



Pozew o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony

Informacje ogólne

Prawo do odszkodowania

Wniesienie odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę jest uprawnieniem pracownika, zaś orzeczenie sądu pracy o odszkodowaniu następuje w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione.

GP RADZI

Wskazanie fikcyjnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi, który w istocie rzeczy został zwolniony z pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, nie może pozbawić pracownika prawa do stosownego odszkodowania ani też do odprawy pieniężnej.

Odszkodowanie

Odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę jest pieniężnym zadośćuczynieniem za pozbawienie pracownika miejsca zatrudnienia, i to z powodów nieuzasadnionych lub w sposób naruszający przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. Stanowi ono formę zabezpieczenia środków utrzymania do czasu pozyskania nowego źródła dochodu.

Generalnie odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, jednakże nie niższej od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jeżeli pracodawca zwleka z wypłatą

zasądzonego odszkodowania, pracownik może domagać się również odsetek.

Pełnomocnictwo

Domagający się odszkodowania pracownik może ustanowić pełnomocnika. Może nim być, poza radcą prawnym, adwokatem i bliskim członkiem rodziny, przedstawiciel związku zawodowego lub inspektor pracy albo pracownik zakładu pracy, w którym pracownik jest lub był zatrudniony.

Jak napisać pozew

Krok 1

OKREŚLENIE SĄDU. W pierwszej kolejności należy określić sąd, do którego pozew jest kierowany. Adres siedziby sądu, do którego pracownik ma wnieść pozew, powinien być określony w pouczeniu zawartym w piśmie rozwiązującym umowę. Na ogół jest nim sąd właściwy ze względu na miejsce zamieszkania pracodawcy (osoba fizyczna) lub siedzibę pracodawcy (osoba prawna), ale może to być także sąd, w którego okręgu praca była wykonywana, lub sąd, w którego okręgu znajduje się zakład pracy.

Krok 2

OZNACZENIE STRON. Następnie należy oznaczyć strony postępowania, a więc zamieścić swoje imię i nazwisko oraz adres, jako powoda, oraz nazwę i siedzibę pracodawcy, jako pozwanego.

Krok 3

RODZAJ PISMA. Pismo kierowane do sądu powinno być odpowiednio zatytułowane, a więc należy zaznaczyć, że jest to pozew w sprawie o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

Krok 4

ŻĄDANIA Z KWOTĄ ODSZKODOWANIA. W pozwie należy określić żądanie, a więc wskazać dokładną kwotę odszkodowania, jaka ma być zasądzona przez sąd. Odszkodowanie to ustala się w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, jednakże nie niższej od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Wnioski dodatkowe

Oprócz żądania głównego pozew może także zawierać wnioski dodatkowe, spośród których najważniejsze to:

- wniosek o zasądzenie na rzecz pracownika od pozwanego pracodawcy poniesionych kosztów postępowania wraz z (ewentualnymi) kosztami zastępstwa, obejmujących np. poniesione wydatki związane z przyjazdami na rozprawę lub wynagrodzeniem dla adwokata;
- wniosek o przeprowadzenie rozprawy w czasie nieobecności pracownika;
- wniosek o nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności, gdyby opóźnienie uniemożliwiało lub znacznie utrudniało wykonanie wyroku albo narażało powoda na szkodę;
- wniosek o wydanie wyroku zaocznego w razie zaistnienia przesłanek przewidzianych w art. 339 k.p.c., co jest szczególnie istotne wówczas, gdy pozwany nie stawia się na posiedzenie wyznaczone na rozprawę albo mimo stawienia się nie bierze udziału w rozprawie, a także

- wnioski służące do przygotowania rozprawy, dotyczące w szczególności:
 - wezwania na rozprawę wskazanych przez powoda świadków i biegłych,
 - polecenia pozwanemu dostarczenia na rozprawę dokumentu będącego w jego posiadaniu, a potrzebnego do przeprowadzenia dowodu,
 - zażądania na rozprawę dowodów znajdujących się w sądach, urzędach lub u osób trzecich.

Pracownik nie ma obowiązku zgłaszania powyższych wniosków, ale w jego interesie jest, by znalazły się one w pozwie. Ich celem jest bowiem albo przyspieszenie postępowania, np. wydanie wyroku podczas nieobecności powoda lub gdy pozwany pracodawca nie stawia się na rozprawę, albo też ochrona interesów pracownika.

Krok 5

UZASADNIENIE. Następnie należy uzasadnić swoje żądanie, a więc opisać stan faktyczny sprawy, oraz przytoczyć argumenty, z których wynikałoby, że postępowanie pracodawcy było nieuzasadnione. Należy też wskazać dowody na poparcie swoich racji.

Krok 6

PODPIS I ZAŁĄCZNIKI. Na koniec pozw należy podpisać oraz wymienić załączniki do pozwu. Jednym z nich powinien zawsze być odpis pozwu, można też dołączyć umowę o pracę i pismo rozwiązujące umowę o pracę.

Formalności

7-dniowy termin

Pozew o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę za wypowiedzeniem należy złożyć w ciągu 7 dni od doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę. Termin ten jest zachowany, gdy pracownik najpóźniej ostatniego dnia złoży pozew we właściwym sądzie lub nada w placówce pocztowej przesyłkę do tego sądu.

PUŁAPKI

Dla ustalenia terminu wniesienia powództwa istotne znaczenie ma chwila, w której pracownik mógł się zapoznać z treścią pisma wypowiadającego umowę. W związku z tym nie ma znaczenia, że pracownik odmówił przyjęcia pisma pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub też nie zgłosił się, mimo braku przeszkód faktycznych, po odbiór przesyłki pocztowej zawierającej tego rodzaju oświadczenie.

WAŻNY ADRES

Główny Inspektorat Pracy

00-926 Warszawa

ul. Krucza 38/42

tel. centr. (0-22) 42-03-723

fax (0-22) 625 47 70

e-mail: kancelaria@gip.pl

PODSTAWA PRAWNA:

- **Art. 45, 47¹ ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn.zm.).**
- **Ustawa z 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. Nr 43, poz. 296 z późn.zm.).**
- **Rozporządzenie ministra pracy i polityki socjalnej z 29 maja 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 (Dz.U. Nr 62, poz. 289 z późn.zm.).**
- **Rozporządzenie ministra pracy i polityki socjalnej z 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. Nr 2, poz. 14 z późn.zm.).**

Danuta Klucz