

Przywrócenie do pracy

Niecelowość lub niemożliwość przywrócenia zwolnionego pracownika do pracy – ostatnia deska ratunku pracodawcy



Redakcja

Kierownik grupy tematycznej Marta Grabowska-Peda

Wydawca Aleksandra Majdan-Piechocka

Redaktor Anna Makarczuk

ISBN 978-83-8344-649-3

Ebook numer 1 BC 0432

Copyright © by Wiedza i Praktyka sp. z o.o., Warszawa 2024

Skład i łamanie Triograf

Projekt graficzny publikacji Piotr Fedorczyk

Firma Wiedza i Praktyka sp. z o.o. ul Łotewska 9a, 03-918

Warszawa

Kontakt tel. 22 518 29 29

Niniejszy e-book chroniony jest prawem autorskim.

Przedruk materiałów bez zgody wydawcy jest zabroniony. Zakaz nie dotyczy cytowania publikacji z powołaniem się na źródło. Zaproponowane w niniejszym poradniku wskazówki, porady i interpretacje dotyczą sytuacji typowych. Ich zastosowanie w konkretnym przypadku może wymagać dodatkowych, pogłębionych konsultacji. Publikowane rozwiązania nie mogą być traktowane jako oficjalne stanowisko organów i urzędów państwowych. W związku z powyższym redakcja nie może ponosić odpowiedzialności prawnej za zastosowanie zawartych w poradniku wskazówek, przykładów, informacji itp. do konkretnych przypadków.

Wstęp

Czego może żądać pracownik za nieuzasadnione zwolnienie z pracy

Co do zasady zwolniony pracownik jest dysponentem tego, jakie zadośćuczynienie otrzyma za niewłaściwą decyzję pracodawcy. W pewnych sytuacjach sąd może jednak nie uwzględnić żądania pracownika o przywrócenie stosunku pracy. Pracodawca musi wtedy wykazać, że przywrócenie pracownika do pracy jest niecelowe lub niemożliwe. Sprawdź 13 wskazówek eksperta.



Anna Makarczuk
redaktor prowadząca

Dowiedz się m.in.:

- Czy wymagany jest wniosek pracodawcy o zasądzenie pracownikowi odszkodowania zamiast przywrócenia go do pracy?
- Jakie przyczyny mogą uzasadniać niecelowość lub niemożliwość przywrócenia zwolnionego pracownika do pracy?
- Czy konieczność ograniczenia zatrudnienia jest argumentem za zasądzeniem pracownikowi odszkodowania zamiast przywrócenia go do pracy?
- Czy konflikt i utrata zaufania do pracownika tamują jego przywrócenie do pracy?
- Czy wobec każdego z pracowników pracodawca może zgłaszać żądanie zasądzenia odszkodowania zamiast przywrócenia do pracy?

Niecelowość lub niemożliwość przywrócenia zwolnionego pracownika do pracy – ostatnia deska ratunku pracodawcy

Odwołując się od wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, pracownik zwolniony z pracy z naruszeniem przepisów prawa albo na podstawie przyczyny, która okazała się nieprawdziwa lub nieuzasadniona, ma prawo wyboru jednego z dwóch roszczeń, którego będzie dochodzić od pracodawcy. Pierwsze z nich to uznanie bezskuteczności wypowiedzenia (jeśli jego termin jeszcze nie upłynął) lub żądanie przywrócenia do pracy. Drugie zaś to żądanie odszkodowania. A jakie uprawnienia przysługują wówczas pracodawcy? Sprawdź 13 wskazówek eksperta.

1. Czy w wybór roszczenia przez pracownika może ingerować sąd?

Co do zasady zwolniony pracownik jest dysponentem tego, jakie zadośćuczynienie otrzyma za niewłaściwą decyzję pracodawcy. W pewnych sytuacjach sąd może jednak nie uwzględnić żądania pracownika o przywrócenie stosunku pracy. Pracodawca musi wtedy wykazać, że przywrócenie pracownika do pracy jest niecelowe lub niemożliwe.

Całą treść przeczytasz w pełnej wersji publikacji