

Pracodawca przed sądem pracy – zmiany w przepisach procesowych

Od 7 listopada 2019 r. zacznie obowiązywać największa od kilkunastu lat nowelizacja procedury cywilnej. Wpłynie ona także na procesy toczące się przed sądami pracy. Jedną z nowości – odnoszącą się tylko do sądów pracy – jest zmiana przewidująca możliwość dalszego nakazania zatrudniania pracownika na czas procesu po nieprawomocnym przywróceniu pracownika do pracy przez sąd pierwszej instancji. Wcześniej, bo 21 sierpnia 2019 r., zmieniły się natomiast przepisy dotyczące kosztów sądowych.

Pracodawca może wystąpić przed sądem pracy w dwojakiej roli: pozwanego, gdy pozew składa pracownik, lub powoda, gdy to firma inicjuje postępowanie.

1. Sprawy rozpatrywane przez sąd pracy

Sądy pracy są wyodrębnionymi organizacyjnie wydziałami sądów rejonowych, okręgowych i apelacyjnych. Zadaniem sądów pracy jest rozpoznawanie wszystkich spraw sądowych, w których źródłem roszczeń jest stosunek pracy łączący pracownika i pracodawcę. Sprawy te są rozpoznawane przez sąd pracy niezależnie od tego, jaka była podstawa nawiązania stosunku pracy (umowa o pracę, powołanie, mianowanie, wybór) oraz w jakiej formie organizacyjnej działa pracodawca (osoba fizyczna, osoba prawna, jednostka organizacyjna, jednostka samorządowa lub Skarbu Państwa). Przez sprawy z zakresu prawa pracy rozumie się natomiast sprawy o:

- 1) roszczenia ze stosunku pracy lub z nim związane,
- 2) ustalenie istnienia stosunku pracy, jeżeli łączący strony stosunek prawny, wbrew zawartej między nimi umowie, ma cechy stosunku pracy,
- 3) roszczenia z innych stosunków prawnych, do których z mocy odrębnych przepisów stosuje się przepisy prawa pracy,
- 4) odszkodowania dochodzone od zakładu pracy na podstawie przepisów o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Pracodawca może zostać pozwany przez pracownika o roszczenia o charakterze pieniężnym, to jest o zapłatę: zaległych wynagrodzeń, wynagrodzeń za nadgodziny, nagród jubileuszowych, ekwiwalentów za urlop wypoczynkowy, ekwiwalentów za odzież roboczą i jej pranie, odszkodowań za naruszające przepisy lub niezasadne wypowiedzenie umowy o pracę albo rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia. Kolejne roszczenia pracownika to odszkodowania np. za mobbing, dyskryminację w zatrudnieniu, odprawy i inne świadczenia przysługujące z mocy zakładowych przepisów prawa pracy obowiązujące u poszczególnych pracodawców. Pracownicze roszczenia o charakterze majątkowym niepieniężnym to przede wszystkim uznanie bezskuteczności wypowiedzenia umowy, przywrócenie do pracy lub nawiązanie stosunku pracy. Firmy mogą zostać ponadto pozwane o roszczenia o charakterze niemajątkowym, głównie o sprostowanie świadectwa pracy lub uchylenie kary porządkowej, sprawy dotyczące dokumentacji zatrudnienia, np. o usunięcie z akt osobowych dokumentów, które nie powinny się tam znajdować (postanowienie SN z 16 marca 2000 r., I PKN 672/99, OSNP 2001/15/490). Podstawą roszczeń pracownika mogą być ponadto sprawy związane z wypadkiem przy pracy.

W tym zakresie oprócz świadczeń majątkowych (dochodzonych na podstawie ustawy wypadkowej) i roszczeń uzupełniających (dochodzonych na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego) pracownicy mogą domagać się przed sądem ustalenia, że dane zdarzenie było wypadkiem przy pracy, czy sprostowania protokołu powypadkowego.

Szczególną kategorię spraw rozpatrywanych przez sąd pracy stanowią te o ustalenie stosunku pracy. Dotyczy to sytuacji, gdy strony zawarły umowę cywilnoprawną (umowę o dzieło, świadczenie usług, zlecenia), a w rzeczywistości charakteryzowała się ona cechami stosunku pracy. W tego typu sprawach sąd zbada, jaka była przeważająca liczba cech łączącego strony stosunku prawnego, i opierając się na tych ustaleniach wyda rozstrzygnięcie. Jest to jedyna kategoria spraw, w której z roszczeniem w imieniu pracownika może wystąpić także inspektor pracy.

UWAGA!

Z pozwem o ustalenie istnienia stosunku pracy może wystąpić w imieniu pracownika inspektor pracy.

Pracodawcy mogą natomiast pozwać pracowników o zapłatę odszkodowań za naruszenie zakazu konkurencji oraz odszkodowań za szkodę wyrządzoną pracodawcy – w tym na podstawie umów o odpowiedzialności materialnej. Inne pozwy, które mogą wnosić pracodawcy przeciwko pracownikom, to zwrot dofinansowania studiów, jak również roszczenia o zwrot kwot nienależnie pobranych przez pracownika.

Warto wiedzieć, że pracodawca jako pozwany może znaleźć się przed sądem pracy także z inicjatywy innych podmiotów niż pracownik. Z pozwem o zwrot środków wydatkowanych niezgodnie z prawem z funduszu socjalnego może wystąpić przeciwko pracodawcy organizacja związkowa. Z roszczeniami przeciwko firmie mogą ponadto wystąpić spadkobiercy albo bliscy zmarłego pracownika.

2. Właściwość sądów pracy

Wiedząc, jakiego rodzaju sprawy rozpoznaje sąd pracy, należy ustalić, w jakim sądzie odbędzie się rozprawa. Jest to o tyle istotne, że w niektórych sprawach pracodawca ma wybór sądu, do którego złoży pozew. Podobne uprawnienie przysługuje pracownikowi. Nigdy jednak nie można wybierać, czy sprawę ma rozpoznać sąd rejonowy czy sąd okręgowy, ponieważ o tym decyduje tzw. właściwość rzeczowa, a tę przepisy określają w sposób jednoznaczny.

2.1. Właściwość rzeczowa sądu pracy

Większość spraw pracowniczych rozstrzygają sądy rejonowe. Sądy okręgowe rozpoznają natomiast sprawy o prawa niemajątkowe i łącznie z nimi dochodzone roszczenia majątkowe oraz o prawa majątkowe, w których wartość przedmiotu sporu przewyższa 75 000 zł.

Do właściwości sądów rejonowych przekazano jednak liczne kategorie spraw o charakterze majątkowym z powództwa pracownika. Sądy te rozpoznają takie sprawy bez względu na wartość przedmiotu sporu. Rozpoznają też niektóre sprawy o charakterze niemajątkowym. Wśród spraw o charakterze niemajątkowym przekazanych do właściwości sądu rejonowego należy wymienić te dotyczące kar porządkowych, świadc-