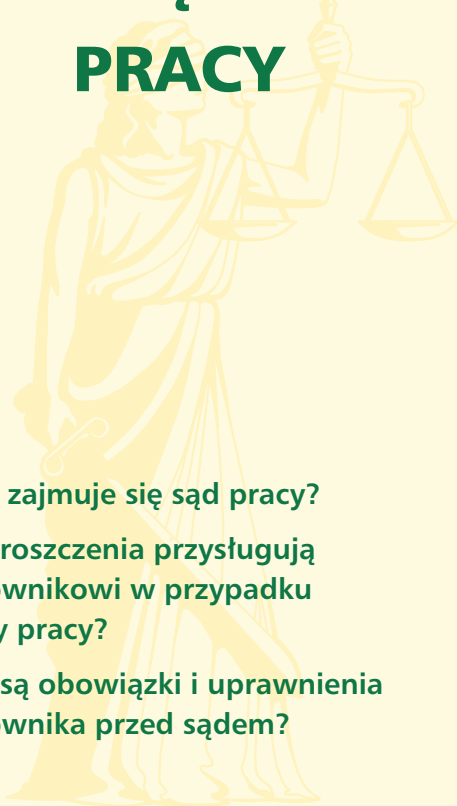




Ministerstwo
Sprawiedliwości

PRACOWNIK W SĄDZIE PRACY



Czym zajmuje się sąd pracy?

**Jakie roszczenia przysługują
pracownikowi w przypadku
utruty pracy?**

**Jakie są obowiązki i uprawnienia
pracownika przed sądem?**

Stan prawny na dzień 1 października 2004 r.



Publikacja przygotowana
dzięki wsparciu finansowemu
Unii Europejskiej

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej gwarantuje każdemu obywatelowi prawo do sprawiedliwego i jawnego rozpatrzenia sprawy bez nieuzasadnionej zwłoki przez właściwy, niezależny, bezstronny i niezawisły sąd.

Polska podpisała i ratyfikowała również **Europejską Konwencję o Ochronie Praw Człowieka**, gwarantującą wszystkim osobom prawo do sprawiedliwego i publicznego rozstrzygnięcia jego sprawy w rozsądnym terminie przez niezawisły i bezstronny sąd.

Czym zajmuje się sąd pracy?

Sądy pracy są wydzielonymi jednostkami sądów rejonowych oraz sądów okręgowych i powołane są do rozpoznawania sporów, wynikających ze stosunku pracy.

Powództwo w sprawach z zakresu prawa pracy pracownik może wnieść bądź do sądu, w którego okręgu znajduje się jego zakład pracy, mieszka lub ma siedzibę jego pracodawca, bądź w którego okręgu praca jest, była lub miała być wykonywana.

Większość spraw z zakresu prawa pracy (np. o ustalenie istnienia stosunku pracy, o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy i przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy, o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy, dotyczących kar porządkowych i świadectwa pracy) rozpoznawana jest przez sądy rejonowe – sądy pracy, niezależnie od wysokości dochodzonego przez pracownika roszczenia.

Ile kosztuje postępowanie przed sądem pracy?

W sprawach z zakresu prawa pracy pracownik jest zwolniony od obowiązku uiszczania

opłat sądowych (wpisów i opłat kancelaryjnych). Zwolnienie to nie obejmuje wydatków, związanych z czynnościami podejmowanymi w toku postępowania (np. kosztów opinii biegłego, należności świadków), które tymczasowo ponosi Skarb Państwa. Sąd, kończąc postępowanie, obciąża pracownika wydatkami jedynie w szczególnie uzasadnionych wypadkach.

Kto może reprezentować pracownika?

Pełnomocnikiem pracownika przed sądem mogą być: adwokat, radca prawny, rodzice, małżonek, rodzeństwo, dzieci, osoby pozostające ze sobą w stosunku przysposobienia, przedstawiciel związku zawodowego, inspektor pracy albo inny pracownik zakładu pracy, w którym odwołujący się jest lub był zatrudniony.

Jakie roszczenia przysługują pracownikowi w przypadku utraty pracy?

Pracownik, któremu pracodawca niezasadnie lub niezgodnie z prawem wypowiedział umowę o pracę lub rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia, może dochodzić swoich praw przed sądem pracy.

Odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę

należy wnieść do sądu pracy **w ciągu 7 dni** od dnia doręczenia wypowiedzenia, zaś żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania **w ciągu 14 dni** od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Powództwo (odwołanie lub żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania) złożone po upływie tych terminów sąd oddali, chyba że pracownik wykaże, iż uchybienie terminowi nastąpiło bez jego winy, np. z powodu choroby. Wtedy pracownik może domagać się przywrócenia terminu do złożenia powództwa, wskazując okoliczności, które spowodowały opóźnienie.

W razie zastosowania przez pracodawcę okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany przepisami kodeksu pracy, umowa o pracę ulega rozwiązaniu i tak dopiero z upływem okresu wymaganego, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy.

1. Pracownikowi, któremu wypowiedziano umowę o pracę na czas nieokreślony, przysługuje jedno z następujących roszczeń:

- uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, o ile nie upłynął jeszcze okres wypowiedzenia;
- przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach, gdy minął już okres wypowiedzenia;

- odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Należy również pamiętać, że pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy przez sąd, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Wysokość tego wynagrodzenia jest jednak limitowana i nie może przekraczać wysokości wynagrodzenia za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące – wynagrodzenia za 1 miesiąc.

Pracownik powinien **w ciągu 7 dni** od dnia uprawomocnienia się wyroku przywracającego go do pracy zgłosić pracodawcy gotowość do niezwłocznego podjęcia pracy. Po upływie tego terminu pracodawca może odmówić jego ponownego zatrudnienia.

2. Pracownikowi, któremu z naruszeniem przepisów wypowiedziano umowę o pracę zawartą na okres próbny, na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy, przysługuje wyłącznie odszkodowanie:

- w przypadku umowy na okres próbny – w wysokości wynagrodzenia za okres, do końca którego umowa miała trwać;

- w pozostałych przypadkach – w wysokości wynagrodzenia za okres, do końca którego umowa miała trwać, nie wyższej jednak niż wysokość wynagrodzenia za 3 miesiące.

3. Pracownikowi, z którym z naruszeniem prawa rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia, przysługują następujące roszczenia:

- przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach;
- odszkodowanie w wysokości:
 - wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, jeżeli pracownik zatrudniony był na czas nieokreślony,
 - wynagrodzenia za okres, do końca którego umowa miała trwać, nie wyższej jednak niż wysokość wynagrodzenia za 3 miesiące, jeżeli rozwiązano umowę o pracę zawartą na czas określony albo na czas wykonania określonej pracy.

Również w tym przypadku pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w wysokości co najmniej jednomiesięcznego wynagrodzenia, nie wyższej jednak od wysokości wynagrodzenia za 3 miesiące i nie niższej niż za 1 miesiąc.

W przypadku rozwiązania przez pracodawcę umowy terminowej (zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy) bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów, sąd przyzna pracownikowi wyłącznie odszkodowanie, jeżeli:

- upłynął już termin, do którego umowa miała trwać
- lub
- sąd uzna, że przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu.

Jakie są obowiązki i uprawnienia pracownika przed sądem?

Pracownik i reprezentujące go osoby mają obowiązek zawiadomić sąd o każdej zmianie swojego adresu zamieszkania. W razie zaniedbania tego obowiązku pismo sądowe zostawia się w aktach sprawy ze skutkiem doręczenia, chyba że nowy adres jest sądowi znany.

Pisma procesowe składa się z odpisami dla przeciwników procesowych, każdorazowo z powołaniem sygnatury akt sprawy.

Na posiedzeniu sądowym pracownik może składać oświadczenia, zadawać pytania świadkom i stronie przeciwnej.

Ugoda

Na każdym etapie postępowania sądowego możliwe jest zawarcie przez strony procesu ugody, co do części lub całości dochodzonych roszczeń. Taka ugoda podlega wciągnięciu do protokołu posiedzenia i ma moc wyroku sądowego.

Wzór pozwu

(oparty na fikcyjnej historii)

Kraków, 1 czerwca 2004 r.

Sąd Rejonowy
dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie
Wydział IV Pracy

Powód:

Jan Kowalski
ul. Wielicka 10/10
31-547 Kraków

Pozwany:

„Autotrak” Sp. z o.o.
ul. Urzędnicza 23/23
30-051 Kraków

Pozew

o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne

Wnoszę o:

- 1) uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 31.05.2004 r.,
- 2) nakazanie stronie pozwanej zatrudnienia mnie na dotychczasowym stanowisku mechanika samochodowego do czasu uprawomocnienia się wyroku.

Uzasadnienie

Jestem zatrudniony w przedsiębiorstwie „Autotrak Sp. z o.o.” na stanowisku mechanika samochodowego z miesięcznym wynagrodzeniem 2.000,00 zł brutto na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, zawartej 01.06.1990 r.

Dowód: umowa o pracę

W dniu 31.05.2004 r. zostało mi doręczone pismo, w którym pracodawca wypowiedział mi umowę o pracę ze skutkiem na 30 czerwca 2004 r., nie podając żadnej przyczyny wypowiedzenia.

Dowód: pismo z dnia 31 maja 2004 r.

Z uwagi na fakt, że pracodawca nie podał przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę oraz zastosował zbyt krótki okres wypowiedzenia, wnoszę jak na wstępie.

Jan Kowalski

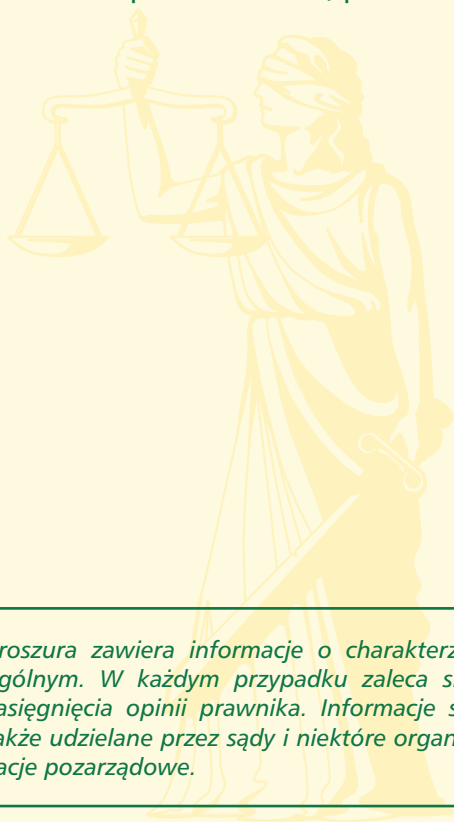
Załączniki:

- dowody jak w uzasadnieniu
- odpis pozwu szt. 1 wraz z załącznikami



Ministerstwo Sprawiedliwości
Al. Ujazdowskie 11
00-950 Warszawa
tel. (22) 52 12 888
www.ms.gov.pl

© Ministerstwo Sprawiedliwości, październik 2004



Broszura zawiera informacje o charakterze ogólnym. W każdym przypadku zaleca się zasięgnięcia opinii prawnika. Informacje są także udzielane przez sądy i niektóre organizacje pozarządowe.



Publikacja finansowana ze środków pomocowych Unii Europejskiej w ramach projektu PHARE nr PL2002/000-605-03.05