

# **ROSZCZENIA PRACOWNICZE**

**Praktyczny przewodnik**

Dariusz Dwojewski

# ROSZCZENIA PRACOWNICZE

Praktyczny przewodnik

Dariusz Dwojewski

---

---

Zamów książkę w księgarni internetowej

**proinfo.pl**  
księgarnia internetowa

Stan prawny na 17 maja 2022 r.

Wydawca  
Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący  
Joanna Tchorek

Opracowanie redakcyjne  
Anna Poptawska

Projekt okładek serii  
Wojtek Janikowski, Przemek Dębowski

prawolubni

Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegając przystępujących im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj jej w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło. A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.

Szanujmy prawo i własność  
Więcej na [www.legalnakultura.pl](http://www.legalnakultura.pl)  
Polska Izba Książki

© Copyright by Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2022

ISBN 978-83-8286-528-8

Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o.  
Dział Praw Autorskich  
01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33  
tel. 728 313 462  
e-mail: [PL-ksiazki@wolterskluwer.com](mailto:PL-ksiazki@wolterskluwer.com)

księgarnia internetowa [www.profinfo.pl](http://www.profinfo.pl)

# SPIS TREŚCI

|                                                                                                     |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Wykaz skrótów .....</b>                                                                          | <b>9</b>  |
| <b>Wstęp .....</b>                                                                                  | <b>11</b> |
| <b>Rozdział I</b>                                                                                   |           |
| <b>Roszczenia związane z rozwiązaniem stosunku pracy .....</b>                                      | <b>13</b> |
| 1. Wypowiedzenie umowy o pracę .....                                                                | 14        |
| 1.1. Wręczenie wypowiedzenia .....                                                                  | 15        |
| 1.2. Okres wypowiedzenia .....                                                                      | 19        |
| 1.3. Forma wypowiedzenia .....                                                                      | 28        |
| 1.4. Uzasadnienie wypowiedzenia .....                                                               | 30        |
| 1.5. Szczególna ochrona stosunku pracy .....                                                        | 41        |
| 1.6. Konsultacja związkowa .....                                                                    | 63        |
| 2. Wypowiedzenie zmieniające warunki pracy lub płacy .....                                          | 69        |
| 2.1. Ograniczenia szczególnej ochrony trwałości<br>stosunku pracy .....                             | 69        |
| 2.2. Odprawa przy wypowiedzeniu zmieniającym .....                                                  | 75        |
| 3. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia .....                                                | 80        |
| 3.1. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia<br>z winy pracownika .....                         | 80        |
| 3.2. Rozwiązanie umowy z przyczyn niezawinionych<br>przez pracownika .....                          | 88        |
| 3.3. Roszczenia pracownika w razie niezgodnego<br>z prawem rozwiązania umowy bez wypowiedzenia .... | 93        |
| 4. Termin na odwołanie od decyzji pracodawcy .....                                                  | 95        |
| 5. Wymagania formalne odwołania .....                                                               | 100       |
| 6. Cofnięcie pozwu .....                                                                            | 103       |

|                                |     |
|--------------------------------|-----|
| 7. Przywrócenie do pracy ..... | 104 |
| 8. Odszkodowanie .....         | 109 |

## **Rozdział II**

|                                                                                      |            |
|--------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>Roszczenia związane z wystawieniem świadectwa pracy.....</b>                      | <b>115</b> |
| 1. Obowiązek wystawienia świadectwa pracy.....                                       | 115        |
| 2. Świadectwo pracy w razie przywrócenia pracownika do pracy.....                    | 117        |
| 3. Treść świadectwa pracy i jej sprostowanie.....                                    | 118        |
| 4. Sądowe zobowiązanie pracodawcy do wydania lub sprostowania świadectwa pracy ..... | 121        |

## **Rozdział III**

|                                                   |            |
|---------------------------------------------------|------------|
| <b>Odwołanie od kary porządkowej .....</b>        | <b>125</b> |
| 1. Odpowiedzialność porządkowa pracowników .....  | 125        |
| 2. Tryb stosowania kar porządkowych.....          | 127        |
| 3. Sprzeciw i odwołanie od kary porządkowej ..... | 131        |

## **Rozdział IV**

|                                                                                   |            |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>Roszczenia o ustalenie .....</b>                                               | <b>137</b> |
| 1. Ustalenie istnienia stosunku pracy.....                                        | 138        |
| 2. Ustalenie podstawy zatrudnienia .....                                          | 143        |
| 2.1. Nawiązanie umowy o pracę na czas nieokreślony .....                          | 143        |
| 2.2. Ustalenie pozaumownej podstawy zatrudnienia na przykładzie nauczycieli ..... | 152        |

## **Rozdział V**

|                                                                                            |            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>Roszczenia finansowe .....</b>                                                          | <b>161</b> |
| 1. Odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu .....             | 161        |
| 2. Odszkodowanie za skrócenie okresu wypowiedzenia .....                                   | 172        |
| 3. Odszkodowanie za rozwiązanie stosunku pracy z powodu mobbingu .....                     | 177        |
| 4. Zadośćuczynienie za rozstrój zdrowia wywołany mobbingiem .....                          | 183        |
| 5. Odszkodowanie za niewydanie w terminie lub wydanie niewłaściwego świadectwa pracy ..... | 186        |

---

|                                                                                                                     |            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 6. Ekwiwalent pieniężny za używanie odzieży własnej i obuwia roboczego .....                                        | 188        |
| 7. Ekwiwalent za pranie odzieży roboczej .....                                                                      | 190        |
| 8. Roszczenia o wynagrodzenie i procedury postępowania sądowego .....                                               | 192        |
| <b>Rozdział VI</b>                                                                                                  |            |
| <b>Roszczenia pracodawcy względem pracownika .....</b>                                                              | <b>205</b> |
| 1. Odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika .....               | 205        |
| 2. Odszkodowanie za szkodę powstałą wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych ..... | 214        |
| 3. Zwrot nienależnego wynagrodzenia za pracę .....                                                                  | 221        |
| <b>Rozdział VII</b>                                                                                                 |            |
| <b>Opłaty i koszty w sądach pracy .....</b>                                                                         | <b>231</b> |
| <b>Bibliografia .....</b>                                                                                           | <b>241</b> |
| <b>Akty prawne .....</b>                                                                                            | <b>245</b> |
| <b>Orzecznictwo .....</b>                                                                                           | <b>249</b> |

## WSTĘP

W ostatnim czasie można zaobserwować coraz częściej rozstrzyganie sporów ze stosunku pracy na drodze sądowej. Często pracodawca nie do końca bywa zorientowany, jak w takim procesie powinien się zachować, jakie reguły obowiązują w postępowaniu procesowym. Niniejsze opracowanie ma na celu pomóc w poruszaniu się po tej zawilej i często nieprzyjemnej tematyce.

W pierwszej kolejności analizie poddano podstawy prawne roszczeń pracowniczych, innymi słowy, jakie sprawy wytaczane są w sądach pracy przeciwko pracodawcom. Najwięcej podstaw prawnych znajduje się w Kodeksie pracy. Zawiera on szereg przepisów, będących podstawą dochodzenia praw pracowniczych na drodze sądowej.

Roszczenia pracownicze można podzielić na kilka rodzajów:

- 1) roszczenia odwoławcze – mające charakter zaskarżenia decyzji pracodawcy, konkretnie uregulowane w przepisach; do tych roszczeń można zaliczyć:
  - a) odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę (art. 44 k.p.),
  - b) odwołanie od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 56 k.p.),
  - c) odwołanie od stwierdzenia wygaśnięcia stosunku pracy (art. 67 k.p.),
  - d) odwołanie od decyzji o odmowie sprostowania świadectwa pracy (art. 97 § 2<sup>1</sup> k.p.),
  - e) odwołanie od kary porządkowej (art. 112 § 2 k.p.);
- 2) roszczenia o ustalenie – mające na celu ustalenie treści, podstawy czy istnienia stosunku pracy:

## Rozdział I

# ROSZCZENIA ZWIĄZANE Z ROZWIĄZANIEM STOSUNKU PRACY

Zgodnie z ustawową definicją stosunku pracy, zawartą w art. 22 § 1 k.p., cechą charakterystyczną stosunku pracy jest zobowiązanie pracownika do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. W zamian za to pracodawca zobowiązany jest do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Podstawową zatem cechą wyróżniającą stosunek pracy od stosunków cywilnoprawnych (np. umowa zlecenia czy umowa o dzieło) jest podporządkowanie pracownika poleceniom pracodawcy i wykonywanie pracy według jego poleceń<sup>1</sup>. Uzupełnieniem tego jest przepis art. 100 § 1 k.p., zgodnie z którym pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.

Pracodawca w ramach swoich uprawnień kierowniczych ma prawo dokonywać różnych czynności z zakresu prawa pracy. Wśród tych czynności są takie, które mają charakter jednostronny, co oznacza, że

---

<sup>1</sup> Zob.: T. Liszcz, *Podporządkowanie pracownika a kierownictwo pracodawcy – relacja pojęć* [w:] *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*, red. Z. Góral, Warszawa 2009, s. 143. Por. też: Z. Góral [w:] I. Boruta i in., *Zmiany w Kodeksie pracy. Komentarz*, red. Z. Hajn, Warszawa 1996, s. 32; Z. Góral, H. Lewandowski, *Przeciwdziałanie stosowaniu umów cywilnoprawnych do zatrudnienia pracowniczego*, PiZS 1996/12, s. 21.



do ich ważności wystarcza wola tylko jednej strony – pracodawcy<sup>2</sup>. Takie czynności charakteryzują się tym, że wywołują określone skutki niezależnie od woli pracownika. Jeżeli pracownik nie zgadza się z daną czynnością, ma prawo ją zaskarżyć w określonym trybie.

## 1. Wypowiedzenie umowy o pracę

Zgodnie z art. 32 § 1 k.p. każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem. Wypowiedzieć można zatem każdą umowę o pracę. Regulacja ta została wprowadzona w wyniku nowelizacji z 25.06.2015 r.<sup>3</sup> We wcześniejszym stanie prawnym do wypowiedalnych zaliczano zasadniczo jedynie umowę na czas nieokreślony i umowę na okres próbny.

Wypowiedzenie umowy o pracę jest jednostronną czynnością prawną, do ważności której wymagane jest złożenie oświadczenia woli tylko jednej strony. Skutek rozwiązujący umowę o pracę następuje wówczas po upływie okresu wypowiedzenia, którego długość zależy od rodzaju umowy o pracę i długości zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy. Z punktu widzenia kryterium komunikowania oświadczenia woli wypowiedzenie należy zakwalifikować jako czynność prawną wymagającą zakomunikowania innej osobie (czynność prawna indywidualnie adresowana)<sup>4</sup>.

Z literalnego brzmienia przepisu wynika, że prawo wypowiedzenia umowy o pracę przysługuje w równym stopniu obu stronom stosunku pracy. Funkcja ochronna prawa pracy sprawia jednak, że wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę podlega większym ograniczeniom. Pracownik może dokonać wypowiedzenia zawsze, a jedyne wymogi, jakie w tym wypadku obowiązują, to zachowanie formy pisemnej tej

---

<sup>2</sup> Zob. Z. Radwański, *Prawo cywilne – część ogólna*, Warszawa 2007, s. 221–222; T. Wiśniewski, *Umowa agencyjna według kodeksu cywilnego*, Warszawa 2001, s. 143; R. Szmidt, *Wypowiedzenie zobowiązania – uwagi na tle wykładni art. 365<sup>1</sup> KC*, „Studia Prawa Prywatnego” 2008/2, s. 77.

<sup>3</sup> Ustawa z 25.06.2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1220).

<sup>4</sup> Z. Radwański, *Prawo...*, s. 221–222.

czynności rozwiązującej stosunek pracy (jednak bez wyraźnie określonej sankcji) oraz zachowanie właściwego okresu wypowiedzenia. Wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę wiąże się natomiast z koniecznością przestrzegania dodatkowych zasad, których celem jest ochrona zatrudnienia (ochrona trwałości stosunku pracy). Trzeba jednak podkreślić, że odnosi się to przede wszystkim do rozwiązania w tym trybie umowy o pracę na czas nieokreślony. Pozycja stron stosunku pracy w zakresie wypowiedzania umów na czas określony oraz na okres próbny jest zdecydowanie bardziej podobna. Pracodawca, inaczej niż w przypadku umowy bezterminowej, nie musi podawać przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie wskazanej wyżej umowy terminowej, nie jest związany obowiązkiem współdziałania ze związkami zawodowymi, w mniejszym stopniu jest krępowany przepisami o ochronie szczególnej, a w zasadzie wyłączną sankcją naruszenia przez pracodawcę przepisów prawnych o wypowiedzaniu tych umów jest odszkodowanie<sup>5</sup>.

## 1.1. Wręczenie wypowiedzenia

Istota ustania stosunku pracy przez czynność prawną jednostronną sprowadza się do złożenia oświadczenia woli przez jedną ze stron co do trwania więzi prawnej. Przepisy nie regulują kwestii, w jakim momencie w trwającym stosunku pracy następuje złożenie oświadczenia woli drugiej stronie. Zgodnie z art. 61 § 1 k.c., który ma zastosowanie do stosunków pracy na podstawie art. 300 k.p., oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. W zakresie składania (skuteczności) oświadczeń woli ustawodawca przyjął więc teorię doręczenia<sup>6</sup>. O złożeniu oświadczenia woli decyduje chwila jego dojścia do wiadomości adresata, nie zaś chwila wyrażenia na zewnątrz przejawu woli (teoria oświadczenia), wysłania oświadczenia woli (teoria wysłania) lub zapoznania się z nim (teoria zapoznania się). Domniemywa

---

<sup>5</sup> Z. Góral [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, t. 1, Art. 1–113, red. K.W. Baran, Warszawa 2020, LEX, art. 32 k.p.

<sup>6</sup> Por. M. Safjan [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. 1, red. K. Pietrzykowski, Warszawa 2007, Legalis, art. 61 k.p.

się więc, że adresat zapoznał się z treścią oświadczenia woli, gdy doszło ono do niego w taki sposób, iż powzięcie o nim wiadomości stało się możliwe. W odniesieniu do oświadczenia woli na piśmie, chwila złożenia oświadczenia pokrywa się z momentem prawidłowego doręczenia pisma zawierającego oświadczenie woli adresatowi.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto, że w sytuacji gdy pracownik, mając realną możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia woli, z własnej woli, celowo, nie podejmuje przesyłki zawierającej to oświadczenie, należy przyjąć, iż zostało mu ono skutecznie złożone<sup>7</sup>. W wyroku z 23.01.1998 r., I PKN 501/97<sup>8</sup>, Sąd Najwyższy stwierdził, że jako moment dokonania wypowiedzenia warunków umowy o pracę należy przyjąć chwilę, w której wypowiedzenie dotarło do pracownika w sposób pozwalający mu zapoznać się z treścią oświadczenia pracodawcy, choćby pracownik odmówił zapoznania się z nim. W praktyce oznacza to, że pracodawca musi się zabezpieczyć na okoliczność wykazania, że wypowiedzenie zostało pracownikowi wręczone, a ten odmówił jego przyjęcia. Najlepszym sposobem będzie sporządzenie notatki służbowej na tę okoliczność, najlepiej w obecności świadków.

Odmowa przyjęcia wypowiedzenia przez pracownika może pozbawić go możliwości zaskarżenia wypowiedzenia do sądu pracy. W wyroku z 13.12.1996 r., I PKN 41/96<sup>9</sup>, Sąd Najwyższy stwierdził, że odmowa przyjęcia przez pracownika pisemnego oświadczenia woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę, zawierającego prawidłowe pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania się do sądu pracy nie wpływa na skuteczność dokonanego wypowiedzenia i nie stanowi podstawy do przywrócenia uchybionego terminu.

Dość często pojawia się problem doręczenia wypowiedzenia umowy o pracę pocztą. Również i w tym zakresie można skorzystać z orzecz-

---

<sup>7</sup> Wyrok SN z 3.04.2019 r., II PK 326/17, LEX nr 2642764; postanowienie SN z 18.11.2020 r., III PK 185/19, LEX nr 3080555.

<sup>8</sup> OSNAP 1999/1, poz. 15. Mimo że wyrok ten dotyczy wypowiedzenia warunków umowy o pracę, to należy go odnosić również do wypowiedzenia skutkującego rozwiązaniem umowy o pracę.

<sup>9</sup> OSNAP 1997/15, poz. 268.

nictwa Sądu Najwyższego. W wyroku z 5.10.2005 r., I PK 37/05<sup>10</sup>, Sąd ten stwierdził, że dwukrotne awizowanie przesyłki poleconej zawierającej oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy stwarza domniemanie faktyczne możliwości zapoznania się przez pracownika z jego treścią, co oznacza przerzucenie na niego ciężaru dowodu braku możliwości zapoznania się z treścią oświadczenia pracodawcy. Oznacza to, że pracownik będzie musiał udowodnić, że przesyłki zawierającej oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę nie odebrał z przyczyn przez siebie niezawinionych. Warto również podkreślić, że w odniesieniu do pism przesyłanych przez pracodawcę pracownikowi nie ma zastosowania art. 139 k.p.c., stosuje się natomiast art. 61 k.c.<sup>11</sup> Decydujące znaczenie ma zatem ustalenie, kiedy faktycznie adresat oświadczenia woli zapoznał się z jego treścią, albo kiedy mógł się z nią zapoznać – przy dołożeniu należytej staranności<sup>12</sup>. Przesyłka zawierająca oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy nie stanowi bowiem pisma sądowego czy też procesowego, do których mógłby znaleźć zastosowanie art. 139 k.p.c., jest natomiast odpowiednim sposobem doręczenia pisemnego oświadczenia woli pracodawcy.

Oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła realnie zapoznać się z jego treścią. Ponieważ dla oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę przewidziana została forma pisemna, uważa się je za złożone adresatowi z chwilą prawidłowego doręczenia mu pisma zawierającego to oświadczenie. Dla spełnienia warunku złożenia pracownikowi oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy nie jest konieczne, aby adresat rzeczywiście zapoznał się z treścią pisma<sup>13</sup>. W doktrynie prawa pracy można również znaleźć pogląd mówiący, że jeśli nadawca oświadczenia ma prawo spodziewać się, iż odbiorca będzie przebywał w miejscu, dokąd doręcza się oświadczenie, to decydujący dla uznania je za doręczone jest co do zasady moment dostarczenia w to miejsce. W praktyce

---

<sup>10</sup> OSNP 2006/17–18, poz. 263.

<sup>11</sup> Zob. wyrok SN z 10.10.2017 r., II PK 259/16, LEX nr 2435645.

<sup>12</sup> Postanowienie SN z 9.07.2009 r., II PZP 3/09, LEX nr 519963.

<sup>13</sup> Por. wyrok SN z 20.11.2014 r., I PK 88/14, LEX nr 1622121; postanowienie SN z 23.05.2012 r., I PK 30/12, LEX nr 1675300.

W publikacji przedstawiono podstawy prawne roszczeń pracowniczych określające, jakie sprawy mogą być rozstrzygane w sądach pracy. Czytelnicy dowiedzą się:

- w jaki sposób dochodzić swoich praw wynikających ze stosunku pracy,
- jakie mogą być podstawy prawne ewentualnych roszczeń,
- jakie są terminy ich dochodzenia i sposób formułowania.

Ponadto autor omawia zarówno rodzaje roszczeń pracowniczych, m.in.: o charakterze odwoławczym, o ustalenie treści, finansowe, dotyczące podstawy, istnienia stosunku pracy, jak i roszczenia przysługujące pracodawcy względem pracownika.

Przykłady i orzecznictwo Sądu Najwyższego dotyczące omawianej problematyki pozwolą zrozumieć trudne zagadnienia prawne również osobom niemającym wykształcenia prawniczego.

**Dariusz Dwojewski** – doktor nauk prawnych; wykładowca na kursach i szkoleniach dla szkół i placówek oświatowych z zakresu prawa pracy i prawa oświatowego; prowadzi kancelarię prawną zajmującą się m.in. obsługą prawną jednostek oświatowych; autor i współautor wielu publikacji z zakresu prawa pracy, m.in.: *Stosunki pracy nauczycieli publicznych szkół i placówek oświatowych*; *Karta Nauczyciela. Komentarz praktyczny*.



9788382865288 W01P01

Kup e-book i czytaj  
w aplikacji Smarteca

ISBN 978-83-8286-528-8



9 788382 865288

**ZAMÓWIENIA:**

INFOLINIA: 801 04 45 45

ZAMOWIENIA@WOLTERSKLUWER.PL

WWW.PROFINFO.PL



CENA 129 ZŁ (W TYM 5% VAT)