

Technik administracji- IV sem.

Data: 05 luty- 06 luty 2022 r.

Przedmiot: **Sporządzanie dokumentów dotyczących spraw administracyjnych**

SPORY Z ZAKRESU PRAWA PRACY

1. Sądy pracy
2. Sprawy sądowe z zakresu prawa pracy
3. Państwowa Inspekcja Pracy
4. Wzory pozwów z zakresu prawa pracy

Ad. 1)

Spory pomiędzy pracodawcą a pracownikiem bardzo często nie kończą się wewnątrz zakładu pracy, ale są przedmiotem postępowania sądowego. Zadaniem wymiaru sprawiedliwości jest dokładne zbadanie wszystkich okoliczności danej sprawy i wydanie orzeczenia, które będzie zgodne m.in. z przepisami kodeksu pracy. W jakich sytuacjach pracownik powinien rozważyć złożenie pozwu? Jakie czynności w tym obszarze musi wykonać?

W wielu przedsiębiorstwach zdarzają się sytuacje, gdzie jedynym wyjściem jest skorzystanie z mediacji lub oceny niezawisłego sądu. Co prawda, bardzo często między zatrudniającym a osobą zatrudnioną dochodzi do polubownego załatwienia sprawy, ale mimo to, sądy pracy mają nad czym wyrokować.

Czym jest sąd pracy?

Sąd pracy to nazwa stosowana potocznie, bardzo rzadko używana w obrocie prawnym. W praktyce mamy bowiem do czynienia nie z samymi sądami pracy jako takimi, lecz wydziałami sądów powszechnych, zajmującymi się wąską dziedziną, jaką jest prawo pracy. Wydziały te znajdziemy w sądach każdego szczebla, a więc rejonowych oraz okręgowych, które najczęściej pełnią rolę odwoławczych od wyroków w pierwszej instancji. Ponadto, sprawy z zakresu prawa pracy są rozpatrywane w Sądzie Najwyższym, w specjalnie powołanej w tym celu izbie.

Czy sąd to ostateczność?

Nie ma jednej odpowiedzi na to pytanie. Wszystko zależy bowiem od okoliczności i tego, jak złożony jest dany konflikt. Z całą pewnością jednak na rosnącą liczbę pozwów wpływa dostępność obywateli do sądu, wynikająca wprost z ustroju demokratycznego państwa prawa. W Polsce każdy obywatel, który uznał, że naruszono jego interes ma prawo, przy zachowaniu formalnych wytycznych, do skierowania sprawy na drogę sądową. Zanim jednak podejmie się

taką decyzję, warto dowiedzieć się dokładnie, jak złożyć pozew do sądu pracy i jakie ma się szanse na wygraną.

Sprawa w sądzie pracy

Sąd pracy to dobre miejsce, aby dochodzić swoich roszczeń względem swojego pracodawcy. Pracownik ma prawo pójść do sądu w każdej sprawie, w której mogło dojść do złamania prawa pracy. Nie ma jednego zamkniętego katalogu “wykroczeń”, których może dotyczyć pozew. W większości przypadków sprawy przed sądem pracy są związane między innymi z brakiem zapłaty za pracę czy też nadgodziny, źle wypowiedzianą lub bezprawnie zerwaną umową, brakiem świadectwa pracy, mobbingiem, czy podważeniem zasadności zwolnienia dyscyplinarnego. Tak jak już wspomniano, każda sprawa ma inne oblicze i wymaga indywidualnego podejścia, przesłuchania świadków oraz obu stron sporu, kontroli dokumentów i dokładnej weryfikacji wszystkich zarzutów wskazanych w pozwie.

Jak i kiedy złożyć pozew do sądu pracy?

Wszelkie terminy na złożenie pozwu do sądu pracy regulują stosowne przepisy kodeksowe. Bardzo wiele zależy od rodzaju zarzutu lub roszczenia. W takim przypadku najlepiej skonsultować się z prawnikiem lub zapytać o terminy w biurze obsługi interesantów konkretnego sądu. Jeśli na przykład sprawa ma związek z wypowiedzeniem umowy o pracę obowiązuje termin 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedającego umowę. Termin ten wydłużą się do 14 dni w sytuacji, gdy umowę rozwiązano bez przekazania pracownikowi stosownego wypowiedzenia. W większości przypadków jednak bardziej niż na termin, w którym powinno się wnieść pozew do sądu pracy należy zwrócić uwagę na okresy przedawnienia danego roszczenia. Mowa tutaj np. o zarzucie dyskryminacji czy mobbingu w miejscu pracy czy też kwestiach finansowych, gdzie termin przedawnienia następuje po 3 latach od dnia wymagalności danej płatności.

Jak złożyć pozew do sądu pracy

Jedną z najważniejszych kwestii w tej materii jest to, do którego konkretnie sądu należy dostarczyć pozew? Przepisy określają, że jeśli pracodawca jest osobą fizyczną, wówczas pismo procesowe kieruje się do sądu odpowiedniego ze względu na jego miejsce zamieszkania. W przypadku osób prawnych znaczenie ma siedziba działalności firmy, która widnieje w Krajowym Rejestrze Sądowym. W większości sytuacji pozwy kieruje się najpierw do sądów rejonowych. Praktycznie niemal każdy z nich posiada stosowne wydziały pracy. W

poważniejszych sprawach pozew należy skierować od razu do sądu okręgowego. Mowa o sprawach związanych m.in. ze zwalczaniem nieuczciwej konkurencji, czy też ochronę praw autorskich oraz majątkowych, których wartość przekracza ustaloną przez prawodawcę kwotę.

Kluczowe elementy pozwu

Pozew może mieć formę uproszczoną po to, aby praktycznie każda osoba - nawet ta, która nie orientuje się w przepisach - była w stanie pozwać pracodawcę. Pismo procesowe powinno więc zawierać takie podstawowe informacje, jak oznaczenie sądu, do którego jest skierowane, dane stron, oznaczenie rodzaju pisma, treść, w tym dowody na poparcie swoich tez, a także wskazanie okoliczności uzasadniających roszczenie lub zarzut. Każdy taki dokument trzeba własnoręcznie podpisać. Jeśli dołącza się do pozwu jakiegokolwiek załączniku, należy złożyć stosowną adnotację i je wypisać.

Pozew do sądu pracy - na co uważać?

Przede wszystkim trzeba zwrócić uwagę na koszty wynikające ze złożenia pozwu, a także koszty sądowe za samo przeprowadzenie sprawy. Oczywiście, można domagać się zwolnienia z tych kosztów, ale zazwyczaj sąd zgadza się na nie tylko wtedy, gdy pracownik wygra sprawę. Ponadto, należy pamiętać, że w sądzie może reprezentować nas pełnomocnik, ale aby tak się stało, trzeba przekazać mu pisemne pełnomocnictwo do prowadzenia sprawy. W większości sytuacji lepiej już od pierwszego etapu danej sprawy korzystać z porad prawnika.

Czy warto złożyć pozew do sądu pracy?

Sąd bardzo często bywa ostatnią deską ratunku dla pokrzywdzonego pracownika. Prawnicy zazwyczaj radzą zastąpienie sprawy przed sądem szybszą i mniej bolesną mediacją, która ze swojej natury ma prowadzić do polubownego zamknięcia sprawy. Dane statystyczne wskazują, że nasi rodacy coraz częściej korzystają właśnie z tej alternatywnej formy załatwienia sprawy. Zdarzają się jednak sytuacje, w których strony nie potrafią dojść do porozumienia i w sprawę muszą zaangażować się obiektywni sędziowie. Sąd pracy czy warto skierować tam sprawę? Jeśli zarzuty wobec pracodawcy są poważne, a pracownik jest pewny swojej wygranej, nie powinien się nawet nad tym zastanawiać. Musi jednak uzbroić się w cierpliwość i przygotować na wieloletnią batalię o swoje prawa.

Podstawa prawna obowiązku wpisania adresu sądu pracy na wypowiedzeniu i świadectwie pracy

Właściwość miejscowa sądu pracy

Zdarza się, że pracodawcy nie wiedzą, jaka powinna być prawidłowa właściwość miejscowa sądu pracy na świadectwie pracy i wypowiedzeniu umowy o pracę pracownika. Dzieje się tak, dlatego że bardzo często miejsce wykonywanej pracy i miejsce zamieszkania pracownika są różne. Jaki adres sądu pracy wpisać w dokumentach zatrudnionego?

Podstawa prawna obowiązku wpisania adresu sądu pracy na wypowiedzeniu i świadectwie pracy

Zgodnie z art. 30 § 5 Kodeksu pracy, pracodawca ma obowiązek wpisać w treści wypowiedzenia umowy o pracę informację dotyczącą prawa do wniesienia odwołania do sądu pracy.

Art. 30 § 5 Kodeksu pracy

W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

Bez względu na łączącą strony umowę, a zatem bez względu na to, czy będzie to umowa o pracę zawarta na czas określony bądź na czas nieokreślony, pracodawca ma obowiązek pouczyć pracownika o przysługującym mu prawie odwołania do sądu pracy.

Właściwość miejscowa sądu pracy jest zatem niezwykle istotna - pracownik ma prawo odwołać się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę. Natomiast 7 dni przysługuje pracownikowi na odwołanie od rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Wadliwe wskazanie właściwości terytorialnej sądu nie może być podstawą do uznania wypowiedzenia za nieważne.

W treści Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. dotyczącej świadectwa pracy, w załączonym wzorze występuje pouczenie o możliwości odwołania się do sądu pracy właściwego do rozpoznania wniosku pracownika o sprostowanie świadectwa pracy.

POUCZENIE

Pracownik może w ciągu 7 dni od dnia otrzymania świadectwa pracy wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie tego świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od dnia otrzymania zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem sprostowania świadectwa pracy do Sądu Rejonowego - Sądu Pracy w

Brak pouczenia o prawie odwołania się do właściwego sądu pracy może stanowić podstawę do przywrócenia terminu dokonania tej czynności.

Właściwość miejscowa sądu pracy

Właściwość miejscowa sądu pracy określona jest w art. 461 § Kodeksu postępowania cywilnego, który brzmi:

Art. 461. § 1.

Powództwo w sprawach z zakresu prawa pracy może być wytoczone bądź przed sąd właściwości ogólnej pozwanego, bądź przed sąd, w którego okręgu praca jest, była lub miała być wykonywana, bądź też przed sąd, w którego okręgu znajduje się zakład pracy.

Do właściwości sądów rejonowych, bez względu na wartość przedmiotu sporu, należą sprawy z zakresu prawa pracy o ustalenie istnienia stosunku pracy, o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy, o przywrócenie do pracy i przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy oraz łącznie z nimi dochodzone roszczenia i o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy, a także sprawy dotyczące kar porządkowych i świadectwa pracy oraz roszczenia z tym związane.

Zgodnie z powyższym przepisem, pracownik ma prawo wybrać sąd pracy, który będzie mu odpowiadał ze względu:

- na miejsce zamieszkania,
- miejsce świadczenia pracy pracownika,
- miejsce siedziby pracodawcy.

Art. 461 Kpc ustanawia zatem, że właściwość miejscowa sądu pracy jest przemienna, co ma za zadanie ułatwić prowadzenie sprawy przez powoda.

Pracodawca natomiast w treści wypowiedzenia stosunku pracy i w treści świadectwa pracy wpisuje adres sądu, w okręgu którego zatrudniony odbywał pracę lub w okręgu zgodnym z siedzibą firmy. Może on również wprowadzić w pismach oba te sądy i ostatecznie to zatrudniony będzie mógł wybrać odpowiedni dla niego sąd pracy.

Ad. 2)

Link do prezentacji

<https://prawo.uni.wroc.pl/sites/default/files/students-resources/Post%C4%99powanie%20z%20zakresu%20prawa%20pracy%20i%20ubezpiecze%C5%84%20spo%C5%82ecznych%20i%20post%C4%99powanie%20o%20naruszenie%20posiadanania.pdf>

Pracownik jest uprzywilejowany nie tylko w prawie pracy ale również w procedurze cywilnej. W sprawach pracowniczych może on liczyć na wiele udogodnień w sądzie.

Właściwość sądu

W sprawach pracowniczych mamy do czynienia z przemienną właściwością sądu. Oznacza to, że strona wszczynająca spór może sobie wybrać sąd do którego wniesie pozew. Powód może wybrać jeden z następujących sądów:

- sąd właściwy ze względu na zamieszkanie pozwanego,
- sąd, w którego okręgu praca miała być wykonana
- sąd, w którego okręgu znajduje się zakład pracy.

Właściwymi rzeczowo w pierwszej instancji są sądy rejonowe.

Wpis

Sprawy z zakresu prawa pracy wszczynane przez pracownika przez długi czas były zwolnione z opłaty sądowej. Obecnie, co do zasady nadal nie pobiera się opłat od pozwu jednak, gdy wartość przedmiotu sporu przekracza **50.000 zł** powód musi zapłacić opłatę stosunkową. Opłatę podstawową w wysokości **30 zł** pobiera się od apelacji, zażalenia i skargi kasacyjnej.

Wszczęcie postępowania

Sprawy z zakresu prawa pracy mogą być wszczynane nie tylko przez pracownika ale również przez organizację społeczną i inspektora pracy. Podmioty te mogą wszczynać postępowania tylko na rzecz pracownika.

Szybkość postępowania

W wypadku gdy pracownik wniósł powództwo sąd wyznacza pierwszą rozprawę w przeciągu **2 tygodni** od złożenia pozwu.

Pełnomocnikiem w sprawach pracowniczych może być nie tylko adwokat lub radca prawny ale również przedstawiciel związku zawodowego, inny pracownik tego samego pracodawcy albo inspektor pracy.

Pracownik działający bez adwokata czy radcy prawnego może we właściwym sadzie zgłosić ustnie do protokołu treść pozwu, środka odwoławczego i innego pisma.

Sąd nakłania pracownika i pracodawcę do zawarcia ugody oraz zmierza do zakończenia sprawy na pierwszym posiedzeniu. Sąd z urzędu nadaje niektórym wyrokom pracowniczym rygor natychmiastowej wykonalności.

Postępowanie przed sądem pracy - ogólna charakterystyka

Przepisy Kodeksu postępowania cywilnego wskazują, że sprawy z zakresu prawa pracy kwalifikowane są jako sprawy cywilne, a tym samym ich rozpoznanie odbywa się na podstawie norm przywołanego kodeksu. Należy mieć na uwadze, że postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy uregulowane zostało w Kodeksie postępowania cywilnego jako postępowanie odrębne. Oznacza to przede wszystkim tyle, że pierwszeństwo zastosowania znajdować będą przepisy działu III: rozdział I i rozdział II. W zakresie tam nieuregulowanym zastosowanie znajdują zasady ogólne dotyczące postępowania przed sądem, co wynika z regulacji zawartej w art. 13 § 2 Kodeksu postępowania cywilnego. Wskazuje on, że przepisy o procesie stosować

trzeba odpowiednio do wszystkich innych rodzajów postępowań unormowanych w Kodeksie postępowania cywilnego, o ile przepisy szczególne nie stanowią inaczej. Postępowanie przed sądem pracy co do zasady wszczynane jest na podstawie pisemnego pozwu, tak jak każde inne postępowanie sądowe.

Pozew i jego elementy

Obligatoryjnymi elementami pozwu są: elementy pisma procesowego, tj.: oznaczenie stron i sądu, rodzaju pisma, osnowa pisma lub oświadczenia, wskazanie faktów i dowodów na ich wykazanie, podpis strony albo jej przedstawiciela ustawowego lub pełnomocnika, wymienienie załączników, oznaczenie miejsca zamieszkania lub siedziby, adresy stron i pełnomocników, numer PESEL, ewentualnie również numer NIP, numer KRS, odpowiednia liczba odpisów;

określenie żądania, czyli tego, czego pracownik się domaga; oznaczenie wartości przedmiotu sporu; oznaczenie daty wymagalności roszczenia w sprawach o zasądzenie roszczenia; wskazanie faktów, na których pracownik opiera swoje żądanie; informacja, czy strony podjęły próbę mediacji lub innego pozasądowego sposobu rozwiązania sporu; uzasadnienie właściwości sądu.

Przepisy regulujące postępowanie przed sądem pracy przyznają pracownikowi, który nie jest reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika w osobie adwokata lub radcy prawnego, uprawnienie do zgłoszenia we właściwym sądzie pracy powództwa do protokołu. Podobnie pracownik może uczynić z innymi pismami procesowymi, a także środkami zaskarżenia, np. apelacją.

Możliwość zgłaszania do protokołu pism i środków zaskarżenia została wyłączona zarówno w zakresie skargi kasacyjnej, jak też w postępowaniu przed Sądem Najwyższym.

W praktyce zgłoszenie ustne powództwa przed sądem pracy polega na stawieniu się przez pracownika we właściwym do rozpoznania sprawy sądzie i zgłoszeniu żądania do protokołu. Zgodnie z przepisami Zarządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 19 czerwca 2019 r. w sprawie organizacji i zakresu działania sekretariatów sądowych oraz innych działów administracji sądowej protokół, do którego zgłaszane jest powództwo, powinien zawierać oznaczenie stron, dokładne określenie zgłaszanego przez pracownika żądania, istotne

okoliczności faktyczne sprawy, zawnioskowane dowody na poparcie poszczególnych twierdzeń, jak również wartość przedmiotu sprawy. Protokół taki musi zostać podpisany przez pracownika zgłaszającego powództwo oraz pracownika sądu sporządzającego tenże dokument. Protokół ze zgłoszeniem powództwa powinien być przygotowany w odpowiedniej liczbie odpisów dla stron postępowania.

Właściwość sądów pracy

Sądy pracy rozpoznają wszystkie sprawy związane z wykonywaną pracą, zwłaszcza:

- ustalenie istnienia stosunku pracy;
- roszczenia ze stosunku pracy lub z nim związane, np. o zapłatę dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych;
- odszkodowania dochodzone od pracodawcy na podstawie przepisów o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych;
- uznanie bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy;
- przywrócenie do pracy oraz łącznie z nim dochodzone roszczenia;
- przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy oraz łącznie z nim dochodzone roszczenia;
- odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy;
- dotyczących wymierzenia pracownikowi kar porządkowych;
- dotyczących świadectwa pracy oraz roszczeń z tym związanych;
- mobbing i roszczenia z tym związane;
- roszczenia z innych stosunków prawnych, do których z mocy odrębnych przepisów stosuje się przepisy prawa pracy.

Reprezentacja pracownika przed sądem pracy

Przed sądem pracy pracownik lub pracodawca może działać samodzielnie, przez przedstawiciela ustawowego bądź poprzez ustanowionego przez siebie pełnomocnika, którym może być radca prawny albo adwokat. Ponadto pełnomocnikiem pracownika może zostać ustanowiony inspektor pracy, przedstawiciel związku zawodowego albo pracownik

zatrudniony w zakładzie pracy, w którym pracownik pracuje lub wcześniej pracował. Pełnomocnikiem pracodawcy, który nie jest osobą prawną lub przedsiębiorcą, dodatkowo może zostać ustanowiony jego pracownik.

Przykład 1.

Anna Kowalska wystąpiła przeciwko swojemu pracodawcy Janowi Nowakowi o wypłatę dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Anna Kowalska poprosiła, aby jej pełnomocnikiem w tej sprawie została koleżanka z pracy Zofia Polak. W takiej sytuacji Zofia Polak będzie mogła być pełnomocnikiem Anny Kowalskiej przed sądem pracy. Gdyby pracowała u innego pracodawcy, nie mogłaby zostać jej pełnomocnikiem.

Należy jednak pamiętać, że pełnomocnicy nieprofesjonalni nie będą czuwać nad prawidłowością w taki sposób, jak profesjonalny pełnomocnik – czy to adwokat, czy radca prawny. Dlatego też decydując się na ustanowienie do sprawy pełnomocnika nieprofesjonalnego, trzeba liczyć się z ryzykiem.

Wskazać należy, że strona, która ustanowiła swoim pełnomocnikiem przed sądem I i II instancji osobę niebędącą profesjonalistą, powinna mieć na względzie, że w przypadku postępowania przed Sądem Najwyższym z uwagi na przymus adwokacko-radcowski musi być reprezentowana przez adwokata lub radcę prawnego.

Ważne, aby pamiętać, że w postępowaniu przed sądem pracy skarga kasacyjna przysługuje, jeżeli wartość przedmiotu zaskarżenia przekracza kwotę 10 000 zł.

Jak przebiega postępowanie przed sądem pracy?

Przechodząc do samej organizacji postępowania, wskazać należy, że zgodnie z obowiązującymi przepisami procedury cywilnej ustawodawca wprowadził instytucję posiedzenia przygotowawczego, które obowiązuje też w postępowaniu przed sądem pracy. W ramach postępowania przed sądem pracy w toku postępowania przygotowawczego ustalone są

dowody, jakie muszą zostać przeprowadzone z urzędu, ale również wyjaśniane są okoliczności istotne z punktu widzenia prowadzonego postępowania, co ma na celu przyspieszenie rozpoznania sprawy. W praktyce sądy rzadko stosują posiedzenia przygotowawcze, dlatego przepisy w tym zakresie są wręcz martwe.

Sądy pracy mają również wyznaczone terminy, w jakich sprawa powinna zostać rozpoznana. Sąd musi podejmować czynności w taki sposób, aby rozprawa, w czasie której sprawa pracownicza ma zostać rozpoznana, nastąpiła nie później niż w terminie jednego miesiąca od dnia zakończenia posiedzenia przygotowawczego. Jeśli posiedzenia przygotowawczego nie wyznaczano, co jest praktyką sądów, wówczas sprawa powinna zostać rozpoznana w ciągu 6 miesięcy od dnia złożenia odpowiedzi na pozew, niedotkniętej brakami formalnymi. W sytuacji złożenia odpowiedzi na pozew i stwierdzenia braków formalnych termin 6 miesięcy należy liczyć od dnia uzupełnienia braków. Jeżeli pozwany nie złożył odpowiedzi na pozew w wyznaczonym przez sąd terminie, wówczas termin ten należy liczyć od dnia, kiedy upłynął czas na złożenie odpowiedzi na pozew. Ważne, aby pamiętać, że powyższe terminy mają jedynie charakter instrukcyjny i ich przekroczenie nie powoduje żadnych negatywnych skutków procesowych. Mają one na celu wspomagać realizację zasady szybkości postępowania.

Po skierowaniu przez pracownika pozwu do sądu, sąd pracy żąda od pracodawcy jego akt osobowych lub innych dokumentów, które mogą okazać się potrzebne do rozwiązania sprawy, np. informacji o wysokości wynagrodzenia.

O ile w toku postępowania zwykłego przed sądem istnieją pewne ograniczenia co do dopuszczalności dowodu z zeznań świadków czy też przesłuchania stron, o tyle w postępowaniu przed sądem pracy one nie obowiązują, a to na podstawie art. 473 Kodeksu postępowania cywilnego.

Sąd pracy poucza pracownika o przysługujących mu roszczeniach. Jeżeli pracownikowi należy się kilka alternatywnych roszczeń, ma on prawo dokonać wyboru spośród nich. Sąd pracy posiada jednak uprawnienie do uwzględnienia innego roszczenia niż wybrane przez pracownika, gdyby to okazało się niezasadne.

Natychmiastowa wykonalność wyroku sądu pracy

W sprawach z zakresu prawa pracy wydany wyrok, zasądający na rzecz pracownika należność, podlega natychmiastowej wymagalności w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia przysługującego pracownikowi. Polega to na tym, że sąd z urzędu nadaje taki rygor przy wydawaniu wyroku, zaś pracownik, dysponując nim, może wszcząć postępowanie egzekucyjne przed komornikiem celem wyegzekwowania zasądzonej należności. W przypadku zakończenia postępowania apelacyjnego w ten sposób, że złożona apelacja została oddalona, a tym samym utrzymano w mocy wyrok sądu I instancji, wyrok ten podlega natychmiastowemu wykonaniu także w części, w której sąd I instancji nie nadał mu rygoru natychmiastowej wykonalności.

W przypadku uwzględnienia roszczenia o przywrócenie do pracy albo uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę sąd w wyroku może nałożyć na pozwanego pracodawcę obowiązek zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania w sprawie.

Zastrzeżenia do protokołu rozprawy

Bardzo ważne jest, aby w toku postępowania przed sądem pracy zwracać sądowi uwagę na uchybienia przez niego przepisom postępowania. Następuje to w formie zastrzeżenia do protokołu rozprawy w trybie art. 162 Kodeksu postępowania cywilnego. Zastrzeżenia do protokołu zostały uregulowane w przepisach ogólnych, ale ich stosowanie nie zostało wyłączone w postępowaniu przed sądem pracy, dlatego niezwykle ważne jest, aby pamiętać o tej czynności. Brak zgłoszenia zastrzeżenia co do uchybień sądu skutkuje brakiem możliwości powoływania się na nie w dalszym toku postępowania, o ile nie są to naruszenia, które sąd bierze pod uwagę z urzędu, bądź strona uprawdopodobni, że nie zgłosiła ich bez swej winy.

Obowiązek zgłaszania zastrzeżeń do protokołu dotyczy nie tylko profesjonalnych pełnomocników, ale również stron występujących samodzielnie w procesie przed sądem pracy. Strona występująca samodzielnie przed sądem pracy jest pouczana przez sąd o konieczności zgłaszania zastrzeżeń do protokołu. Aktualnie zastrzeżenie do protokołu rozprawy należy zgłosić najpóźniej na kolejnym posiedzeniu sądu.

Wcześniej zastrzeżenia należało zgłosić w toku posiedzenia, a jeśli strona była na nim nieobecna, wówczas na najbliższym posiedzeniu. Zgłaszając zastrzeżenie do protokołu trzeba dokładnie wskazać, na czym w ocenie zgłaszającego polega uchybienie sądu.

Przykład 1.

Jan Kowalski został zobowiązany do złożenia pisma, które w terminie nadał w placówce pocztowej. Na rozprawie sąd nie sprawdził daty stempla pocztowego, a jedynie zasugerował się adnotacją o wpływie pisma do akt sprawy i zarządził jego zwrot, wskazując na uchybienie terminowi do złożenia pisma. W takiej sytuacji Jan Kowalski powinien złożyć zastrzeżenie do protokołu i wskazać, że brak było podstaw do zwrotu pisma, bowiem nie uchybił on wyznaczonemu terminowi.

Zwolnienie od kosztów sądowych w sprawach pracowniczych

Na koniec wskazać należy, że pracownik występujący z powództwem do sądu pracy jest zwolniony od uiszczania kosztów sądowych, o ile wartość przedmiotu sporu nie przekracza kwoty 50 000 zł. W innym wypadku od pracownika pobiera się opłatę sądową obliczoną od wartości przedmiotu sporu od wszystkich podlegających opłacie pism. Jeżeli jednak wartość przedmiotu sporu jest niższa niż 50 000 zł, wówczas pracownik nie ponosi kosztów postępowania, a opłatę podstawową w wysokości 30 zł od apelacji, zażalenia, skargi kasacyjnej i skargi o wznowienie postępowania obowiązuje jedynie pracodawca. Zwolnienie pracownika od kosztów sądowych nie oznacza, że w przypadku przegranej nie zostanie on obciążony kosztami postępowania, w szczególności kosztami zastępstwa profesjonalnego pełnomocnika pracodawcy, o czym należy pamiętać, występując na drogę sądową przed sądem pracy.

Ad. 3.)

Link do strony Państwowej Inspekcji Pracy:

ad. 4)

Wzór pozwu:

....., dnia

Sąd Rejonowy w,

Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

ul.

.....

Powód: LUX PRACA spółka z o.o.

w

.....

.....

KRS:

Pozwany (pracownik):

.....

.....

wartość przedmiotu sporu: 1.000 zł

POZEW

o zapłatę nienależnie wypłaconej części wynagrodzenia

Wnoszę o:

1. zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 999,52 zł (dziewięćset dziewięćdziesiąt dziewięć złotych, pięćdziesiąt dwa grosze) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia r. do dnia zapłaty;
2. zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych;
3. dopuszczenie dowodu z przesłuchania (zam. ul.,)
na okoliczność dokonania omyłkowego przelewu na konto pozwanego;

4. dopuszczenie dowodu z przesłuchania powoda na okoliczności wskazane w pozwie;
5. dopuszczenie dowodu z wymienionych w uzasadnieniu pozwu dokumentów;
6. rozpoznanie sprawy pod nieobecność powoda.

Na zasadzie art. 187 § 1 pkt 3 k.p.c. oświadczam, że strony nie podjęły próby mediacji lub innego pozasądowego sposobu rozwiązania sporu, ponieważ na obecnym etapie powód nie jest zainteresowany polubownym rozwiązaniem sporu.

UZASADNIENIE

Pozwany jest zatrudniony u powoda od dnia r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku mechanika samochodowego z wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 3999,52 zł brutto.

Strony ustaliły, iż powód tj. pracodawca będzie wypłacać pozwanemu każdorazowo wynagrodzenie do dnia 10 każdego miesiąca na wskazane przez pozwanego konto w Banku

Dowód:

- kserokopia umowy o pracę z pozwanym;
- pisemna zgoda wyrażona przez pozwanego na wypłatę wynagrodzenia na konto bankowe wraz z numerem tego konta.

W dniu r. zatrudniona w powodowej spółce na stanowisku księgowej, na polecenie pracodawcy dokonała przelewu wynagrodzeń dla pracowników za miesiąc r. Zauważyć należy, że powodowa spółka jest rozwijającą się firmą i obecnie zatrudnia 30 pracowników. Wszyscy otrzymują wynagrodzenie tego samego dnia. Powyższe okoliczności spowodowały pomyłkę polegającą na tym, że pozwany otrzymał wynagrodzenie wyższe od przysługującego mu w kwocie 3999,52 zł. Na konto pozwanego została omyłkowo przelana kwota 4999,04 zł. Wskazana kwota w istocie rzeczy jest kwotą wynagrodzenia wypłacaną innemu pracownikowi zatrudnionemu w firmie tj. Janowi Kowalskiemu. Księgowa firmy pomyliła się, gdyż numery kont tj. powoda i Jana Kowalskiego są do siebie bardzo podobne. Różnią się jedną cyfrą. Jan Kowalski również ma konto w Banku

Dowód:

- lista płac w spółce LUX PRACA sp. z o.o. wraz z dyspozycją wykonania przelewu bankowego;
- pisemna zgoda Jana Kowalskiego na dokonywanie wypłaty wynagrodzenia na konto wraz z numerem konta.
- zeznania Marzeny Nowak oraz strony powodowej.

Powód wykrył popełnioną omyłkę w dniu r. i w formie pisemnej wezwał pozwanego do zwrotu nadwyżki tj. kwoty 999,52 zł. Pozwany odmówił.

Dowód:

- przedsądowe wezwanie pozwanego do zapłaty wraz z pocztowym dowodem doręczenia.

Powód jest zdania, że powództwo zasługuje na uwzględnienie. Jako podstawę prawną powód wskazuje art. 410 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., który to przepis pozwala do stosunków pracy stosować przepisy k.c. Art. 410 § 2 k.c. podaje definicję nienależnego świadczenia, zgodnie, z którym: "Świadczenie jest nienależne, jeżeli ten, kto je spełnił, nie był w ogóle zobowiązany lub nie był zobowiązany względem osoby, której świadczył, albo jeżeli podstawa świadczenia odpadła lub zamierzony cel świadczenia nie został osiągnięty, albo jeżeli czynność prawna zobowiązująca do świadczenia była nieważna i nie stała się ważna po spełnieniu świadczenia."

Pracodawca uważał, że prawidłowo spełnia świadczenie. Aż do dnia r. pozostawał w przekonaniu, że pozwany otrzymał wynagrodzenie wynikające z umowy o pracę. Powstała nadpłata była wynikiem oczywistej omyłki, niedopatrzenia ze strony księgowej.

Powód precyzuje, że żąda odsetek od dochodzonej kwoty od dnia r. czyli od dnia, kiedy pozwany został wezwany do zwrotu nadpłaconej kwoty do dnia zapłaty. Od tego dnia pozwany pozostaje w opóźnieniu, o którym mowa w art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Gdyby pozwany wyrażał taką chęć, to powód widzi możliwość ugodowego zakończenia sporu w ten sposób, że zrzekłby się odsetek ustawowych od żądanej kwoty pod warunkiem zawarcia ugody na pierwszym posiedzeniu wyznaczonym na rozprawę.

Z uwagi na powyższe, powództwo zasługuje na uwzględnienie.

.....
podpis osób uprawnionych do reprezentacji spółki

Załączniki:

- pozew wraz z załącznikami;
- oryginał akt osobowych pozwanego;
- zaświadczenie o wynagrodzeniu powoda obliczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w wartości brutto;
- odpis pełny z Krajowego Rejestru Sądowego dotyczący powoda.

Wzór ugody:

....., dnia r.

UGODA

zawarta przed sądem w sprawie o przywrócenie do pracy, odszkodowanie w sytuacji, gdy pracodawca rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 k.p.

1. Pozwana LUX PRACA S.A. z siedzibą w reprezentowana przez pełnomocnika procesowego adw. oświadcza, iż cofa oświadczenie woli z dnia r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powódką reprezentowaną przez pełnomocnika procesowego radcę prawnego na co powódka wyraża zgodę.
2. Strony zgodnie ustalają, iż do rozwiązania umowy o pracę doszło z dniem r. na mocy porozumienia stron.
3. Pozwana LUX PRACA S.A. z siedzibą w wypłaci powódce kwotę zł (..... złotych) na rachunek bankowy powódki znany pozwanej w terminie 10 dni od daty uprawomocnienia się postanowienia o umorzeniu postępowania w związku z zawarciem niniejszej ugody.
4. Pozwana LUX PRACA S.A. z siedzibą w wyda powódce nowe świadectwo pracy zgodne z treścią niniejszej ugody po uprzednim zwrocie przez powódkę wydanego świadectwa pracy niezwłocznie po uprawomocnieniu się postanowienia o umorzeniu postępowania w związku z zawarciem niniejszej ugody.
5. Strony oświadczają, że rozumieją treść ugody, jest ona zgodna z ich wolą i wyczerpuje wszelkie roszczenia pomiędzy stronami wynikające z niniejszego postępowania oraz łączącego je stosunku pracy i jego rozwiązania.
6. Strony oświadczają, iż wzajemnie znoszą koszty postępowania.

Odczytano treść ugody, strony nie zgłaszają zastrzeżeń.

.....
Podpis pełnomocnika powódki

.....
Podpis pełnomocnika pozwanej

Zadanie:

Proszę napisać projekt pozwu o przywrócenie do pracy.