawcy mogą być również układy zbiorowe pracy oraz regulaminy. Wspomnieć należy również o obowiązkach wynikających z zasad prawa pracy, np. o obowiązku poszanowania godności innych dóbr osobistych pracownika.

Rozwiązanie kazusu uzależnione jest od rozstrzygnięcia czy wypłata dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych może być zaliczona do podstawowych obowiązków pracodawcy.

Praca wykonywana przez pracownicę w przedziałach czasowych od stycznia do kwietnia 2018 r. i od marca do lipca 2019 r. niewątpliwie była pracą w godzinach nadliczbowych. Za jej czas pracy należy uznać cały okres przebywania przez nią na terenie zakładu pracy po godzinach jego funkcjonowania. Za przyjęciem takiego założenia przemawia fakt, że pracownica w tym czasie wykonywała swoje czynności pracownicze, jak również pozostawała w gotowości do realizacji należących do niej zadań (np. obsługa kontrahentów). Zgodnie z regulacją kodeksową za świadczenie pracy w godzinach na pracownicy przysługiwał dodatek w wysokości 50% wynagrodzenia. Ustalenia te nie są jednak satysfakcjonujące.

W piśmiennictwie przyjmuje się, że pracownik, aby mógł skutecznie domagać się od pracodawcy wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, musi taką pracę świadczyć wskutek polecenia pracodawcy, związanego z jego szczególnymi potrzebami. Pracownik, któremu pracodawca nie zlecił pracy w godzinach nadliczbowych, a który nie może swoich obowiązków wykonać w normalnym czasie pracy, powinien zawiadomić o tym pracodawcę. Uchybienie tym czynnościom uniemożliwia prawidłową organizację zatrudnienia i nie może być źródłem korzyści dla niesolidnych pracowników.

Jednocześnie polecenie pracy w godzinach nadliczbowych wydane przez pracodawcę nie musi mieć szczególnej formy, a więc brak sprzeciwu przełożonego na wykonywanie pracy poza normalnymi godzinami może zostać uznany za jego dorozumianą zgodę. Warunkiem przyjęcia takiej koncepcji jest ustalenie, czy pracodawca miał świadomość co do tego, że pracownik świadczy pracę w godzinach nadliczbowych. Jak wynika ze stanu faktycznego, pracownica zgłaszała przełożonym fakt wykonywania pracy poza ustalonym w umowie czasem i nie napotkała się w tej kwestii ze sprzeciwem ze strony pracodawcy. Co więcej, należy uznać, że wynikało to z przesłanek obiektywnych, niepozwalających wykonać należących do niej zadań w ustawowej normie czasu pracy. Przytoczone argumenty uzasadniają stwierdzenie, że pracownica świadczyła pracę w godzinach nadliczbowych za zgodą i wiedzą pracodawcy.

Zgodnie z art. 94 pkt 5 k.p. terminowa i prawidłowa wypłata wynagrodzenia należy do obowiązków pracodawcy. W sytuacji gdy pracodawca nie wypłaca pracownikowi któregoś ze składników wynagrodzenia (np. omawianego dodatku), należy wnikliwie przeanalizować jego stopień zawinienia. Jest to uzasadnione tym, że przesłanką niezbędną do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia przez pracownika z przyczyn zawinionych przez pracodawcę jest wina umyślna lub rażące niedbalstwo. Przy ocenie stopnia zawinienia przez pracodawcę należy posiłkować się kryteriami wypracowanymi przez doktrynę i orzecznictwo na gruncie art. 52 k.p.

W sytuacji gdy przysługiwanie określonego składnika wynagrodzenia jest sporne pomiędzy stronami umowy o pracę, a pracodawca na podstawie usprawiedliwionych argumentów uważa żądania pracownika za niezasadne wówczas zachowanie pracodawcy nie będzie stanowiło ciężkiego naruszenia obowiązków. Niemniej jednak w omawianvm stanie faktycznym pracodawca uznał roszczenia pracownicy za niesłuszne w związku z brakiem ewidencji czasu pracy w godzinach nadliczbowych. Co więcej, zignorował prośby pracownicy zarówno o wypłatę przysługującego jej dodatku, jak i o zatrudnienie kolejnego pracownika, co uzasadnia wniosek że zachowanie pracodawcy było celowo i mogłoby zostać uznane za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

**KAZUS 4 - Roszczenia pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę**

Piotr B. był zatrudniony na stanowisku kasjera w K. Sp. z o.o. W dniu 17 stycznia 2019 r., podczas wieczornego spotkania z kolegami, będąc pod wpływem alkoholu, obrzucił puszkami po piwie policjantów patrolujących pobliski park. 8 lipca 2019 r. został prawomocnie skazany przez Sąd Rejonowy za przestępstwo polegające na naruszeniu nietykalności cielesnej funkcjonariusza publicznego.

W dniu 9 lipca 2019 r. pracodawca, powołując się na fakt skazania Piotra B., wręczył mu oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 2 k.p.

Proszę zwrócić uwagę na treść art. 52 § 1 pkt 2, art. 56 § 1 k.p.

Pytania:

1. Czy pracodawca Piotra B. był uprawniony do tego rodzaju?

2. Jakie środki przysługują pracownikom w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę?

**Odpowiedź:**

**Popełnienie przestępstwa jako podstawa rozwiązania umowy o bez wypowiedzenia**

Regulacja art. 52 § 1 pkt 2 zezwala pracodawcy na rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia w razie popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie sprawcy czynu na dotychczasowym stanowisku.

Brak jest w Kodeksie pracy definicji przestępstwa, w związku z czym należy w tym przypadku odwołać się do przepisów KK.

Zgodnie z Kodeksem karnym przestępstwo może być zbrodnią lub występkiem. Popełnienie przez pracownika wykroczenia nie uzasadnia zastosowania art. 52 k.p.

Rozwiązanie podanego kazusu będzie uzależniona od określenia przesłanek, jakie powinny zostać spełnione, aby pracodawca mógł rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Pierwszą określoną w przepisie przesłanką jest oczywistość przestępstwa. O oczywistości przestępstwa można również mówić w sytuacji, gdy ocena konkretnego zdarzeni nie pozostawia wątpliwości co do wyniku ewentualnego postępowania karnego np. gdy pracownik został złapany w momencie dokonywania czynu. Bez znaczenia jest, czy sprawca przestępstwa będzie po jego ujawnieniu ścigany, oczywistość w rozumieniu art. 52 dotyczy bezsporności faktu, a więc samego zaistnienia czynu kwalifikowanego przez prawo jako przestępstwo. Warto podkreślić, że o oczywistości przestępstwa nie przesądza fakt zastosowania wobec pracownika tymczasowego aresztowania.

Przestępstwo popełnione przez Piotra B. jest niewątpliwie oczywiste, jak bowiem wynika ze stanu faktycznego, jego sprawca został skazany prawomocnym wyrokiem karnym. Mimo to sam przymiot oczywistości nie uzasadnia zastosowania przez pracodawcę wobec pracownika sankcji przewidzianej przez art. 52 k.p.

Aby doszło do zgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę w trybie z art 52 § 1 pkt 2 k.p., przestępstwo powinno zostać popełnione w trakcie trwania umowy o pracę.

Ostatnią przesłanką, jaka musi zostać spełniona jest związek przestępstwa z wykonywaną pracą. Istotne jest, aby rodzaj przestępstwa miał związek z charakterem zatrudnienia pracownika (wyrok SN z 7kwietnia 1999 r., IPKN 668/98). Może to oznaczać takie przestępstwo, które z uwagi na rodzaj naruszonego dobra, pobudki lub sposób jego popełnienia powoduje utratę zaufania pracodawcy do pracownika.

W omawianym stanie faktycznym pracodawca rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z Piotrem B. na skutek popełnienia przez niego przestępstwa naruszenia nietykalności cielesnej funkcjonariusza publicznego. Jak już wcześniej wskazano czyn, którego dopuścił się pracownik, spełnia przesłankę oczywistości oraz został popełniony w trakcie trwania umowy o pracę. Wątpliwe jest natomiast, aby przestępstwo miało związek z zawodem wykonywanym przez Piotra. Trudno jest bowiem przyjąć, że napaść na policjanta w j negatywny sposób wpływa na wykonywanie pracy kasjera. Przepisy uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika należy stosować ostrożnie, głównie z uwagi na brak sprecyzowanych kryteriów co do tego, jaka powinna być relacja pomiędzy popełnionym przestępstwem a charakterem zatrudnienia.

Roszczenia pracownika

Pracownik, z którym pracodawca rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów dotyczących rozwiązywania umów, ma prawo do wystąpienia z odwołaniem do sądu pracy. Na gruncie art 56 k.p. ustawodawca przewidział dwa rodzaje roszczeń, jakie przysługują pracownikowi w takiej sytuacji - roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo roszczenie o odszkodowanie. Przysługują one pracownikowi alternatywnie.

Z żądaniem przywrócenia do pracy bądź przyznania odszkodowania pracownik powinien wystąpić do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia mu zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę (art. 264 § 1 k.p.).

Sąd nie uwzględni roszczenia o przywrócenie do pracy, jeżeli ustali, że to niemożliwe lub niecelowe. W takim przypadku na rzecz pracownika zostanie zasądzone odszkodowanie. Jako przykłady sytuacji, w których przywrócenie pracownika do pracy jest niecelowe.

Przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach w wyniku niezgodnego z prawem rozwiązania umowy ze skutkiem natychmiastowym ma taki sam charakter jak przywrócenie do pracy w związku z wypowiedzeniem, o którym mowa w art. 45 k.p.

Na mocy art. 57 § 1 pracownik może domagać się również wypłaty wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy. Co do zasady, pracownik może domagać się zasądzenia wynagrodzenia za okres nie dłuższy niż trzy miesiące i nie krótszy niż miesiąc.

Nieco inaczej ustawodawca uregulował sytuację osób korzystających ze szczególnej ochrony stosunku pracy. Zgodnie z art. 57 § 2 k.p. pracownicy korzystający ze szczególnej ochrony mają prawo do wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy, niezależnie od długości jego trwania.

Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługuje pracownikowi, który podjął pracę w wyniku reaktywacji stosunku pracy. Podkreśla się w piśmiennictwie, przez podjęcie pracy należy nie tylko faktycznie przystąpienie do pracy, ale również gotowość do jej podjęcia. Gotowy do podjęcia pracy jest

**KAZUS 5 - Roszczenia pracodawcy w razie bezzasadnego rozwiązania umowy o pracę przez pracownika**

Daria G. zatrudniona na stanowisku kierownika apteki w L.A. Sp. z o.o. 12 stycznia 2019 r. wystąpiła do pracodawcy z wnioskiem o rozwiązanie z nią stosunku pracy za porozumieniem stron. Pracodawca nie wyraził na to zgody, uzasadniając swoją decyzję potrzebą znalezienia zastępstwa na stanowisku zajmowanym przez pracownicę. W związku z tym Daria G. wystosowała do pracodawcy pismo, w którym poinformowała go o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków i zaprzestała świadczenia pracy. Zachowanie pracownicy zmusiło pracodawcę do zamknięcia prowadzonej apteki aż do czasu znalezienia zastępcy Darii G., co spowodowało po stronie pracodawcy znaczne straty finansowe.

Proszę zwrócić uwagę na treść art. 611 i 612 k.p.

Pytania:

1. Czy zachowanie pracownicy jest zgodne z prawem?

2. Jakie roszczenia przysługują pracodawcy w razie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika?

**Odpowiedź**:

**Roszczenie pracodawcy o odszkodowanie**

Zgodnie z regulacją art. 611 k.p. pracodawca, z którym pracownik w nieuzasadniony sposób rozwiązał umowę o pracę, może domagać się odszkodowania. O odszkodowaniu orzeka sąd pracy, który zajmuje się oceną zasadności przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika.

Analogicznie do przepisów regulujących rozwiązywanie umów przez pracodawcę, Kodeks pracy nie przewiduje sankcji w postaci nieważności złożonego przez pracownika oświadczenia woli, w sytuacji gdy ten naruszył przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę. Przepis art. 611 k.p. określa odpowiedzialność pracownika jedynie za nieuzasadnione rozwiązanie przez niego umowy o pracę. Co więcej, Kodeks pracy nie normuje również skutków naruszenia przez pracownika wymagań formalnych składanego oświadczenia woli, np. niezachowania wymaganej prawem formy lub przekroczenia terminu, w którym pracownik może skorzystać z przysługującego mu prawa. Niemniej jednak w tym ostatnim przypadku uzasadnione będzie stwierdzenie, że znaczny upływ czasu pomiędzy zdarzeniem uzasadniającym rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika z przyczyn zawinionych przez pracodawcę, a dokonaniem tej czynności może oznaczać brak zasadności takiego rozwiązania.

Na mocy powyższych regulacji pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie. Pracodawca nie może domagać się od pracownika kontynuowania zatrudnienia. Odmienne uregulowanie powyższej kwestii byłoby sprzeczne z zakazem pracy przymusowej, który oznacza m.in. zakaz przymusu kontynuowania zatrudnienia.

W powyższym przypadku rozstrzygnięcie sądu będzie uzależnione od rozważenia, czy nieprzyjęcie przez pracodawcę oferty rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron należy traktować jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę.

Rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, jak już wspomniano jest dwustronną czynnością prawną, a więc dochodzi do skutku tylko w przypadku wyrażenia zgody przez obydwie strony stosunku pracy. Jeżeli więc pracownik, składający ofertę rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, nie otrzymał zgody pracodawcy na zakończenie łączącego ich stosunku pracy, to umowa taka nie ulegnie rozwiązaniu. Oznacza to, że w podanym przykładzie Daria G. miała obowiązek świadczenia pracy po 12 stycznia. Tymczasem pracownica zaprzestała wywiązywania się ze swojego podstawowego obowiązku. Zachowanie takie może być kwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i może uzasadniać zastosowanie przez pracodawcę przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Pracodawca Darii G. jest uprawniony do wystąpienia z roszczeniem o odszkodowanie za bezzasadne rozwiązanie umowy o pracę przez pracownicę.

Wysokość odszkodowania normuje art. 612§ 1 k.p., zgodnie z którym odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia pracownika za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

**KAZUS 6 – Roszczenia pracownika w razie niezgodne z prawem rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. Szczególna ochrona stosunku pracy**

W dniu 5 stycznia 2019 r. Feliks S. został zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku głównego specjalisty ds. ekonomicznych w R. Sp. z o.o. Do jego obowiązków należało m.in. wykonywanie i nadzorowanie przelewów wynagrodzeń pracowniczych za pośrednictwem systemu komputerowego.

16 listopada 2019 r. pracownik upoważnił swoją podwładną do wykonania za niego powyższych czynności w związku z jego nieobecnością w pracy. Pracownica została uprawniona do skorzystania z przypisanego Feliksowi S. podpisu elektronicznego.

1 grudnia 2019 r. kierownictwo spółki, po uzyskaniu informacji o zachowaniu Feliksa S., zdecydowało się na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem za wypowiedzeniem. Ponieważ Feliks S. był członkiem rady powiatu w R., pracodawca zwrócił się do rady o wyrażenie zgody na wypowiedzenie umowy o pracę. Uchwała z 8 grudnia 2019 r. rada nie wyraziła zgody na wypowiedzenie umowy o pracę z Feliksem S. Mimo to pracownik otrzymał pismo o rozwiązaniu z nim umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę zakończenia współpracy podano utratę zaufania pracownika z powodu udostępniania podpisu elektronicznego osobom trzecim, co skutkowało użyciem go przez osobę nieupoważnioną do wypłaty środków finansowych z konta pracodawcy. Pismo to zostało doręczone pracownikowi 13 grudnia 2019 r.

Pytanie:

1. Czy zachowanie pracodawcy Feliksa S. jest zgodne z prawem?

2. Jakie roszczenia przysługują pracownikowi w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów o wypowiadaniu umów?

**Odpowiedź:**

**Szczególna ochrona przed rozwiązaniem stosunku pracy**

Obok powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy przepisy prawa pracy przewidują również instytucję ochrony szczególnej, dotyczącej określonych kategorii pracowników. Ochrona szczególna polega na odnoszącym się tylko do pracodawcy, zakazie wypowiadania umów pracę zawartych z tymi pracownikami albo na uzależnieniu skuteczności wypowiedzenia od zgody konkretnego organu (tzw. względna ochrona szczególna).

Przesłankami szczególnej ochrony są albo szczególna sytuacja osobista, albo pełnienie określonej funkcji społecznej przez danego pracownika. Polskie prawo pracy przewiduje liczne sytuacje, w których pracownik objęty zostanie ochroną szczególną. Przykładem takiej regulacji może być art. 39 k.p. przewidujący ochronę szczególną osób w wieku przedemerytalnym, art. 177 § 1 k.p. statuujący ochronę kobiet w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego, art. 411 k.p. zakazujący rozwiązywania stosunku pracy z pracownikiem w czasie urlopu wypoczynkowego lub innej usprawiedliwionej nieobecności, art. 186 k.p. zapewniający ochronę pracownika korzystającego z urlopu wychowawczego.

Zgodnie z art. 22 ustawy o samorządzie powiatowym, pracodawca nie może rozwiązać z radnym stosunku pracy bez uzyskania zgody rady powiatu wyrażonej w postał uchwały. Jak wynika z powyższego przykładu, pracodawca Feliksa G. takiej zgody nie uzyskał. W związku z tym oświadczenie woli, jakie zostało złożone pracownikowi bez zgody rady, stanowi czynność dokonaną z naruszeniem prawa. Jak wynika z ust. 2 powołanej regulacji, stanowisko rady powiatu w kwestii zgłoszonego przez pracodawcę zamiaru rozwiązania z radnym stosunku pracy jest uzależnione od przyczyn, które je uzasadniają, tylko w tym sensie, że w przypadku gdy przyczyny te wiążą się ze zdarzeniami związanymi z wykonywaniem mandatu, rada ma obowiązek odmówienia zgody (wyrok SN z 11 lip- ca 2006 r., I PK 9/06). W sytuacji gdy nie zachodzi takowy związek, zgoda rady jest fakultatywna. Powyższe oznacza, że rada nie jest zobowiązana do wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeśli pracodawca powołuje się na przyczyny związane z wykonywaniem mandatu radnego.

**Roszczenia przysługujące pracownikowi w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem**

Oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem złożone niezgodnie z prawem nie jest dotknięte sankcją nieważności, gdyż przepisy prawa pracy takowej nie przewidują.

Pracownikowi, z którym pracodawca rozwiązał umowę o pracę za wypowiedzeniem z naruszeniem przepisów o wypowiadaniu umów, przysługuje, zgodnie z treścią art. 45 k.p., roszczenie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, a jeżeli umowa uległa rozwiązaniu - o przywrócenie pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie.

**Roszczenie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne**

Roszczenie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne może być zgłoszone przez pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę. Czynnikiem warunkującym skuteczne wystąpienie z omawianym roszczeniem jest istnienie pomiędzy pracownikiem a pracodawcą więzi prawnej. Roszczenie to przysługuje pracownikowi jedynie w przypadku niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę. Oznacza to, że może być ono popierane przez pracownika przed sądem pracy jedynie do dnia rozwiązania stosunku pracy. Po rozwiązaniu stosunku pracy pracownik powinien zmodyfikować żądania i domagać się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach albo odszkodowania. W przypadku ustalenia przez strony wcześniejszego okresu wypowiedzenia pracownik nie zostaje pozbawiony roszczeń przysługujących mu na mocy art. 45 k.p. Zgodnie z art. 264 § 1 k.p. odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę powinno zostać wniesione w ciągu 21 dni doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę.

Termin zakreślony przez regulację kodeksową jest terminem prawa materialnego, co oznacza, że nie mają do niego zastosowania przepisy KPC regulujące zagadnienia uchybienia i przywracania terminów. Termin może zostać przywrócony na podstawie art. 265 k.p.

**Roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko i wynagrodzenie. Niecelowość lub niemożliwość przywrócenia do pracy**

W sytuacji gdy umowa o pracę uległa rozwiązaniu, sąd pracy orzeknie o przywróceniu pracownika do pracy. Na mocy art. 47 k.p. na rzecz pracownika, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, sąd zasądzi wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące, nie więcej niż za miesiąc. Jak wynika z powyższego, ustawodawca uzależnił wysokość wynagrodzenia od długości okresu wypowiedzenia. Okres wypowiedzenia Feliksa S. wynosił 3 miesiące, w związku z tym przysługuje mu jednomiesięczne wynagrodzenie.

Żądanie pracownika objętego szczególną ochroną trwałości stosunku pracy o zasądzenie należnego mu wynagrodzenia podlega kontroli z punktu widzenia zasad współżycia społecznego. Na przykład za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego należy uznać zasądzenie wynagrodzenia na rzecz członka zakładowej organizacji związkowej, jeżeli pracownik w sposób istotny naruszył podstawowe obowiązki pracownicze i zachował się wobec pracodawcy nielojalnie.

W orzecznictwie za niecelowe uważa się żądania, które są sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Przykładowo za niecelowe zostanie uznane żądanie przywrócenia do pracy w sytuacji, gdy pracownik zatrudniony na stanowisku kierowniczym pozostaje w długotrwałym i głębokim konflikcie z pracodawcą, pracownik nie może dostarczyć pracy pracodawcy, istnieją podstawy do utraty zaufania przez pracodawcę wobec pracownika lub wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione naruszeniem przez pracownika jego obowiązków. Powyższe odnosi się jednak do pracowników objętych powszechną ochroną trwałości stosunku pracy.

W odniesieniu do osób objętych szczególną ochroną prawną regulacja art. 45 § 2 k.p. nie znajdzie zastosowania. Wyjątkowo sąd pracy może zasądzić odszkodowanie zamiast uznania wypowiedzenia za bezskuteczne w razie niemożności uwzględnienia roszczenia z powodu upadłości lub likwidacji zakładu pracy (art. 411 k.p.). Oznacza to, że Feliks zostanie przywrócony do pracy.