



www.gofin.pl

UBEZPIECZENIA I PRAWO PRACY DODATEK

10.08.2023 r.

ISSN 2449-9234

Dodatek nr

15

PRACODAWCA PRZED SĄDEM PRACY

| | |
|--|----------------|
| WSTĘP | str. 2 |
| I. ORGANIZACJA SĄDÓW | str. 2 |
| II. PEŁNOMOCNIK PRACODAWCY | str. 6 |
| III. PISMA PROCESOWE | str. 9 |
| IV. POWÓDZTWA OCZYWIŚCIE BEZZASADNE | str. 13 |
| V. POSTĘPOWANIE UPROSZCZONE | str. 13 |
| VI. DORĘCZENIA I KURATOR DLA NIEOBECNEGO PRACOWNIKA | str. 14 |
| VII. PRZEBIEG POSTĘPOWANIA SĄDOWEGO | str. 16 |
| VIII. UGODOWE PROPOZYCJE SĄDU I MEDIACJE | str. 18 |
| IX. POSTĘPOWANIE DOWODOWE | str. 20 |
| X. OGŁOSZENIE WYROKU | str. 25 |
| XI. ZASKARŻANIE WYDANEGO ORZECZENIA | str. 26 |

WSTĘP

Prowadzenie procesów jest nieodłącznym elementem prowadzenia działalności gospodarczej w ramach, której zatrudnia się pracowników. W sporach pracowniczych orzekają sądy powszechne i Sąd Najwyższy. Ten drugi jest jednak sądem prawa i niezwykle wygórowane wymogi jakie stawiane są skargom kasacyjnym sprawiają, że z reguły trzeba się liczyć z tym, że spór ograniczy się do dwuinstancyjnego postępowania przed sądem powszechnym.

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 rozpoznawane są 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). Sądy pracy najczęściej funkcjonują w ramach wydziałów pracy i ubezpieczeń społecznych, rozpoznając tak sprawy pracownicze, jak i sprawy z zakresu ubezpieczeń społecznych.

Sprawy z zakresu prawa pracy to:

- 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.

Prowadzone przed sądem postępowanie z powództwa pracownika lub pracodawcy, mające doprowadzić do wydania wyroku, to postępowanie rozpoznawcze. Po jego zakończeniu następuje druga faza, czyli postępowanie egzekucyjne. Egzekucję w większości przypadków prowadzi komornik, najczęściej już bez udziału sądu (poza nadzorami nad egzekucją i rozstrzygnięciem skarg na czynności komornika). W niektórych sprawach to sąd jest organem egzekucyjnym – przede wszystkim w zakresie egzekucji czynności niezastępowanych np. przywrócenia do pracy.

Do 2019 r. postępowania z zakresu prawa pracy toczyły się wyłącznie w procesie. Ustawą z dnia 16 maja 2019 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1043) wprowadzono do procedury postępowanie nieprocesowe w sprawach pracowniczych, ale dotyczy ono wyłącznie tych jednostkowych sytuacji, gdy pracownik wystąpił z pozwem przeciwko pracodawcy o wydanie świadectwa pracy i okazuje się, że pracodawca nie istnieje albo z innych przyczyn wytoczenie przeciwko niemu powództwa jest niemożliwe. Sąd rozpoznaje wówczas żądanie w postępowaniu nieprocesowym jako żądanie ustalenia uprawnienia do otrzymania świadectwa pracy (art. 477^{1a} K.p.c.).

I. ORGANIZACJA SĄDÓW

Właściwość sądu rejonowego, okręgowego i apelacyjnego

Pracodawca i pracownik nie mają prawa wyboru tego czy ich sprawę rozpozna sąd rejonowy, czy sąd okręgowy w pierwszej instancji, ponieważ o tym decyduje właściwość rzeczowa, a tą przepisy określają w sposób obligatoryjny.

Przeważającą liczbę spraw pracowniczych rozstrzygają w pierwszej instancji sądy rejonowe. Sądy okręgowe na podstawie właściwości ogólnej są właściwe w sprawach o prawa niemajątkowe i łącznie z nimi dochodzone roszczenia majątkowe oraz od 1 lipca 2023 r. również o prawa majątkowe, w których wartość przedmiotu sporu przewyższa 100.000 zł (wcześniej było to 75.000 zł).

W sprawach z powództwa pracowników ustalenie właściwości nie jest jednak takie oczywiste, ponieważ Kodeks postępowania cywilnego przekazuje liczne dodatkowe sprawy do właściwości sądów rejonowych. Bez względu na wartość przedmiotu sporu powierza im ponadto niektóre sprawy niemajątkowe, ale w praktyce są to te najczęściej występujące (art. 461 § 1¹ K.p.c.). Te ostatnie dotyczą uchylania kar porządkowych, pozwów o wydanie lub sprostowanie świadectwa pracy oraz roszczeń z tym związanych, np. o odszkodowanie za szkody związane z niewydaniem lub wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy. Roszczenia o charakterze majątkowym przekazane do wyłącznej właściwości sądów rejonowych, także wówczas gdy wartość przedmiotu sporu przekracza 100.000 zł, są następujące:

- o ustalenie istnienia stosunku pracy,
- o ustalenie bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy,
- o przywrócenie do pracy,
- o przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy i roszczenia dochodzone łącznie z tymi sprawami,
- o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy.

Pamiętać należy, że roszczenie o odszkodowanie „w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy” to odszkodowanie, które przysługuje alternatywnie względem roszczeń o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy, o przywrócenie do pracy i przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy (por. postanowienie SN z 14 czerwca 2016 r., sygn. akt II PZ 9/16).

Przykład

Członek zarządu otrzymuje miesięcznie wynagrodzenie w wysokości 50.000 zł. Wystąpił o odszkodowanie za naruszające przepisy prawa pracy wypowiedzenie umowy o pracę i domaga się 150.000 zł. Mimo, że wartość przedmiotu sporu jest wyższa niż 100.000 zł, właściwym do rozpoznania sprawy jest sąd rejonowy.

Zasada ta nie obejmuje natomiast dochodzonych na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego roszczeń o odszkodowanie „uzupełniające”. Sprawę o zapłatę takiego roszczenia w kwocie wyższej niż 100.000 zł rozpoznaje sąd okręgowy.

Właściwość miejscowa

Właściwość miejscową (ogólną) sądu w sprawach z powództwa pracodawcy określa miejsce zamieszkania pozywanego pracownika, tj. miejscowość, w której przebywa on z zamiarem stałego pobytu. W przypadku osoby niemającej miejsca zamieszkania w Polsce, decydowało będzie jego miejsce pobytu w Polsce, a jeśli nie jest ono znane, właściwy będzie sąd, w którym pozwany miał miejsce ostatniego zamieszkania w Polsce.

W przypadku powództwa pracownika, ogólną właściwość sądu ustala się identycznie, jeśli pracodawcą jest – osoba fizyczna. W przypadku pozwania spółki, właściwy do rozpoznania

sprawy będzie sąd, w którego okręgu znajduje się siedziba pozwanego, przez którą należy rozumieć miejscowość, w której siedzibę ma organ zarządzający pracodawcy. Siedziba ta może być jednak określona w inny sposób przez statut danego podmiotu. W przypadku pracodawców mających kilka oddziałów, o właściwości miejscowej ogólnej decydowało będzie to czy pracodawcą jest dla pracownika osoba prawna, czy też jeden z jej oddziałów.

Przykład

Spółka z o.o. ma siedzibę w Poznaniu. Tam zatrudnieni są wyłącznie członkowie zarządu. Pracowników produkcyjnych zatrudniają wyłącznie oddziały w Gdańsku, Białymstoku oraz Łomży i zgodnie ze statutem spółki każdy z oddziałów jest pracodawcą dla zatrudnianych pracowników. Dla pracownika żadnego z oddziałów właściwym nie będzie Sąd Rejonowy ani Sąd Okręgowy w Poznaniu, mimo że tam jest siedziba spółki.

Właściwość ogólna nie jest jedyną opcją w sprawach przed sądem pracy. Można jeszcze wybrać sąd właściwy według właściwości przemiennej, tj. ten, w którego okręgu praca jest, była lub miała być wykonywana.

Sąd, do którego wpłynęła pozew w sprawie z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika, nie jest niewłaściwym miejscowo do rozpoznania tej sprawy, choćby w pozwie nie wskazano okoliczności faktycznych uzasadniających tę właściwość, jeżeli zachodzi którakolwiek z podstaw właściwości.

W sprawach toczących się przed sądem pracy ze względu na zasady celowości można dokonać przekazania sprawy do innego sądu (art. 461 § 3 K.p.c.). Warunkiem jej przekazania jest jednak zgodny wniosek stron. Przekazanie sprawy zwykle uzasadniało to, że większość osób występujących w sprawie, nie tylko stron, ale i świadków, zamieszkuje w pobliżu siedziby sądu, do którego sprawa ma być przekazana, a z dala od sądu właściwego według właściwości ogólnej lub przemiennej. W świetle obowiązywania od kilku lat przepisów epizodycznych wprowadzających zdalne rozprawy na podstawie art. 15zsz¹ ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. z 2023 r. poz. 1327), dalej specustawy i kolejnego projektu zmian wprowadzających zdalne posiedzenia na stałe do procedury cywilnej (por. uchwalona przez Sejm 7 lipca 2023 r. ustawa o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego, ustawy – Prawo o ustroju sądów powszechnych, ustawy – Kodeks postępowania karnego oraz niektórych innych ustaw; na dzień oddania niniejszego dodatku do druku ustawa znajduje się w Senacie) oraz możliwości składania zeznań przez świadków w formie pisemnej, ta okoliczność traci na znaczeniu. Sąd nie jest natomiast związany wnioskiem stron. Jeśli jednak zostanie on już uwzględniony, to sąd, któremu sprawę przekazano musi rozpoznać sprawę.

Jeżeli pozew zostanie wniesiony do sądu niewłaściwego miejscowo, sąd postanowieniem przekazuje sprawę do sądu właściwego. Na postanowienie to przysługuje zażalenie pionowe. Sąd, któremu przekazano sprawę, jest związany postanowieniem o przekazaniu. Wcześniejsze przekazanie sprawy ze względu na brak właściwości miejscowej nie uniemożliwia złożenia wniosku przez strony o przekazanie sprawy do innego sądu ze względów celowości.

Ważne: Pracodawcy występują w postępowaniu rozpoznawczym przed sądem pracy w dwóch rolach: powoda i pozwanego. Ta pierwsza ma miejsce wtedy, gdy to firma jest inicjatorem postępowania (wnosi pozew), z kolei druga, gdy broni się przed pozwem pracownika.

Pracodawca jako powód zwykle pozywa pracownika o zapłatę odszkodowań za szkodę wyrządzoną pracodawcy – w tym na podstawie umów o odpowiedzialności materialnej, za naruszenie zakazu konkurencji, zwroty dofinansowania szkoleń, zapłatę kwot nienależnie przelanych pracownikowi czy zwrot kwot wyegzekwowanych przez pracownika na podstawie ryguru natychmiastowej wykonalności.

Pozew o zapłatę kwoty wyższej niż 100.000 zł należy złożyć do sądu okręgowego.

Uwaga! Zasadą jest, że przed sądem pracy pracodawca może zostać pozwany tylko przez pracownika. Jest jednak kilka wyjątków. Po pierwsze organizacja związkowa jest uprawniona do wystąpienia z powództwem o zwrot środków wydatkowanych niezgodnie z prawem z funduszu socjalnego lub o utworzenie funduszu socjalnego. Ponadto z roszczeniami przeciwko firmie wystąpić mogą także spadkobiercy albo osoby bliskie zmarłego pracownika. Dotyczy to sytuacji, w których pracodawca nie wypłacił należności przysługujących tym osobom po wygaśnięciu stosunku pracy.

Wachlarz spraw, w których pracodawca zmuszony zostaje do uczestnictwa w procesie na skutek pozwu pracownika jest znacznie szerszy. Przede wszystkim pracownicy równie często co o roszczenia pieniężne występują z innymi roszczeniami majątkowymi (niepieniężnymi) lub domagają się spełnienia roszczeń o charakterze niemajątkowym. Nie da się skatalogować wszystkich pozwów o zapłatę, przykładowo wymienić można te najczęstsze, tj. o zapłatę odszkodowań za naruszające przepisy lub niezasadne wypowiedzenie umowy o pracę lub rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia, odszkodowania za mobbing, dyskryminację w zatrudnieniu, zapłatę zaległych wynagrodzeń, wynagrodzeń ze szczególnym uwzględnieniem dodatków za nadgodziny, nagród jubileuszowych, ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, ekwiwalentu za odzież roboczą i jej pranie, odpraw ze zwolnień grupowych lub wynikających z wewnętrznych przepisów płacowych i inne świadczenia przysługujące z mocy zakładowych przepisów prawa pracy.

Roszczenia o charakterze majątkowym, ale niepieniężnym, to głównie pozwy zawierające odwołanie od wypowiedzenia umowy, zmierzające do uznania bezskuteczności wypowiedzenia umowy, przywrócenie do pracy lub nawiązanie stosunku pracy.

Roszczenia o charakterze niemajątkowym, to przede wszystkim sprostowanie świadectwa pracy lub uchylenie kary porządkowej, sprawy dotyczące dokumentacji zatrudnienia. Sąd Najwyższy dopuszcza bowiem różne pozwy dotyczące dokumentacji pracowniczej np. o usunięcie z akt osobowych dokumentów. Pozwy obejmujące roszczenia pieniężne, jak i niepieniężne mogą dotyczyć wypadków przy pracy.

Szczególną uwagę pracodawcy zwrócić powinni na pozwy o ustalenie stosunku pracy. Dotyczy to sytuacji, w których 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 ilość cech łączącego strony stosunku prawnego i w oparciu o te ustalenia wyda rozstrzygnięcie. Jest to jedyna kategoria spraw, w której z roszczeniem w imieniu pracownika wystąpić może także inspektor pracy. Pozornie niegroźny pozew o ustalenie stosunku pracy po jego przegraniu zwiastować może zgłoszenie innych o zapłatę roszczeń wynikających z tego ustalenia.

W stosunkach pracy czasem pojawia się między pracownikiem a pracodawcą kilka kwestii spornych. Zwykle wszystkie spory mogą zostać objęte jednym pozwem czy to pracodawcy, czy pracownika. W przypadku tego drugiego może się jednak zdarzyć, że poszczególne z roszczeń w pierwszej instancji rozpoznawać będą różne sądy właściwe rzeczowo. Pracodawca może zatem otrzymać kilka różnych pozwów od tego samego pracownika. Zgłaszanie kilku roszczeń jest dopuszczalne, gdy dla rozpoznania wszystkich zgłoszo-

nych żądań uzasadniona była właściwość sądu rejonowego lub okręgowego ze względu na ogólną wartość roszczeń, dla żadnego z nich nie jest przewidziane postępowanie odrębne, a ponadto nie zachodzi niewłaściwość sądu niezależna od wartości przedmiotu sporu (art. 191 K.p.c.). Konieczne jest ponadto aby skład sądu był identyczny dla każdego ze zgłoszonych roszczeń. Niedopuszczalne jest kumulowanie w jednym pozwie roszczeń podlegających rozpoznaniu w postępowaniu uproszczonym i zwyczajnym i co do zasady roszczeń podlegających rozpoznaniu w składzie ławniczym i jednoosobowym.

Zgodnie z art. 47 § 1 i 2 K.p.c., w pierwszej instancji sąd w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników rozpoznaje sprawy z zakresu prawa pracy o:

- a) ustalenie istnienia, nawiązanie lub wygaśnięcie 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 oraz o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy,
- b) naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu i o roszczenia z tym związane,
- c) odszkodowanie lub zadośćuczynienie w wyniku stosowania mobbingu.

Jak wynika z powyższego wyliczenia, ławnicy uczestniczą wyłącznie w niektórych sprawach inicjowanych przez pracowników, w których pracodawca jest pozwany. Na mocy przepisów antycovidowych ławnicy przez okres ponad 2 lat nie orzekali, dopiero ustawą z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 614) przywrócono składy ławnicze, ale tylko w zakresie spraw, które wpłynęły po 14 kwietnia 2023 r. (czyli po częściowym wejściu w życie tej ustawy, ponieważ zasadnicza jej część weszła w życie z dniem 1 lipca 2023 r.).

W stosunkach pracowniczych istnieje zakaz zawierania umów o właściwość sądu, czyli tzw. umów prorogacyjnych (por. wyrok z 20 maja 2014 r., sygn. akt I PK 285/13). Sąd Najwyższy uważa, że umowy dotyczące poddania sporów wynikających z umowy o pracę właściwości określonego przez strony sądu są niedopuszczalne, ponieważ w postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy szczególna i wyczerpująca regulacja właściwości miejscowej sądu wyłącza każdą właściwość ustalaną zgodnie z przepisami o postępowaniu zwykłym, tj. w szczególności właściwość przemienną i wyłączną (art. 461 K.p.c.). Jest to właściwość przemienna (konkurencyjna) w stosunku do właściwości ogólnej i można ją określić jako szczególny przypadek właściwości wyłącznej, do której art. 46 § 1 K.p.c. (dopuszczający zawieranie umów prorogacyjnych) nie ma zastosowania.

Przykład

Kancelaria adwokacka z Poznania prowadzi obsługę prawną spółki z Lublina. Z Poznania pochodzi też cały zarząd i prokurenci spółki. W związku z tym do każdej indywidualnej umowy o pracę wpisano punkt, że wszelkie spory wynikające z umowy o pracę rozpoznaje sąd właściwy dla okręgu Sądu Rejonowego Poznań Stare Miasto. Zapis ten jest nieważny. Sąd poznański przekazuje sprawę według właściwości ustalonej na podstawie Kodeksu postępowania cywilnego.

II. PEŁNOMOCNIK PRACODAWCY

Samodzielna obrona swoich interesów przez pracodawcę jest możliwa niezależnie od tego czy jest on powodem, czy pozwany. Stawianie się w sądzie i tym bardziej przygo-

towywanie pism procesowych jest jednak czynnością absorbującą. Nie znając niuansów procedury można ponadto narazić się na błędy. O ile w prostych sprawach pracodawca może pokusić się o samodzielny udział w postępowaniu, to w sprawach bardziej skomplikowanych znacznie lepszym rozwiązaniem jest skorzystanie z pomocy pełnomocnika. Wachlarz możliwości w tym zakresie jest całkiem duży i szczególnie mniejsi pracodawcy nie są zmuszeni do korzystania z profesjonalnej obsługi prawnej, chociaż to rozwiązanie w sporej części przypadków jest optymalne.

Udzielając pełnomocnictwa wystarczy dochować zwykłej formy pisemnej. Można dostarczyć sądowi pełnomocnictwo udzielone u notariusza, przy czym jest to nie tylko zbyteczne, ale i kosztowne. Pełnomocnictwa można nawet udzielić ustnie podczas rozprawy, co zostanie odnotowane w protokole. Warto od razu odnotować w jego treści prawo do reprezentacji w drugiej instancji. W przypadku adwokatów lub radców prawnych, jeśli nie jest to wyłączone w treści pełnomocnictwa składanego, począwszy od 1 lipca 2023 r. uprawnia ono do złożenia skargi kasacyjnej i następnie występowania w postępowaniu dotyczącym tej skargi przed Sądem Najwyższym. Wcześniej, tj. przed 1 lipca 2023 r. wymagało to udzielenia dodatkowego pełnomocnictwa, o ile nie było takiego umocowania (przeciwnik osoby składającej skargę kasacyjną musi jednak wyraźnie umocować adwokata lub radcę prawnego do zastępowania go przed Sądem Najwyższym, jeżeli nie zrobił tego wcześniej). Warto też od razu odnotować, że w postępowaniu przed Sądem Najwyższym istnieje przymus adwokacko radcowski.

Jeżeli już w toku sprawy zachodzi nagła potrzeba ustanowienia pełnomocnika, a pracodawca nie ma możliwości podpisania pełnomocnictwa dla wybranej osoby, może ją upoważnić ustnie. W praktyce zwykle bez żadnych ograniczeń sąd dopuści takiego pełnomocnika tymczasowo do reprezentowania mocodawcy, wyznaczając równocześnie termin, w ciągu którego pełnomocnik powinien złożyć pełnomocnictwo albo przedstawić zatwierdzenie swej czynności przez pracodawcę. Dopiero gdy ten termin upłynie bezskutecznie, sąd pominie jego czynności procesowe.

Uwaga! Jeżeli pracodawca ustanowi pełnomocnika, będzie on uprawniony do podejmowania wszystkich czynności procesowych w jego imieniu, w tym dotyczących zabezpieczenia i egzekucji, ustanowienia dalszego pełnomocnictwa adwokatowi lub radcy prawnemu, zawarcia ugody, zrzeczenia się roszczenia albo uznania powództwa, jeżeli czynności te nie zostały wyłączone w danym pełnomocnictwie, odbioru kosztów procesu od strony przeciwnej. Wszystkie pisma procesowe oraz zawiadomienia o terminach rozprawy doręczane będą tylko pełnomocnikowi poza wezwaniem na rozprawę celem wysłuchania lub przesłuchania w charakterze strony. Mocodawca może jednak zawsze odwoływać oświadczenia pełnomocnika, ponieważ jego wola ma charakter decydujący.

Powierzenie prowadzenia sprawy radcy prawnemu lub adwokatowi to najczęstszy wybór pracodawców. W przypadku radcy prawnego może to być również osoba zatrudniona w firmie na etacie lub jego części. Adwokata natomiast na etacie zatrudnić nie można, chociaż nie ma oczywiście przeszkód aby prowadził obsługę prawną, w tym zastępstwo procesowe przed sądem, na podstawie umowy zlecenia. Powierzenie sprawy takim pełnomocnikom wymaga oczywiście zapłaty za ich pracę. Stawki opłat za czynności adwokackie i radcowskie są określone w drodze rozporządzeń Ministra Sprawiedliwości. Rzeczywiste wynagrodzenie wybranego pełnomocnika zależy natomiast od umowy z pracodawcą i zwykle odbiega od stawek minimalnych.

Druga najpopularniejsza opcja, tym razem bez ponoszenia dodatkowych kosztów, to wysłanie do sądu własnego pracownika. Uprawnienia pracownika przed sądem są identyczne

jak adwokata czy radcy, niezależne od tego jakie stanowisko on zajmuje. Nie musi to być zatem pracownik działu prawnego, czy kadr. Pełnomocnictwa udzielić można ponadto pracownikowi organu nadrzędnego danej jednostki.

Ważne: Nie ma możliwości udzielenia pełnomocnictwa pracownikowi tymczasowemu, chociażby była to osoba, która świetnie zna sprawę, ponieważ pracodawcą pracownika tymczasowego jest agencja pracy tymczasowej.

Pracodawcy – osoby fizyczne mogą upoważnić do reprezentowania ich w toku procesu małżonka, rodzeństwo lub zstępny (dziecko lub wnuka), wstępny (rodziców czy dziadków) oraz osoby pozostające z nim w stosunku przysposobienia. Wyliczenie to jest pełne. Pełnomocnictwa nie wolno udzielić dalszym członkom rodziny ani powinowatym.

Nie mogą zostać pełnomocnikami procesowym: teściowie, szwagrowie, synowa, zięć, kuzyni, dzieci lub wnuki rodzeństwa, pasierb, o ile nie został przysposobiony.

Ostatnia opcja, praktycznie niewystępująca w praktyce orzeczniczej, to udzielenie pełnomocnictwa osobie pozostającej z pracodawcą w stałym stosunku zlecenia lub sprawującej zarząd jego majątkiem lub interesami oraz współuczestnikowi sporu. Nie uprawnia jednak do reprezentowania stały stosunek zlecenia, obejmujący jedynie reprezentowanie interesów majątkowych zleceniodawcy przed sądami i organami administracji, czy okazjonalny zarząd majątkiem – szczególnie taki, który uprawnia tylko do dochodzenia roszczeń w imieniu pracodawcy. Takie wątpliwe umowy oferują czasem różnego typu biura doradztwa prawnego niebędące kancelariami adwokackimi czy radcowskimi. Próba omijania przepisów, powołując się na umowę z pracodawcą, uprawniającą go do zarządu majątkiem w zakresie dochodzenia jednego roszczenia, którego dotyczy sprawa sądowa może skończyć się, z tym że sąd zakwestionuje dopuszczalność występowania przed nim takiego pełnomocnika i nie dopuści go w ogóle do udziału w sprawie. Teoretycznie pełnomocnikiem pracodawcy może być współuczestnik sporu, ale w praktyce takie sytuacje, gdy w procesie występuje dwóch pracodawców nie zdarzają się lub występują zupełnie sporadycznie.

Pełnomocnictwo procesowe podpisać musi pracodawca będący osobą fizyczną. Jeśli pracodawcą jest osoba prawna, powinna udzielić go osoba wchodząca w skład jej organu wykonawczego (najczęściej zarządu) uprawniona do jej reprezentacji lub osoby uprawnione do wykonywania czynności z zakresu prawa pracy. Zdolność sądową przed sądami pracy posiadają także jednostki organizacyjne nieposiadające własnej zdolności prawnej i w tym przypadku zastępcę procesowego ustanowić powinien kierownik takiej jednostki. Osoba prawna prowadząca, na podstawie odrębnych przepisów, obsługę prawną przedsiębiorcy, osoby prawnej lub innej jednostki organizacyjnej może udzielić pełnomocnictwa procesowego – w imieniu podmiotu, którego obsługę prawną prowadzi – adwokatowi lub radcy prawnemu, jeżeli została do tego upoważniona przez ten podmiot (art. 87 § 2 K.p.c.).

Pełnomocnik ustanowiony przez pracodawcę może zawsze ustanowić substytutą, czyli dalszego pełnomocnika, jeżeli tylko treść pełnomocnictwa tego nie wyłącza. W przypadku adwokata lub radcy prawnego może być nim inny adwokat lub radca, ale także aplikant.

Wyboru osoby pełnomocnika warto dokonać rozważnie, ponieważ wszelkie błędy pełnomocnika, w tym przede wszystkim uchybienia ustawowych terminów do wnoszenia pism procesowych wywoływać będą niekorzystne skutki dla jego pracodawcy, zaś zawinione uchybienia pełnomocnika nie dają ponadto podstaw do przywrócenia terminu procesowego chociażby pracodawca nie ponosił żadnej winy.

Pełnomocnikowi teoretycznie można dać całkowitą swobodę przy prowadzeniu sprawy, zwykle jednak pracodawca chciałby zachować wpływ na to jak się ona zakończy, szczególnie jeśli są szanse na ugodowe zakończenie sporu. W przypadku gdy pracodawca nie planuje stawiać się na rozprawach wraz z pełnomocnikiem ani omawiać z nim kolejnych etapów postępowania, warto do razu uzgodnić warunki ewentualnej ugody, która mogłaby zakończyć spór, ponieważ przepisy kładą coraz większy nacisk na kończenie procesów w ten właśnie sposób i także nowela procedury, która weszła w życie 1 lipca 2023 r., zmierza w kierunku umożliwienia sędziom coraz dokładniejszego wskazywania stronom podczas proponowania ugody rozstrzygnięcia jakie może zapaść, jeśli do niej nie dojdzie. Warto pamiętać, że przy typowej treści pełnomocnictwa, pełnomocnik jest uprawniony do zawarcia ugody samodzielnie na każdych warunkach. Dlatego można też zobowiązać pełnomocnika, aby bezwzględnie warunki ewentualnej ugody skonsultował np. telefonicznie z pracodawcą.

Jeżeli pracodawca ma taką wolę, może ograniczyć zakres pełnomocnictwa np. zakazując ustanawiania dalszych pełnomocników, wyłączając możliwość uznania powództwa lub jego cofnięcia, wyłączając możliwość zawarcia ugody lub wpisując w samym pełnomocnictwie, że uprawnia ono do zawarcia ugody do określonej kwoty.

III. PISMA PROCESOWE

Pierwszym pismem procesowym w sprawie jest zawsze pozew, w którym należy oznaczyć sąd i strony wraz z podaniem ich adresów. W przypadku gdy pracodawca jest przedsiębiorcą wpisanym do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej, należy podać adres do korespondencji wpisany do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej. Pracodawca będący osobą fizyczną musi wskazać swój numer PESEL (względnie NIP), a osoba prawna lub jednostka organizacyjna numer KRS, ewentualnie NIP. Numer PESEL pozwanego pracownika można wskazać (jest on znany pracodawcy), w innym przypadku konieczne byłoby wskazanie danych umożliwiających ustalenie tego numeru przez sąd.

Pozew powinien ponadto wskazywać pełnomocnika (jeśli został ustanowiony), podpis strony lub pełnomocnika oraz wymienienie załączników. Jeśli pozew składa pełnomocnik przy pierwszej czynności, powinien dołączyć pełnomocnictwo wraz z odpisem dla strony przeciwnej. Oprócz oryginału pozwu należy sporządzić jego odpis oraz odpisy załączników. Odpisy mogą stanowić kserokopie pisma i załączników. Pozew, podobnie jak każde dalsze pismo procesowe można złożyć w biurze podawczym właściwego sądu albo nadać w urzędzie pocztowym. W tym drugim przypadku datą wniesienia pozwu będzie data nadania uwidoczniona na przesyłce pocztowej, co może mieć znaczenie na przykład dla ustalania daty przedawnienia. Składanie pozwów i innych pism procesowych za pomocą innych operatorów, szczególnie w przypadku gdy istotne jest zachowanie terminu, jest ryzykowne, ponieważ pozew przesłany przesyłką kurierską wywoła skutki dopiero od dnia, w którym przesyłka wpłynie do sądu. Od 1 lipca 2023 r. po wejściu w życie nowelizacji K.p.c. nie ma już natomiast znaczenia to, czy obszerny pozew zostanie przesłany przesyłką poleconą, czy paczką pocztową, ponieważ przepis art. 165 § 2 K.p.c. wywołujący kontrowersje w tym zakresie został zmieniony.

Najważniejszym elementem pozwu jest precyzyjne określenie żądania (tzw. petitum pozwu). Jeśli pozew o zapłatę wnosi pracodawca, należy podać konkretną kwotę, której zasądzenia żąda. Jeśli firma domaga się zasądzenia odsetek ustawowych za opóźnienie, powinna wskazać okres, za który odsetki mają być zasądzone.

Uwaga! Od 1 lipca 2023 r. obowiązuje zasada, że w przypadku gdy pozew lub inne pismo procesowe wnosi profesjonalny pełnomocnik, powinno ono zawierać wyraźnie wyodrębnione oświadczenia, twierdzenia oraz wnioski, w tym wnioski dowodowe. Wnioski dowodowe, zgłoszone tylko w uzasadnieniu, nie wywołują skutków, jakie ustawa wiąże ze zgłoszeniem ich przez stronę.

Pozew musi zostać uzasadniony. Najważniejszym elementem, który powinno zawierać uzasadnienie pozwu jest wskazanie faktów. Powód nie jest natomiast zobowiązany do podawania podstawy prawnej swoich żądań, chociaż możliwość umieszczenia jej istnieje i zawsze jest to pożądane (art. 127 § 2 K.p.c.). Jeśli pracodawca decyduje się wnieść pozew sam bez pomocy pełnomocnika, warto aby także w tym przypadku przestrzegał reguły wymienia- nia nie tylko w pozwie, ale i w innych pismach procesowych wszystkich żądań, twierdzeń, oświadczeń czy wniosków w jego petitum. Czyni to każde pismo procesowe bardziej czytel- nym i zapobiega temu aby wniosek zamieszczony w uzasadnieniu nie został pominięty.

Ważne: Wartości przedmiotu sporu lub zaskarżenia podaje się w złotych, zaokrągla- jąc w górę do pełnego złotego. Nie wlicza się do nich odsetek i kosztów żądanych obok roszczenia głównego.

W sprawach o prawa majątkowe, zatem także w tych o zapłatę, należy wskazać wartość przedmiotu sporu (art. 19 i nast. K.p.c.). Od tej wartości zależy właściwość rzeczowa sądu tj. czy właściwym do rozpoznania sprawy w pierwszej instancji będzie sąd rejonowy, czy sąd okręgowy (ten drugi w sprawach składanych przez pracodawcę, jeśli wartość przedmio- tu sporu przekracza 100.000 zł). Wartość przedmiotu sporu warunkuje ponadto rozpoznanie sprawy w postępowaniu zwykłym lub uproszczonym. Roszczenia o charakterze majątkowym obejmują dwie grupy, tj. pieniężne i niepieniężne. W pierwszej grupie spraw podana kwota pieniężna stanowi wartość przedmiotu sporu.

Opłaty od pozwu

Pracodawca wnosząc pozew przeciwko pracownikowi musi go opłacić. W sprawach o mniejszej wartości obowiązują opłaty stałe, których wysokość zależy od tego w jakim prze- dziale lokuje się wartość przedmiotu sporu. I tak opłaty stałe wynoszą:

- 1) do 500 zł – w kwocie 30 zł,
- 2) ponad 500 zł do 1.500 zł – w kwocie 100 zł,
- 3) ponad 1.500 zł do 4.000 zł – w kwocie 200 zł,
- 4) ponad 4.000 zł do 7.500 zł – w kwocie 400 zł,
- 5) ponad 7.500 zł do 10.000 zł – w kwocie 500 zł,
- 6) ponad 10.000 zł do 15.000 zł – w kwocie 750 zł,
- 7) ponad 15.000 zł do 20.000 zł – w kwocie 1.000 zł.

Jeśli wartość przedmiotu sporu przekracza 20.000 zł, opłata wynosi 5% tej wartości.

Przykład

Pracodawca wniósł pozew o zapłatę od pracownika odszkodowania w kwocie 15.001 zł. Opłata od pozwu wyniesie 1.000 zł. Gdyby pracodawca domagał się zapłaty 48.000 zł, to opłata wyniosłaby 2.400 zł.

Pracodawca płaci ponadto za dokumenty wydawane mu na podstawie akt sądowych. Obowiązują opłaty ryczałtowe. Za dokumenty z poświadczeniem sądu zapłacić należy minimum 20 zł (za maksymalnie 10 stron dokumentu – art. 77 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, Dz. U. z 2023 r. poz. 1144, dalej ustawy o kosztach sądowych). Minimalna opłata za kopię dokumentu z akt wynosi także 20 zł. Opłatę nalicza się za każde kolejne rozpoczęte 20 stron wydanej kopii (art. 78 ustawy o kosztach sądowych...). Płyta z zapisem dźwięku lub dźwięku i obrazu z rozprawy to koszt 20 zł (art. 77 ust. 1a ustawy o kosztach sądowych...). Nie ma natomiast konieczności uiszczenia opłaty od pierwszego wniosku o wydanie wyroku czy postanowienia kończącego sprawę z klauzulą wykonalności (art. 77a ustawy o kosztach sądowych...), gdy pracodawca jest powodem.

Pracodawca może wnioskować o zwolnienie go od kosztów sądowych. Należy jednak mieć na względzie, że w stosunku do podmiotu prowadzącego działalność gospodarczą sąd będzie restrykcyjnie podchodził do oceny takiego wniosku. Szanse na jego uwzględnienie są bardzo małe, z wyłączeniem pracodawców (osób fizycznych), którzy zakończyli już prowadzenie działalności gospodarczej i znajdują się w bardzo trudnej sytuacji materialnej.

Pozew może zawierać ponadto wnioski o zabezpieczenie powództwa, a także nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności. Pracodawca, któremu zależy na tym aby uczestniczyć w rozprawie, musi zwrócić szczególną uwagę na modyfikację przepisu art. 148¹ K.p.c. jaka nastąpiła w wyniku ostatniej nowelizacji. Otóż do 1 lipca 2023 r. aby zapobiec rozpoznaniu sprawy na posiedzeniu niejawnym strona musiała w pierwszym piśmie procesowym, czyli pozwie lub odpowiedzi na pozew, sprzeciwie od wyroku zaocznego, sprzeciwie od nakazu zapłaty w postępowaniu upominawczym lub zarzutach od nakazu zapłaty złożyć wnioski o przeprowadzenie rozprawy. Obecnie jest on już niewystarczający. Konieczne jest złożenie wyraźnego wniosku o wysłuchanie strony na rozprawie. Pozew może zawierać wnioski dowodowe, na okoliczność każdego ze wskazanych w nim faktów. Oceniając jako całość przepisy dotyczące postępowania dowodowego oraz nowe przepisy dotyczące organizacji rozprawy, można poradzić pracodawcy będącemu powodem aby wszystkie znane sobie dowody zgłaszał już w pozwie, ponieważ taktyka polegająca na zgłaszaniu wniosków dowodów na dalszych etapach postępowania może czasami doprowadzić do przegrania sprawy.

Pozew z brakami formalnymi przed nadaniem mu biegu musi zostać poprawiony. Przewodniczący wezwie do usunięcia braków formalnych w terminie tygodniowym, to samo dotyczy braku należnej opłaty. Warto przed złożeniem pozwu w sądzie zwrócić uwagę na to, czy nie ma on jednego z najczęściej występujących braków, do których zaliczyć możemy:

- brak podpisu,
- niewskazanie adresu pozwanego, lub niedokładne określenie strony pozwanej (np. brak imienia pozwanego pracownika),
- braki w zakresie PESEL lub NIP,
- brak odpisu pozwu lub załączników,
- nieprecyzyjne określenie żądania głównego lub odsetek,
- brak pełnomocnictwa lub wykazania umocowania osoby wykonującej czynności z zakresu prawa pracy.

Nieusunięcie na wezwanie braków pozwu powoduje jego zwrot. Na zarządzenie o zwrocie można złożyć zażalenie (tryb w jaki należy to zrobić zostanie opisany w dalszej części niniejszego opracowania). Ma to jednak sens tylko wtedy, gdy braki były usunięte bądź pracodawca uważa, że pozew nie był dotknięty brakami formalnymi lub fiskalnymi. W innym przypadku powinno się usunąć brak, do którego usunięcia pracodawca był wzywany, wnioskując równo-

wcześnie o niezwracanie faktycznie pozwu i wpisanie sprawy pod nowy numer. Datą wniesienia pozwu będzie jednak wówczas data usunięcia braku formalnego, co w niektórych sprawach może spowodować, iż upłynie termin przedawnienia. Inny tryb obowiązuje gdy pozew składany jest przez adwokata lub radcę prawnego. Jest wówczas zwracany bez wezwania o usunięcie braków, pełnomocnik jest jednak informowany o brakach i może je usunąć w terminie tygodniowym, składając ponownie pozew (art. 130^{1a} K.p.c.).

Ważne: Pozew może zostać sporządzony w dowolnej formie – najczęściej jest to wydruk komputerowy. Korzystanie z szablonów nie jest konieczne, ale zwykle wygodne, ponieważ dostępne są one powszechnie (np. na licznych stronach internetowych). Nie obowiązują już natomiast dawniej powszechnie stosowane formularze.

Pozew wzajemny i zarzut potrącenia

Nierzadko występuje sytuacja, że pracodawca zostaje pozwany przez pracownika wobec, którego sam ma własne roszczenia. Obrona pracodawcy nie musi się wówczas ograniczać do kontestacji żądań pracownika. Istnieją dwa sposoby na to aby w tym samym procesie sąd rozstrzygnął także o roszczeniach firmy – złożenie zarzutu potrącenia oraz wniesienie powództwa wzajemnego.

Zgłoszenie zarzutu potrącenia wymaga złożenia oświadczenia procesowego o potrąceniu. Oświadczenie o potrąceniu musi złożyć sam pracodawca albo pełnomocnik, ale upoważniony do składania oświadczeń materialnoprawnych (samo pełnomocnictwo procesowe nie jest wystarczające). Jeśli sąd po przeprowadzeniu postępowania dowodowego uznaje zarzut potrącenia za zasadny i jednocześnie stwierdza, że roszczenie pracownika również zasługiwało na uwzględnienie, odejmuje kwotę zgłoszoną do potrącenia od kwoty należnej powodowi albo oddala powództwo w całości, jeśli kwota zgłoszona do potrącenia jest wyższa od należności głównej.

Zgodnie z przepisem art. 203¹ K.p.c., od 7 listopada 2019 r. podstawą zarzutu potrącenia może być tylko wierzytelność pozwanego z tego samego stosunku prawnego co wierzytelność dochodzona przez powoda, chyba że wierzytelność pozwanego jest niesporna lub uprawdopodobniona dokumentem nie pochodzącym wyłącznie od pozwanego. Od 1 lipca 2023 r. dopuszczalność zgłoszenia omawianego zarzutu została dodatkowo ograniczona, ponieważ uprawdopodobnienie, o którym mowa wyżej zastąpiono wierzytelnością stwierdzoną prawomocnym orzeczeniem sądu, orzeczeniem sądu polubownego, ugodą zawartą przed sądem albo sądem polubownym, zatwierdzoną przez sąd ugodą zawartą przed mediatorem, lub uprawdopodobnioną dokumentem potwierdzającym jej uznanie przez powoda. Warto pamiętać, że w stosunkach pracowniczych obowiązuje ograniczenie potrącania roszczeń przez pracodawcę wynikające z art. 91 K.p. Możliwość dokonania potrącenia z roszczeniem pracownika należałoby zatem rozpatrywać w każdym przypadku, przy uwzględnieniu charakteru roszczenia pracownika.

W stosunkach pracowniczych zarzut potrącenia prawie zawsze dotyczy wierzytelności wynikającej z łączącego strony stosunku pracy, a zatem tego samego, który jest podstawą roszczeń przeciwnika procesowego. Nowe przepisy nie powinny więc wpływać na dopuszczalność jego zgłaszania. Zarzut potrącenia zgłosić wolno tylko w piśmie procesowym. Do pisma tego stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące pozwu, z wyjątkiem przepisów dotyczących opłat.

Powództwo wzajemne jest natomiast dopuszczalne w dwóch przypadkach. Po pierwsze, gdy roszczenie wzajemne pozostaje w związku z roszczeniem powoda, po drugie gdy rosz-

czenie pozwanego pracodawcy nadaje się do potrącenia z roszczeniem powoda. Jak wspomniano wcześniej, art. 91 K.p. ogranicza możliwość potrącenia przez pracodawcę z wynagrodzenia za pracę należności pracownika tylko do tych sytuacji, w których wyraził on na to zgodę. Podstawy do wniesienia powództwa wzajemnego nie muszą występować łącznie. Związek z roszczeniem powoda będzie zwykle wystarczał aby powództwo było uprawnione. Dla wykazania tego związku wystarczy zaś to, że roszczenie pracodawcy będzie wynikało ze stosunku pracy lub dotyczyło roszczeń z nim związanych. Pamiętać jednak należy, że zgodnie z art. 505⁴ § 2 K.p.c. powództwo wzajemne w postępowaniu uproszczonym jest dopuszczalne tylko wtedy, gdy roszczenie w nim zgłoszone również nadaje się do rozpoznania w postępowaniu uproszczonym. Powództwo wzajemne można wytoczyć nie później niż w odpowiedzi na pozew, a jeżeli jej nie złożono – w sprzeczności od wyroku zaocznego albo przy rozpoczęciu pierwszego posiedzenia, o którym zawiadomiono albo na które wezwano pozwanego.

Powództwo wzajemne spóźnione lub niedopuszczalne nie znika, ponieważ sąd pracy łączy je do odrębnego postępowania i rozpoznaje jako oddzielną sprawę. Pozew wzajemny wniesić należy do sądu pozwu głównego. Jeżeli jednak pozew wzajemny podlega rozpoznaniu przez sąd okręgowy, a sprawa wszczęta była w sądzie rejonowym, sąd ten przekazuje całą sprawę sądowi właściwemu do rozpoznania powództwa wzajemnego (art. 204 § 2 K.p.c.). Pozew wzajemny musi spełniać wszystkie takie warunki jak zwykły pozew. Po jego złożeniu sąd przeprowadza wspólne postępowanie odnośnie roszczenia pozwu głównego i wzajemnego i wydaje jeden wyrok, orzekając jednak o zasadności każdego powództwa – tak głównego, jak i wzajemnego oddzielnie. W przypadku stwierdzenia, że dane roszczenie jest uzasadnione w całości bądź w części, zasądza na rzecz każdego z powodów – głównego i wzajemnego – od strony przeciwnej stosowne kwoty i ewentualnie oddala powództwo w pozostałej części (por. wyrok SN z 10 maja 2008 r., sygn. akt II PK 30/08). Wniesienie apelacji od takiego wyroku wymaga uiszczenia opłat oddzielnie dla każdego z rozstrzygnięć.

IV. POWÓDZTWA OCZYWIŚCIE BEZZASADNE

Powództwa wnoszone przez pracodawców dysponujących zwykle gorszą lub lepszą obsługą prawną nie trafią raczej na szybką ścieżkę załatwiania spraw oczywiście bezzasadnych. Warto jednak o niej wiedzieć, ponieważ zdarza się, że mogą w tym trybie być rozpoznawane niektóre sprawy obejmujące oczywiście bezzasadne roszczenia pracowników. Do rozpoznania w tym bardzo uproszczonym trybie zakwalifikowane być mogą powództwa, których oczywista bezzasadność jest możliwa do stwierdzenia bez czynienia przez sąd jakichkolwiek ustaleń i rozważań prawnych. Art. 191¹ K.p.c. umożliwia szybkie i uproszczone postępowanie w takich sprawach, powoda nie wzywa się do opłacania pozwu nawet gdyby to było wymagane, nie wzywa się także o usunięcie braków formalnych takiego pozwu. Sprawa rozstrzygana jest na posiedzeniu niejawnym, zaś pozew nie jest w ogóle doręczany pozwanemu. Tryb postępowania z takim powództwem sprawić może, że czasami pracodawca nawet nie dowie się o tym, że sprawa taka wpłynęła do sądu.

V. POSTĘPOWANIE UPROSZCZONE

W postępowaniu uproszczonym po nowelizacji, która weszła w życie z dniem 7 listopada 2019 r. nie są już stosowane formularze tak w odniesieniu do pozwów, jak i innych pism procesowych. Sprawa jest rozpoznawana w tym postępowaniu, o ile wartość przedmiotu

sporu nie jest wyższa niż 20.000 zł. Przed sądem pracy z powództwa pracodawcy postępowanie to znajdzie zatem zastosowanie w sprawach przeciwko pracownikowi o zapłatę kwot nie wyższych niż 20.000 zł

Zmiana powództwa po wniesieniu pozwu w postępowaniu uproszczonym nie jest dopuszczalna. W postępowaniu uproszczonym występują jeszcze inne odmienności mające na celu sprawniejsze rozpoznanie sprawy. Wyłączona jest w nim możliwość wezwania do udziału w sprawie nowych pozwanych tak na wnioski stron, jak i z urzędu przez sąd. W postępowaniu uproszczonym nie przeprowadza się co do zasady posiedzenia przygotowawczego (o czym mowa będzie później), chyba że mogłoby się to przyczynić do sprawniejszego rozpoznania sprawy. Sąd, gdy ustalenie zasadności lub wysokości świadczenia powinno nastąpić przy użyciu wiadomości specjalnych, może dokonać samodzielnej oceny opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności albo alternatywnie zasięgnąć opinii biegłego. Opinii takiej jednak nie będzie się zasięgać, jeśli przewidywany koszt miałby przekroczyć wartość przedmiotu sporu. Dopuszczalne jest ponadto zasięgnięcie opinii jako biegłego osoby, która uprzednio była przesłuchana jako świadek i to nawet wtedy, gdy uprzednio sporządził opinię na zlecenie innego podmiotu niż sąd. Pozwala to zlecić wykonanie opinii osobie, która sporządziła opinię na zlecenie pracodawcy w postępowaniu przedsądowym. Jest to jednak rozwiązanie kontrowersyjne, zatem stosowanie go nie jest powszechne.

Ważne: W postępowaniu uproszczonym w sprawach błahych (gdzie wartość przedmiotu sporu nie przekracza od 1 lipca 2023 r. kwoty 4.000 zł, a wcześniej było to 1.000 zł) uzasadnienie wyroku ogranicza się do wyjaśnienia podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa.

Bardzo istotną zmianą jaka nastąpiła w postępowaniu uproszczonym od 1 lipca 2023 r. jest to, że w sprawach, w których wartość przedmiotu sporu nie przekracza 4.000 zł, przepisu art. 148¹ § 3 K.p.c. nie stosuje się. Oznacza to, że w tzw. sprawach bagatelnych wnioski którejkolwiek ze stron o wysłuchanie na rozprawie nie musi zostać uwzględniony i jeśli pozostałe dowody będzie można przeprowadzić bez wyznaczania rozprawy, sąd będzie mógł wydać wyrok na posiedzeniu niejawnym. Mając na uwadze fakt, iż nawet dowód z przesłuchania świadków można przeprowadzić obecnie w formie pisemnej, tym bardziej istotne jest szczególnie w takich sprawach wyartykułowanie swojego pełnego stanowiska w pierwszym piśmie procesowym.

VI. DORĘCZENIA I KURATOR DLA NIEOBECNEGO PRACOWNIKA

Pozornie zasady doręczenia pism sądowych niespecjalnie powinny interesować pracodawcę składającego pozew do sądu. Zmieniło się to jednak od 7 listopada 2019 r. kiedy to odstąpiono od doręczania pierwszych pism procesowych przez awizo. Kłopot związany z niemożnością doręczenia pisma pozwanemu pracownikowi, który się wyprowadził lub unika odbierania korespondencji spadł na pracodawcę jako powoda. Zasadniczym sposobem doręczenia przesyłki jest wciąż doręczenie jej za potwierdzeniem odbioru przed adresata. Jeśli adresat jest nieobecny, przesyłkę można doręczyć dorostłemu domownikowi, dozorczy domu lub softysowi, który podejmie się oddania pisma. Sąd uznaje przesyłkę za doręczoną i co do zasady nie bada tego czy osoba, która podjęła się doręczenia faktycznie to zrobi-

ła. Jeśli adresat jest nieobecny lub unika odbierania przesyłek z sądu, wraca ona do sądu po podwójnej awizacji.

Pierwsza skierowana do pozwanego przesyłka do 1 lipca 2023 r. bezwzględnie nie mogła być uznana za prawidłowo doręczoną za pomocą awizo niezależnie od okoliczności. Zgodnie z przepisem – art. 139¹ § 1 K.p.c. awizowana, a nieodebrana przez adresata przesyłka była zwracana do sądu. Przewodniczący zawiadamiał o tym pracodawcę – powoda, przesyłając mu przy tym odpis pisma dla pozwanego i zobowiązując do doręczenia tego pisma pozwanemu za pośrednictwem komornika. Komornik za doręczenie pisma i poszukiwanie adresu pozwanego pobiera opłaty. Organ ten przeprowadza postępowanie mając na celu ustalenie adresu pozwanego i doręczenie mu odpisu pozwu. Doręczenie, także przez nowy typ awiza komorniczego, mogło być dokonane tylko wtedy, gdy komornik stwierdził w sposób wyraźny, że pozwany mieszka pod wskazanym adresem.

Od 1 lipca 2023 r. wobec licznych trudności z nowymi zasadami dotyczącymi doręczeń przepisy odnoszące się o nich uległy modyfikacji. Najważniejsza z nich pozwala na uznanie pisma za doręczone za pomocą awiza (bez wszczynania procedury doręczenia komorniczego), jeżeli pomimo nieodebrania przez adresata korespondencji aktualność wskazanego w pozwie adresu pozwanego nie budzi wątpliwości. Pracodawca, który przewiduje, że doręczenie odpisu pozwu pracownikowi może napotykać na trudności, w szczególności przewidując, że pracownik będzie uchylał się od odbioru pism z sądu, jeśli jest w stanie wykazać prawidłowość wskazanego przez siebie adresu, powinien podać wszelkie możliwe dane w pozwie lub później aby tylko uniknąć procedury doręczenia komorniczego. Jak wynika z ponad trzyletniej praktyki doręczania korespondencji przez komorników, nie tylko zwykle jest ona bezskuteczna, ale co ważniejsze komornicy popełniają ogromne ilości błędów stosując przepisy o doręczeniach, które przy braku właściwej reakcji powoda kończą się najczęściej najpierw zawieszeniem, a następnie umorzeniem postępowania. Wynika to z kolejnych etapów następujących po próbie doręczenia pisma przez komornika. Pracodawca w terminie dwóch miesięcy od dnia doręczenia zobowiązania, musiał złożyć do akt potwierdzenie doręczenia pisma pozwanemu za pośrednictwem komornika. Alternatywnie mógł zwrócić pismo do sądu, wskazując aktualny adres pozwanego (z innym adresem niż ten wskazany w pozwie). Ostatnią opcją było przedstawienie dowodu, że pozwany przebywa pod adresem wskazanym w pozwie. Jeśli pracodawca nie dokonał jednej z tych czynności, sąd zawieszał postępowanie i po 3 miesiącach je umarzał. Od 1 lipca 2023 r. zmodyfikowano brzmienie art. 139¹ § 1 i 2 K.p.c. i od tego czasu pracodawca będący powodem albo składając do akt potwierdzenie doręczenia korespondencji pozwanemu za pośrednictwem komornika albo zwracając korespondencję wraz z dowodem na piśmie, że pozwany zamieszkuje pod adresem wskazanym w pozwie. Dodano także § 3, który stanowi, iż w przypadku wykazania przez powoda dowodem na piśmie, że pozwany zamieszkuje pod adresem wskazanym w pozwie, korespondencję przesłaną w sposób przewidziany w art. 139 § 1 K.p.c. uważa się za doręczoną. Późniejsze doręczenie tej korespondencji przez komornika na ten sam adres nie powoduje ponownego rozpoczęcia biegu terminów, które ustawa wiąże z doręczeniem, o czym należy pouczyć pozwanego przy tej czynności. Oznacza to, że pracodawca w obecnym stanie prawnym uzyskał jeszcze jedną szansę na zakończenie sprawy. Musi tylko przekazać sądowi dowód na piśmie, że pozwany zamieszkuje pod adresem wskazanym w pozwie. Przykładowo dowodem takim mogłoby być poświadczenie odbioru korespondencji odebrane przez pozwanego w innej sprawie albo pisma wysłanego do pozwanego przez samego pracodawcę, które osobiście odebrał.

Jeśli wszystkie opisane tu metody doręczenia korespondencji pozwanemu pracownikowi okażą się bezskuteczne, nie oznacza to jeszcze, że pozwany uniemożliwił ostatecznie roz-

poznanie sprawy. Umożliwi to w takiej sytuacji wyłącznie złożenie wniosku o ustanowienie kuratora dla nieznanego z miejsca pobytu pracownika. Warto ten wniosek złożyć od razu gdy pojawia się obawa o skuteczność doręczenia czasem nawet w pozwie. Wnioskodawca musi uprawdopodobnić, że miejsce pobytu pozwanego jest nieznanne. Wystarczające powinno być powołanie się na bezskuteczność ustalenia adresu pozwanego przez komornika, po bezskutecznej próbie doręczenia pierwszego pisma w sprawie. Pamiętać jednak trzeba, że samo zlecenie doręczenia to za mało i po nieudanej próbie doręczenia korespondencji trzeba jeszcze komornikowi zlecić ustalenie adresu pozwanego (jest to czynnością odpłatną). Sądy mogą mieć różne praktyki, ale większość uzna, że prawdopodobnie dopiero ta czynność dostatecznie uprawdopodobnia, że miejsce pobytu pozwanego nie jest znane. Pracodawca musi ponadto uiścić zaliczkę na wynagrodzenie kuratora, której wysokość określi sąd. Po wyznaczeniu kuratora sąd doręczał mu będzie wszelkie pisma przeznaczone dla strony pozwanej. W orzecnictwie wskazuje się, że kurator taki nie może ograniczać się do odbioru pism, tylko powinien podejmować także inne czynności w zastępstwie pozwanego, tj. zajmować stanowiska co do żądań przeciwnika, składać wnioski i oświadczenia, uczestniczyć w rozprawach, podczas których przeprowadzane są dowody i roztrząsane ich wyniki, a także podejmować inne właściwe ze względu na stan sprawy działania, w tym wnosić apelację lub zażalenie. Istotnym zadaniem kuratora jest także dążenie do ustalenia miejsca pobytu strony. Kurator nie ma prawa podejmować decyzji o dysponowaniu przedmiotem procesu, czyli nie wolno mu uznać powództwa w imieniu reprezentowanego pracownika (por. postanowienie SN z 2 sierpnia 2007 r., sygn. akt V CSK 155/07), czy zawierać w imieniu pozwanego ugody, nawet gdyby uważał, że będzie to korzystne dla reprezentowanego (por. wyrok SN z 17 października 2007 r., sygn. akt II CSK 261/07 OSNC-ZD 2008/3/84). Na kuratora sąd może powołać osobę bliską dla strony albo obeznaną ze stanem jej sprawy. W praktyce najczęściej zostaje nim adwokat lub radca prawny, a w niektórych sądach pracownik sądu.

Jak wynika z powyższego, postępowanie z udziałem kuratora dla nieobecnego nie jest łatwiejsze niż to toczące się z udziałem samego pozwanego. Pracodawca wiedząc, że pracownik będzie unikał sądu, powinien zatem najpierw przekalkulować czy w ogóle opłaci się prowadzić proces mając na względzie koszty, które trzeba będzie ponieść w postępowaniu związanym z doręczeniami komorniczymi, ustalaniem adresu, zaliczką na wynagrodzenie kuratora i przede wszystkim tym, czy nawet po uzyskaniu korzystnego wyroku uda się cokolwiek wyegzekwować od osoby, która ukrywa się już w trakcie procesu.

VII. PRZEBIEG POSTĘPOWANIA SĄDOWEGO

Przed dużą nowelizacją procedury cywilnej, która weszła w życie 7 listopada 2019 r. praktycznie wszystkie postępowania sądowe wyglądały identycznie – sąd wyznaczał rozprawę, na którą wzywał strony lub pełnomocników, czasami zakreślał termin do złożenia wniosków dowodowych. Raczej sporadycznie prowadzono dopuszczone w K.p.c. postępowania wyjaśniające w sprawach pracowniczych. Na rozprawie przeprowadzano dowody. Sąd wydawał wyrok, od którego strony mogły się odwołać. Wszystkie braki apelacji usuwało się przed sądem pierwszej instancji, który kompletną i pozbawioną braków apelację przekazywał sądowi drugiej instancji. O ile sprawa nie była rozpoznawana w postępowaniu uproszczonym, sąd odwoławczy rozpoznawał apelację na rozprawie. W K.p.c. funkcjonowały dalej zapisy o postępowaniach wyjaśniających, ale z reguły nie były one stosowane.

Po zmianie procedury miała nastąpić rewolucja związana przede wszystkim ze wstępnym etapem postępowania, które miało prowadzić do stworzenia tzw. planu rozprawy i procedowania zgodnie z tym planem. Mówiąc w największym skrócie zaplanowana przez usta-

wodawcę korekta przebiegu postępowania w tym zakresie nie przyjęła się, skutkiem tego od 1 lipca 2023 r. dokonano nowelizacji i uproszczeń tej fazy postępowania polegających chociażby na tym, iż strona osobiście nie musi stawiać się, na to wstępne posiedzenie podczas, którego ustalany jest plan rozprawy. Można mieć jednak wątpliwości czy wprowadzone zmiany skłonią sędziów do szerszego stosowania przepisów o posiedzeniach przygotowawczych i planie rozprawy. Mimo tego, że w tej części przepisy nie były zbyt powszechnie stosowane, to i tak od 2019 r. w związku ze zmianą procedury, jak i przepisami antycovidowymi, które będą obowiązywały jeszcze przez kilka miesięcy, przebieg postępowania zmienił się diametralnie. Wprowadzono bowiem możliwość orzekania w licznych sprawach na posiedzeniach niejawnym pisemnego przesłuchiwania świadków. Wielką zmianą jest także opisywana już wcześniej możliwość prowadzenia rozpraw zdalnych.

Ważne: Co do zasady od wielu lat wszystkie rozprawy są nagrywane, dotyczy to także sporej części rozpraw zdalnych. Można także nagrywać przebieg rozprawy nie uzyskując zgody sądu. Zakazem nagrywania objęte są jednak posiedzenia przygotowawcze, na których prowadzone są negocjacje ugodowe.

Zgodnie z obecnymi przepisami o organizacji postępowania (art. 205¹ K.p.c.), postępowanie sądowe (o ile pozew nie ma braków lub je usunięto) zaczyna się od doręczenia pozwu i zobowiązania strony pozwanej do złożenia odpowiedzi na pozew w terminie wyznaczonym jednak nie krótszym niż dwa tygodnie. Odpowiedź spóźniona zostanie zwrócona, dlatego koniecznie należy pilnować tego terminu. W uzasadnionych przypadkach, szczególnie w sprawach zawitych lub obrachunkowych, przewodniczący może zarządzić wymianę przez strony pism przygotowawczych, oznaczając porządek składania pism, terminy, w których pisma należy złożyć, i okoliczności, które mają być wyjaśnione. Przewodniczący może zobowiązać też pracodawcę, by w piśmie przygotowawczym podał wszystkie twierdzenia i dowody istotne dla rozstrzygnięcia sprawy pod rygorem utraty prawa do ich powoływania w toku dalszego postępowania. Należy je bezwzględnie wykonać i skrupulatnie przygotować pismo procesowe, ponieważ twierdzenia i dowody zgłoszone z naruszeniem tego obowiązku podlegają pominięciu, chyba że strona uprawdopodobni, iż ich powołanie w piśmie przygotowawczym nie było możliwe albo że potrzeba ich powołania wynikła później, ale z reguły będzie to niewykonalne. Warto też pamiętać, że późniejsze wyznaczenie posiedzenia przygotowawczego nie otworzy w takim przypadku ponownie terminu do zgłoszenia dowodów i twierdzeń. Stronę zastępowaną przez adwokata lub radcę prawnego przewodniczący może zobowiązać do wskazania w piśmie przygotowawczym także podstaw prawnych jej żądań i wniosków, w miarę potrzeby ograniczając zakres tego wskazania. Jeśli odpowiedź na pozew nie została złożona, sąd może wydać wyrok zaoczny i nie musi w tym celu wyznaczać rozprawy. Wyrok zaoczny doręczany jest obydwu stronom postępowania. Różni się tym od zwykłego wyroku, że pozwany może wnieść od niego nie apelację, ale sprzeciw. Jeśli skuteczny sprzeciw zostanie wniesiony, sąd albo wyznaczy rozprawę, albo zarządzi wymianę pism, albo posiedzenie przygotowawcze.

Zgodnie ze zmienionym od 1 lipca 2023 r. przepisem art. 205⁴ K.p.c., posiedzenie przygotowawcze powinno też zostać wyznaczone, jeśli sąd uzna, że brak jest podstaw do wydania wyroku zaocznego. Jak wspomniano wcześniej, przepisy te nie były zbyt często stosowane, więc spodziewać się można, że w tej sytuacji częściej nastąpi wyznaczenie rozprawy. W sprawach o zapłatę określonej kwoty pieniężnej, jeśli nie zachodzą podstawy uniemożliwiające wydanie nakazu zapłaty w postępowaniu upominawczym (oczywista bezzasadność roszczenia, wątpliwości co do wskazanych faktów, uzależnienie zaspokojenia roszczenia od świadczenia wzajemnego, nieznanie miejsce pobytu pozwanego), postępowanie co do zasady powinno rozpocząć się od wydania nakazu zapłaty w postępowaniu upominawczym,

od którego strona pozwana może złożyć sprzeciw i dalej postępowanie odbywa się na zasadach ogólnych, oczywiście z wyłączeniem składania odpowiedzi na pozew. W praktyce te przepisy też nie zawsze są stosowane i najczęściej sądy rozpoczynają postępowanie (po doręczeniu pozwu) wyznaczając rozprawę.

Jeśli odpowiedź na pozew została złożona, regułą powinno być wyznaczenie posiedzenia przygotowawczego, na które przed 1 lipca 2023 r. zawsze były wzywane strony, a obecnie – od 1 lipca 2023 r. – mogą być tylko pełnomocnicy. Powinno być ono wyznaczone w terminie 2 miesięcy od złożenia odpowiedzi na pozew lub upływu terminu w jakim miała zostać złożona. Instrukcyjny termin odbycia się pierwszej rozprawy w sprawach z powództwa pracowników to 1 miesiąc od zakończenia posiedzenia przygotowawczego lub 6 miesięcy, gdy go nie było. Istotą posiedzenia przygotowawczego jest doprowadzenie do zakończenia sporu bez potrzeby prowadzenia postępowania przed sądem. W nowych przepisach nacisk kładzie się na to aby sprawa została załatwiona ugodowo, podczas tego posiedzenia względnie przed mediatorem. Jeśli do tego nie dojdzie, powinien na tym posiedzeniu zostać przygotowany plan rozprawy obejmujący wszystkie dowody, które mają zostać przeprowadzone, terminy rozpraw wraz ze wskazaniem co się będzie w czasie nich działo. Od 1 lipca 2023 r. plan taki ma być zatwierdzany postanowieniem sądu.

Jak wspomniano wcześniej, instytucja ta nie przyjęła się zbyt szeroko w praktyce. Jeśli jednak sąd zdecyduje się je stosować, pracodawca szczególnie działający bez pełnomocnika, musi bardzo poważnie potraktować tak czynione podczas planowania rozprawy ustalenia oraz przede wszystkim czytać bardzo dokładnie wszystkie pouczenia od sądu. Plan rozprawy z urzędu doręcza się stronom. Jeżeli plan rozprawy zawiera zobowiązanie adresowane do strony, w szczególności do osobistego stawiennictwa lub przedstawienia dokumentu, doręcza się go bezpośrednio stronie, nawet jeżeli ustanowiła pełnomocnika. Pamiętać wówczas trzeba, że doręczenie planu rozprawy zastępuje zawiadomienie strony o terminach objętych nim posiedzeń i innych czynności, a także zastępuje wezwanie strony do wykonania wskazanych w nim obowiązków, o czym sąd pouczy stronę (art. 205¹⁰ K.p.c.). Przede wszystkim zwykle, po zatwierdzeniu planu rozprawy nie będzie już można powołać nowych twierdzeń, a tym bardziej dowodów.

Zgodnie z nowym brzmieniem art. 205¹² § 1 K.p.c., jeżeli wyznaczono posiedzenie przygotowawcze, strona może przytaczać twierdzenia i dowody na uzasadnienie swoich wniosków lub dla odparcia wniosków i twierdzeń strony przeciwnej do chwili zatwierdzenia projektu planu rozprawy albo sporządzenia planu rozprawy. Twierdzenia i dowody zgłoszone po zatwierdzeniu projektu planu rozprawy albo sporządzeniu planu rozprawy podlegają pominięciu, chyba że strona uprawdopodobni, że ich powołanie nie było możliwe albo że potrzeba ich powołania wynikła później. W takiej sytuacji nieprzyłożenie odpowiedniej wagi do tego etapu postępowania zwiastowało będzie często przegraną pracodawcy szczególnie wtedy, gdy w procesie sporne są przede wszystkim fakty, a nie ocena prawna zgłoszonych roszczeń. W takich właśnie sprawach gdzie trzeba ustalić sporny stan faktyczny ustalanie planu rozprawy ma sens, ponieważ w tych sprawach gdzie wystarczające jest dokonanie oceny prawnej zgłoszonego roszczenia lub przeprowadzenie nielicznych dowodów na jednym czy dwóch posiedzeniach planowanie rozprawy przyczyniłoby się tylko do przedłużenia postępowania.

VIII. UGODOWE PROPOZYCJE SĄDU I MEDIACJE

Po pierwsze o tym czy prowadzone było postępowanie mediacyjne lub ugodowe trzeba obecnie pisać już w pozwie. Po drugie sąd może na każdym etapie postępowania skierować

strony do mediacji. Lista mediatorów, w tym specjalizujących się w sprawach pracowniczych jest ogromna i naprawdę warto korzystać z tego rozwiązania, ponieważ wielokrotnie mediator pomaga zakończyć spór ugodowo. W toku postępowania mediacja wymaga zgody stron i sąd nie może przymusowo wysłać ich do mediatora, jeśli nie wyrażają na takie postępowanie zgody (art. 183¹ K.p.c.). Postępowanie przed mediatorem może zakończyć spór ugodą, która podlega zatwierdzeniu przez sąd. Okoliczność, że sąd sam nie może zmusić stron do udania się do mediatora nie oznacza, że w rolę tą, czyli namawiającego do ugody nie wcieli się sędzia prowadzący postępowanie. Zgodnie z przepisem art. 205⁶ § 2 K.p.c., podczas namawiania stron do ugodowego zakończenia sporu lub przynajmniej wyrażenia zgody na skierowanie sprawy do mediatora, przewodniczący może aktywnie poszukiwać wspólnie ze stronami ugodowych sposobów rozwiązania sporu i wspierać je w formułowaniu propozycji ugodowych. Sędzia może wskazywać sposoby i skutki rozwiązania sporu, w tym skutki finansowe. Sędzia ma zatem prawo powiedzieć ile firma lub pracownik straci lub zyska w wariantach wygrania lub przegrania sprawy, uwzględniając w tym koszty procesu czy odsetki. Dopuszczalne jest obecnie także uprzedzenie stron o tym jaki może być prawdopodobny wynik sprawy w zależności od tego, co której ze stron uda się wykazać i udowodnić. Zezwala na to wprost art. 156¹ K.p.c. Pouczenie takie może nastąpić na rozprawie, ale nie można wykluczyć go już podczas posiedzenia przygotowawczego.

Od 1 lipca 2023 r. jeszcze bardziej rozszerzono uprawnienia sędziego, wskazując, że pouczenie może dotyczyć tak wykładni przepisów prawa mogących znaleźć zastosowanie w sprawie, jak i faktów, które na danym etapie sprawy mogą zostać uznane za bezsporne lub dostatecznie wykazane. Te zmiany mają jeszcze bardziej prowadzić do takiego modelu postępowania, w którym sędzia jeszcze przed wydaniem orzeczenia wskazuje stronom w jakim kierunku zmierza postępowanie, dając im możliwość ugodowego jego zakończenia. Strony nieprzyzwyczajone do tego nowego modelu procedowania mogą uważać takie wypowiedzi przed wydaniem wyroku za przejaw stronniczości, dlatego zabezpieczeniem przed tym są przepisy o wyłączeniu sędziego, zgodnie z którymi jakiegokolwiek z jego wypowiedzi przy namawianiu stron do ugody, jak też wskazujące po przeprowadzeniu pewnych dowodów jakie szanse ma strona na wygranie lub przegranie sprawy, jak wynika z art. 49 § 2 K.p.c., nie mogą być wskazywane jako podstawa do wyłączenia sędziego. Nowela, która weszła w życie z dniem 1 lipca 2023 r. doprecyzowała wyraźnie, że chodzi tu o pouczenia z art. 156¹ K.p.c.

Ważne: Ugoda to umowa stron za pomocą, której rozstrzygają one samodzielnie istniejący pomiędzy nimi spór oraz czynią sobie wzajemne ustępstwa. Ugoda zawarta przed mediatorem, jak i umowa zawarta w obecności sądu zastępuje wyrok i może po zaopatrzeniu jej w klauzulę wykonalności stanowić tytuł wykonawczy.

Ugoda powinna dotyczyć wszystkich roszczeń powoda. Nie ma jednak przeszkód aby objęła tylko część z roszczeń. Trzeba w niej dokładnie określić jakie jest zobowiązanie pozwanego i w jakim terminie powinno zostać spełnione. Warto zamieścić w ugodzie klauzulę o rzeczeniu się pozostałych roszczeń wynikających z łączącego strony stosunku prawnego, co pozwoli uniknąć kierowania kolejnych spraw do sądu. Pewne ograniczenia możliwości zrzekania się roszczeń w ugodach występują w sporach zainicjowanych przez pracowników, ponieważ rzeczenie obejmuje tylko te roszczenia, których można się zrzec (wyłączone jest zatem rzeczenie się wynagrodzenia i urlopu wypoczynkowego). Ugoda sądowa może przeciąć spory także odnośnie tych roszczeń, które nie były objęte pozwem, a są pomiędzy nimi sporne. Pracodawca nie musi sam negocjować ugody ani jej nawet podpisywać. Ugody tak pozasądowe, jak i ugody zawarte przed sądem zawierać można za pośrednictwem pełnomocnika.

IX. POSTĘPOWANIE DOWODOWE

Pracodawca w każdej ze spraw, w których jest powodem lub pozwanym jest zobowiązany przedstawić fakty i dowody na ich poparcie. Ciężko jest jednak bez oceny okoliczności każdej konkretnej sprawy wskazać jak rozłoży się ciężar dowodu, tzn. co kto musi udowodnić żeby wygrać sprawę. Gdy pracodawca jest powodem, musi przedstawić fakty potwierdzające zasadność swojego roszczenia, a gdy jest pozwanym, fakty tamujące uwzględnienie roszczenia przeciwnika.

Zasadą jest jednak to, że to strony, a więc tak pracodawca, jak i pracownik, a nie sąd przedstawiają dowody. Jak wiadomo w procesach pracowniczych czasem zasada ta doznaje mniejszych lub większych odstępstw na korzyść pracownika, tym niemniej także w tych postępowaniach sąd nie powinien szukać dowodów, które pomogłyby wygrać którejkolwiek ze stron, a już z pewnością nie robi tego w celu wykazania zasadności twierdzeń pracodawcy, który jest profesjonalnym podmiotem. Firma nie powinna zatem liczyć na to, że sąd w celu ustalenia prawdziwej wersji przebiegu zdarzeń dopuści dowód z urzędu.

Obowiązek przedstawiania dowodów w celu udowodnienia faktów wskazywanych przez pracodawcę bierze się stąd, że w sprawach toczących się przed sądami powszechnymi, włączając w to sądy pracy, obowiązuje zasada sporności (kontrydyktoryjności). W konsekwencji sąd nie musi ustalać prawdy materialnej (obiektywnej), czyli wyjaśniać tego jak naprawdę wyglądały fakty, na których powód opiera swoje roszczenie. Sąd ocenia natomiast, które z okoliczności faktycznych przedstawionych przez powoda i pozwanego zostały przez nich udowodnione i jakie konsekwencje prawne z tego wynikają. Jeśli zatem pracodawca nie przedstawi faktów i dowodów, które przekonają sąd o słuszności jego twierdzeń, będą traktowane tak jakby nie istniały i przegra sprawę, nawet jeśli obiektywnie rzecz biorąc racja leżała po jego stronie. Wyjątkowo sąd może dopuścić dowód z urzędu. Może to mieć miejsce w sytuacjach wyjątkowych i nienasuujących podejrzeń co do naruszenia zasady bezstronności przy dopuszczeniu dowodu z urzędu. Sąd Najwyższy konsekwentnie opowiada się jednak przeciwko temu, aby sąd również w sprawach, w których powodem jest pracownik zastępował bezczynność strony, która powinna dowodzić swych roszczeń (por. wyrok SN z 5 lutego 2002 r., sygn. akt I PKN 846/00). Do wypadków gdzie dowód z urzędu powinien być dopuszczony, orzecznictwo zalicza w pierwszej kolejności sprawy, w których strony zmagają się o obejście prawa, rażącą nieporadność strony działającej bez adwokata lub radcy prawnego, której – wobec niepodjęcia przez nią właściwych czynności, mimo stosownych pouczeń sądu – grozi naruszenie interesu podlegającego szczególnej ochronie. Na sądzie spoczywa także obowiązek skorzystania z omawianego uprawnienia, gdy zachodzi podejrzenie prowadzenia przez strony procesu fikcyjnego.

Od działania za strony w zakresie postępowania dowodowego odróżnić należy realizowanie przez przewodniczącego składu obowiązków w zakresie pouczeń. Sąd może pouczać strony procesu o czynnościach procesowych, co dotyczy również postępowania dowodowego (art. 5 K.p.c.). Zakres dopuszczalnych pouczeń jest bardzo szeroki i uległ kolejnemu rozszerzeniu od 1 lipca 2023 r., o czym była mowa wcześniej. Przewodniczący składu może obecnie powiedzieć stronom w sposób znacznie obszerniejszy niż dotąd, jakie dowody i fakty muszą wskazać, aby wygrać sprawę. Dopuszczalna jest nawet taka sytuacja, że sędzia wprost powie, i to już na posiedzeniu przygotowawczym lub na początku rozprawy, że brak przeprowadzenia określonych dowodów bądź wskazania faktów skutkować będzie przegraniem procesu przez stronę. Co więcej sędzia może poinformować strony o przewidywanym wyniku sprawy po przeprowadzeniu części postępowania dowodowego. Jest to zerwanie

z obowiązującą od kilkudziesięciu lat zasadą sędziego jako bezstronnego obserwatora, który przysłuchuje się tylko sporowi stron, zaś swój pogląd co do tego jak sprawa będzie rozstrzygnięta wyraża dopiero w wyroku i jego uzasadnieniu. Ta zmiana proceduralna, nawet jeśli nie we wszystkich sądach, jest w pełni stosowana i znalazła kontynuację w tegorocznej nowelizacji procedury cywilnej.

Jeśli chodzi o typowe pouczenia dotyczące tego jak dokonywać czynności procesowych, to liczyć na nie może tylko pracodawca niekorzystający z pomocy adwokata lub radcy prawnego. Pracodawca decydujący się na samodzielne występowanie przed sądem, który nie jest pewny co do dopuszczalności podejmowania konkretnych czynności w postępowaniu dowodowym, kwestii odpłatności tych czynności, czy formy swego udziału w tym postępowaniu, powinien sam domagać się wyjaśnienia mu tych kwestii. Pouczenia dokonać może nie tylko sędzia podczas rozprawy, ale w kwestiach technicznych również sekretariat sądu czy w większych sądach pracownik biura obsługi interesanta.

Pewna część spraw zakończyć się może bez prowadzenia postępowania dowodowego. Po pierwsze w niektórych procesach okoliczności faktyczne, na których strony opierają swoje twierdzenia są bezsporne zaś kontrowersje dotyczą tylko wykładni prawa. Po drugie dowodzenie nie jest konieczne wtedy, gdy pozwany uzna powództwo w całości. Po trzecie, gdy sąd wyda nakaz zapłaty w postępowaniu upominawczym lub nakazowym lub wyrok zaoczny, a pozwany nie wniesie sprzeciwu lub zarzutów od nakazu zapłaty lub sprzeciwu od wyroku zaocznego, który uprawomocni się. Niecelowe jest wreszcie przeprowadzanie postępowania dowodowego w sprawach, w których strony zawarły ugodę na posiedzeniu przygotowawczym, na rozprawie lub przed mediatorem.

Ustalenie faktów spornych jest bardzo istotne w aspekcie postępowania dowodowego. Zaprzeczenie faktom, które przedstawia strona przeciwna nie może odbyć się tak jak przed nowelizacjami procedury, za pomocą jednozdaniowego sformułowania – „Zaprzeczam wszystkim faktom poza tymi przyznanymi”. Obecnie w piśmie procesowym (najczęściej odpowiedzi na pozew lub replice na tę odpowiedź) trzeba wyszczególnić wszystkie konkretne fakty jakim się zaprzecza, inaczej sąd uzna, że zostały one przyznane, co może mieć bardzo negatywny wpływ na wynik sprawy. Odpowiednio należy formułować wnioski dowodowe. Powinny one wyraźnie wskazywać fakty, które mają zostać wykazane konkretnym dowodem (art. 235¹ K.p.c.). Wykluczone jest zatem powoływanie dowodu „na okoliczności wskazane w pozwie”. Jeśli wniosek dowodowy nie odpowiada tym wymogom, sąd go pominie niezaskarżalnym postanowieniem (art. 235² K.p.c.). Sąd nie jest natomiast związany swym postanowieniem dowodowym, może je więc zmienić lub uchylić stosownie od okoliczności.

Ważne: Od 1 lipca 2023 wnioski dowodowe w pismach składanych przez adwokatów lub radców prawnych niewskazane w petitum pisma tylko w jego uzasadnieniu są traktowane jako nieistniejące.

Przepis art. 235² K.p.c. przewiduje, że oprócz błędnego sformułowania wniosku dowodowego sąd może w szczególności pominąć dowód:

- 1) którego przeprowadzenie wyłącza przepis K.p.c.,
- 2) mający wykazać fakt bezsporny, nieistotny dla rozstrzygnięcia sprawy lub udowodniony zgodnie z twierdzeniem wnioskodawcy,
- 3) nieprzydatny do wykazania danego faktu,
- 4) niemożliwy do przeprowadzenia,
- 5) zmierzający jedynie do przedłużenia postępowania.

Pomijając dowód, sąd wydaje postanowienie, w którym wskazuje podstawę prawną tego rozstrzygnięcia. W miarę potrzeby sąd oznaczy w postanowieniu także miejsce i termin przeprowadzenia dowodu. Ma ponadto możliwość odwołania się do treści wniosku strony, jeśli to ona wnioskowała o przeprowadzenie dowodu bez konieczności przepisywania całej tezy dowodowej do treści postanowienia.

Postanowienia sądu dotyczące dowodów – tak dopuszczające dowód, jak i oddalające wniosek dowodowy są niezaskarżalne. Jeśli sąd oddalił wniosek pracodawcy, a zgłaszany dowód miał w jego opinii istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, może podnieść tę kwestię dopiero w apelacji od wyroku. Po wydaniu niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia powinien jednak złożyć zastrzeżenie do protokołu w trybie art. 162 K.p.c. i poprosić o wpisanie tego zastrzeżenia do protokołu. Ostateczny termin na złożenie tego zastrzeżenia to kolejne posiedzenie sądu.

Dowodu nigdy nie wymaga treść powszechnie obowiązujących przepisów prawa czyli ustaw, rozporządzeń zgodnie z zasadą – sąd zna prawo. Inaczej jest natomiast z przepisami prawa zakładowego, takimi jak regulaminy, układy zbiorowe pracy, czy porozumienia. Pracownik lub pracodawca, którzy wywodzą z nich skutki prawne muszą przedstawić je sądowi, ponieważ przepisy te nie są najczęściej nigdzie publikowane. Dowodu nie wymagają fakty notoryjne, czyli fakty powszechnie znane, fakty znane sądowi z urzędu, i co jest nowością, fakty, o których informacja jest powszechnie dostępna, sąd powinien jednak zwrócić na nie uwagę stronom. Zamieszczenie w internecie informacji o fakcie nie oznacza, że jest on powszechnie znany w rozumieniu art. 228 § 1 K.p.c. (zob. wyroki SN z 30 stycznia 2014 r., sygn. akt III CSK 79/13 oraz z 10 lutego 2010 r., sygn. akt V CSK 269/09, OSNC 2010/9/127).

Dowodami w postępowaniu przed sądem pracy są zeznania świadków, stron, opinie biegłych oraz prawie zawsze dokumenty. Katalog środków dowodowych w postępowaniu cywilnym, którego odmianą jest postępowanie przed sądem pracy jest otwarty, zatem złożyć można każdy dowód dostępny stronie. Zwykle podstawowym i niezmiernie istotnym dowodem w licznych procesach pracowniczych są akta osobowe. Coraz częściej dowodami są nośniki elektroniczne, dane z systemów komputerowych, zapisy z kamer itp.

Świadkowie zeznają natomiast na okoliczność tego co zaobserwowali lub słyszeli. Wniosek o przesłuchanie świadka oprócz tezy dowodowej musi zawierać dane personalne i adres zamieszkania świadka.

Ważne: Nie ma obowiązku wcześniejszego uprzedzenia danej osoby, że będzie zgłaszana na świadka, a tym bardziej uzyskania zgody świadka. Wskazać można każdą osobę, która ma wiedzę o okolicznościach istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, niezależnie od tego czy chce ona zeznawać, czy nie.

Uwaga! Nikt nie ma prawa odmówić składania zeznań przed sądem poza ściśle określonymi wyjątkami. Obejmują one małżonków stron (również po ustaniu małżeństwa), ich wstępnych (to jest rodziców dziadków), zstępnych (dzieci, wnuków) i rodzeństwa oraz powinowatych w tej samej linii lub stopniu, jak również osób pozostających ze stronami w stosunku przysposobienia (art. 261 § 1 K.p.c.). Świadek może ponadto odmówić odpowiedzi na zadane mu pytanie, jeżeli zeznanie mogłoby narazić jego lub jego bliskich, wymienionych wyżej, na odpowiedzialność karną, hańbę lub dotkliwą i bezpośrednią szkodę majątkową albo jeżeli zeznanie miałoby być połączone z pogwałceniem istotnej tajemnicy zawodowej (art. 261 § 2 K.p.c.). Prawa odmowy składania zeznań nie mają natomiast aktualni czy byli pracownicy zatrudnieni u pracodawcy.

Jeśli rozprawa odbywa się w sposób tradycyjny, sąd wzywa świadka celem przesłuchania. Miejsce przesłuchania, jego czas, nazwiska stron i przedmiot sprawy zostają określone na wezwaniu, które zostaje doręczone świadkowi za potwierdzeniem odbioru. Doręczenie to może nastąpić w mieszkaniu świadka, w pracy, lub tam gdzie się go zastanie. Każda osoba wezwana przez sąd ma obowiązek stawić się przed sądem. Przesłuchanie świadków odbywa się podczas tradycyjnej rozprawy w sądzie (z zastrzeżeniem opisanych w dalszej części pisemnych zeznań), a pracodawca i pracownik lub ich pełnomocnicy mogą zadawać świadkom pytania. Osoba niepełnosprawna, albo obłożnie chora może po zgłoszeniu takiej potrzeby zostać przesłuchana w swoim mieszkaniu albo w szpitalu przez sędziego wyznaczonego, o czym mowa w dalszej części niniejszego opracowania.

Od ponad dwóch lat znaczna część rozpraw odbywa się w sposób zdalny. Zgodnie z art. 15zsz⁷ specustawy, w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19 oraz w ciągu roku od odwołania tego z nich, który obowiązywał jako ostatni, Sąd Najwyższy, w razie zaistnienia przesłanek, o których mowa w art. 398¹¹ § 1 K.p.c., może przeprowadzić rozprawę przy użyciu urządzeń technicznych umożliwiających przeprowadzenie jej na odległość z jednoczesnym bezpośrednim przekazem obrazu i dźwięku. Stan zagrożenia epidemicznego (obowiązujący jako ostatni) został odwołany z dniem 1 lipca 2023 r. (§ 1 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 14 czerwca 2023 r. w sprawie odwołania na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu zagrożenia epidemicznego, Dz. U. poz. 1118). Jeszcze więc przez pewien czas, część rozpraw odbywać się będzie w sposób zdalny na podstawie tych przepisów.

Uwaga! Obecnie w parlamencie procedowany jest projekt wprowadzający posiedzenia zdalne, a w zasadzie hybrydowe, to znaczy stacjonarne z możliwością połączenia się z sądem zdalnie do Kodeksu postępowania cywilnego na stałe jako jedna z form procedowania sądu (por. powołana wcześniej ustawa z 7 lipca 2023 r.). Jeśli sąd przesłuchuje świadka w taki sposób, on jak i strony lub ich pełnomocnicy, otrzymują link do rozprawy z sądu, zaś samo przesłuchanie wygląda w sposób zbliżony do tego na rozprawie stacjonarnej. Warto dodać, że subiektywne przekonanie o braku wiedzy o sprawie, czy stronach, nie stanowi jednak żadnego usprawiedliwienia dla niestawiennictwa świadka i osoba lekceważąca sąd może otrzymać grzywnę lub zostać przymusowo doprowadzona (art. 274 § 1 K.p.c. w zw. z art. 163 § 1 K.p.c.).

Od 7 listopada 2019 r. dopuszczalne jest złożenie zeznań przez świadków na piśmie (art. 271¹ K.p.c.). Jest to rozwiązanie kontrowersyjne, mimo tego, że świadek podpisuje tekst przyrzeczenia i odpowiada karnie za fałszywe zeznania według ogólnych reguł. Jeśli zeznania są bardzo istotne, warto oponować przeciwko tej formie przesłuchania, ponieważ z praktyki sądowej wynika, że zeznania składane w tej formie są mało wiarygodne, niepełne i bardzo łatwo druga strona może je zmanipulować. Z praktyki sądowej wiadomo, że przesądzenie prawdomówności zeznań danej osoby jest możliwe nie tylko poprzez samą ocenę treści zeznań danej osoby, ale także jej zachowania, gestów obserwacji mimiki. Tylko odpowiednio zadawane pytania w trakcie przesłuchania potrafią doprowadzić do wykazania, że dana osoba zeznaje nieprawdę, nie mówi prawdy, zaś całe nieprawdziwe zeznania przygotowała wcześniej na potrzeby procesu.

Dowody należy zgłaszać zawsze przed sądem pierwszej instancji, zaś te zgłoszone dopiero w postępowaniu apelacyjnym najczęściej zostaną pominięte. Powinność dopuszczenia przez sąd odwoławczy dowodu zawnioskowanego dopiero w apelacji występuje tylko wówczas, gdy apelujący nie miał możliwości przedstawienia takiego dowodu przed sądem pierwszej instancji. Dotyczy to nie tylko dowodów, ale także nowych faktów, które były już znane

stronom w trakcie trwania procesu przed sądem pierwszej instancji. Sąd odwoławczy rozpoznający apelację władny jest pominąć nowe fakty i dowody, jeżeli strona mogła je powołać w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji. Decyzja czy takie dowody dopuścić, należy zatem wyłącznie do swobodnego uznania sądu odwoławczego rozpoznającego apelację (art. 381 K.p.c.) W orzecznictwie Sądu Najwyższego ukształtował się pogląd, iż za nowe fakty i dowody należy uznać takie, które nie istniały wcześniej lub o których istnieniu stronie nie było wiadomo w toku postępowania przed sądem pierwszej instancji. Ponowienia lub uzupełnienia dowodu w postępowaniu apelacyjnym nie można żądać również tylko dlatego, że wnioskujący o nie spodziewał się korzystnej dla siebie oceny dowodów przez sąd pierwszej instancji (por. wyrok SN z 10 lipca 2003 r., sygn. akt I CKN 503/01).

Strona zgłaszająca nowe dowody dopiero w postępowaniu apelacyjnym jest zobligowana z mocy art. 368 § 1² K.p.c. uprawdopodobnić przyczynę, która spowodowała, że nie mogła powołać ich przed sądem pierwszej instancji lub dlaczego potrzeba powołania się na nie wynikała później. Strona, która z przyczyn zawinionych uniemożliwiła przeprowadzenie dowodu w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, nie może skutecznie w postępowaniu apelacyjnym podnosić zarzutu nieprzeprowadzenia tego dowodu, co oznacza, że sąd drugiej instancji może pominąć wniosek dowodowy w tym zakresie (por. wyrok SN z 15 marca 2006 r., sygn. akt II PK 165/05, OSNP 2007/5-6/69).

Dopuszczenie dowodu z opinii biegłego uwarunkowane jest natomiast tym, żeby do rozstrzygnięcia sprawy wymagane były wiadomości specjalne. Jeśli tylko taka potrzeba zachodzi odnośnie okoliczności, które powinien udowodnić pracodawca, dowód z opinii biegłego będzie konieczny aby wygrać sprawę. Jeżeli do poczynienia ustaleń istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy potrzebne są wiadomości specjalne, sąd nie może dokonywać ich sam, nawet gdyby miał w tej dziedzinie odpowiednie kwalifikacje merytoryczne; posiadanie takich kompetencji ułatwia jedynie ocenę opinii biegłego (por. wyrok z 26 stycznia 2006 r., sygn. akt I CSK 166/06). Ponadto w sprawie, do której rozstrzygnięcia wymagane są wiadomości specjalne, sąd nie może wydać rozstrzygnięcia wbrew wnioskowi wypływającemu z opinii uznanej za rzetelną i fachową. Przyjmowana powszechnie zasada, iż sąd jest najwyższym biegłym, nie może prowadzić do wniosku, że sąd może biegłego zastępować (por. wyrok SN z 14 maja 2009 r., sygn. akt II UK 211/08). Sąd może oceniać opinię biegłego pod względem fachowości, rzetelności czy logiczności. Może pomijać oczywiste pomyłki czy błędy rachunkowe. Nie może jednak nie podzielać poglądów biegłego, czy w ich miejsce wprowadzać własnych stwierdzeń (por. wyrok SN z 19 grudnia 1990 r., sygn. akt I PR 148/90). Sąd nie może zatem wbrew opinii biegłych, dostarczających sądowi wiedzy specjalistycznej koniecznej do dokonania stosownych ustaleń wymagających wiadomości specjalnych – oprzeć się na własnym przekonaniu, zasadach logicznego myślenia, doświadczenia życiowego i wiedzy powszechnej. Kryteria takie nie obejmują bowiem wiedzy specjalistycznej. Dowody z zeznań strony czy przesłuchania świadków mogą mieć przy czynieniu tego typu ustaleń wyłącznie charakter uzupełniający – z jednej strony pomocny przy sporządzeniu opinii przez biegłego, a z drugiej pozwalający sądowi ocenić jej przydatność.

Sąd najczęściej dopuszcza dowód z opinii biegłych, wskazując biegłego z listy biegłych prowadzonej przez prezesa danego sądu okręgowego. Gotową opinię biegłych sąd doręcza stronom. Pracodawca i jego przeciwnik w wyznaczonym przez sąd terminie mogą się do niej ustosunkować. Zwykle doręczając odpis opinii sąd zapyta też czy strona chce wezwania biegłego na rozprawę. Oczywiście nawet w razie braku takiego zobowiązania, żądanie wezwania biegłego na rozprawę celem uzupełnienia lub doprecyzowania opinii strony niezadowolonej lub mającej wątpliwości co do jej treści mogą również zgłosić samodzielnie. Na rozprawie

istnieje możliwość wyjaśnienia niejasności opinii czy zadawania biegłemu dodatkowych pytań. Biegły może ponadto uzupełnić opinię na piśmie.

Jeśli opinia biegłego jest niekorzystna, jedyną możliwością jej podważenia jest przeprowadzenie dowodu z opinii innego biegłego czy instytutu naukowego. Aby taki dowód został jednak dopuszczony, strona zgłaszająca taki wniosek powołać się musi na wady wydanej już opinii w zakresie jej fachowości, rzetelności czy logiczności. Potrzeba powołania innego biegłego powinna jednak wynikać z okoliczności sprawy, a nie z samego niezadowolenia strony z dotychczas złożonej opinii (por. wyrok SN z 16 września 2009 r., sygn. akt I PK 79/09). Jeśli została wydana opinia nawet niekorzystna dla strony, ale jest ona rzetelna, logiczna i niebudząca wątpliwości, sąd prawdopodobnie pominie kolejne wnioski dowodowe i raczej nie należy spodziewać się podważenia takiej decyzji przez sąd odwoławczy.

Biegli za sporządzenie opinii mają prawo żądać wynagrodzenia. Zasady opłacania i rozliczania wydatków z tym związanych uzależnione są od rodzaju sprawy oraz osoby zgłaszającej wniosek dowodowy. Pracodawca zgłaszając wniosek o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego zostanie zobowiązany do uiszczenia zaliczki na koszt przeprowadzenia takiego dowodu. Wysokość zaliczki określa sąd uwzględniając przewidywaną kwotę wydatków. Jeśli zaliczka nie zostanie wpłacona, sąd pominie zgłaszany dowód. Wpłacenia zaliczki sąd może zażądać także wtedy, gdy zawnioskowany został dowód z przesłuchania świadków i sąd spodziewa się kosztów związanych ich dojazdem lub zapłatą za utracone wynagrodzenie świadka.

Te zasady dotyczące dowodzenia za pomocą opinii biegłych, mają od 7 listopada 2019 r. jeden bardzo istotny wyjątek dotyczący postępowania uproszczonego (gdy wartość przedmiotu sporu nie przewyższa 20.000 zł). W tym postępowaniu sąd także wtedy, gdy wymagane są wiadomości specjalne, jest uprawniony do dokonania własnej oceny zasadności lub wysokości świadczenia.

X. OGŁOSZENIE WYROKU

Po przeprowadzaniu dowodów sąd wydaje wyrok, w którym uwzględni roszczenie pracodawcy albo pracownika lub oddała powództwo. Jeśli wyrok tylko częściowo uwzględni powództwo firmy, warto dokładnie się z nim zapoznać, ponieważ jeśli sąd przez pomyłkę nie odda powództwa w pozostałej części, nie będzie można odwołać się od tego wyroku. Brak sformułowania o oddaleniu powództwa w pozostałej części uniemożliwia wniesienie apelacji ze względu na nieistnienie tak zwanego substratu zaskarżenia.

Podczas ogłaszania wyroku sąd wskazuje zasadnicze motywy rozstrzygnięcia. Jeśli i rozprawa jest nagrywana (przez sąd za pomocą systemu recourt), wyrok może zostać od razu uzasadniony ustnie. Nie ma natomiast obowiązku odczytania wyroku, gdy nikt (włączając w to publiczność) nie stawił się na jego ogłoszenie. Sąd po zamknięciu rozprawy może odroczyć w przypadku zawichości sprawy termin ogłoszenia wyroku o dwa tygodnie, a w sprawie szczególnie zawitej, gdy materiał sprawy jest szczególnie obszerny lub sąd jest znacznie obciążony czynnościami w innych sprawach, termin ten wyjątkowo może wynosić miesiąc po zamknięciu rozprawy (art. 326 § 1 K.p.c.).

Uwaga! Nowelizacja, która weszła w życie 1 lipca 2023 r. wprowadziła kolejną nowość jaką jest możliwość zamknięcia rozprawy przez sąd na posiedzeniu niejawnym, jeżeli przyczyni się to do sprawniejszego rozpoznania sprawy, a wyznaczanie kolejnych posiedzeń jest

zbędne. Strony (lub pełnomocnicy, jeśli są ustanowieni) uzyskują wówczas termin na pisemne zajęcie przed zamknięciem rozprawy stanowiska w terminie nie krótszym niż 7 dni. Po zamknięciu rozprawy na posiedzeniu niejawnym sąd na takim posiedzeniu po uzyskaniu stanowisk stron lub w razie ich braku wyda wyrok, który zostanie doręczony.

Zaskarżenie wyroku wymaga złożenia wniosku o sporządzenie uzasadnienia i jego doręczenie. Dotyczy to także tych wyroków, w których sąd wygłosił ustne uzasadnienie i wówczas wniosek dotyczy jego transkrypcji. Za uzasadnienie pracodawca zapłacić musi 100 zł. Jeśli pracodawca nie zapłaci tej kwoty, wniosek zostanie odrzucony. Obowiązek uiszczenia opłaty dotyczy także transkrypcji uzasadnienia ustnego.

Po wejściu w życie 7 listopada 2019 r. nowelizacji procedury cywilnej, żadne postanowienia ani zarządzenia nie były doręczane z uzasadnieniem jak było wcześniej i nawet sporządzenie uzasadnienia z urzędu nie zwalniało w przypadku części spraw z obowiązku uiszczenia opłaty. Od 1 lipca 2023 r. w tym zakresie wprowadzono zmiany, o czym mowa będzie w dalszej części niniejszego opracowania. Składając wniosek o uzasadnienie trzeba sprecyzować czy dotyczy on całości, czy części rozstrzygnięcia.

Ważne: Prezes sądu może przedłużyć sędziemu termin na sporządzenie uzasadnienia wyroku na czas przez siebie oznaczony – wydłuża się wówczas do 3 tygodni termin na złożenie apelacji. Nie wydłuża się jednak termin do wniesienia zażalenia.

XI. ZASKARŻANIE WYDANEGO ORZECZENIA

Pracodawca po prawidłowym złożeniu wniosku o sporządzenie uzasadnienia i jego doręczeniu może zaskarżyć wyrok, który uważa za niekorzystny.

Od kilku lat nie ma możliwości złożenia apelacji bez poprzedzenia jej wnioskiem o uzasadnienie. Nawet wtedy, gdy sąd wygłosił ustne uzasadnienie, wniosek taki należy złożyć, ponieważ apelacja niepoprzedzona wnioskiem zostanie odrzucona.

Apelacja musi odpowiadać wszystkim takim warunkom jak inne pisma procesowe, tzn. powinna wskazywać sąd, do którego jest skierowana, oznaczenie przedmiotu sprawy, oznaczenie stron i ich adresy. Należy wskazać jaki wyrok podlega zaskarżeniu oraz zakres zaskarżenia, najlepiej oznaczając konkretne punkty wyroku. Zamieścić trzeba też zarzuty apelacji, czyli najkrócej mówiąc dlaczego zdaniem apelującego sąd pierwszej instancji orzekł nieprawidłowo. Należy także określić wnioski apelacji, czyli jakiego rozstrzygnięcia domaga się apelujący od sądu odwoławczego (zmiany czy uchylenia orzeczenia).

Następny wymóg to wskazanie wartości przedmiotu zaskarżenia. Będzie ona równa wartości przedmiotu sporu tylko wtedy, gdy pracodawca przegrał sprawę w całości. Jeśli wygrał częściowo, to wartość przedmiotu zaskarżenia wyznaczy to w jakiej części jego roszczenie nie zostało uwzględnione. Jeśli pracodawca przegra sprawę, a był pozwany, to wartością przedmiotu zaskarżenia będzie cała kwota zasądzona na rzecz pracownika, chyba że pracodawca godzi się częściowo z wyrokiem i nie chce go zaskarżać w całości.

Podanie wartości przedmiotu zaskarżenia jest konieczne także w tych sprawach majątkowych, które nie mają charakteru pieniężnego. Są to przykładowo sprawy, w których pracodawca został pozwany o przywrócenie do pracy czy o ustalenie stosunku pracy. W większości spraw niepieniężnych o charakterze majątkowym wartość przedmiotu zaskarżenia ustalić

można w oparciu o przepis art. 23¹ K.p.c. (dotyczący wartości przedmiotu sporu w sprawach z powództwa pracownika). Przewiduje on, iż w sprawach o roszczenia pracowników dotyczące nawiązania, istnienia lub rozwiązania stosunku pracy wartość przedmiotu sporu stanowi, przy umowach na czas określony – suma wynagrodzenia za pracę za okres sporny, lecz nie więcej niż za rok, a przy umowach na czas nieokreślony – za okres jednego roku. Apelacja od wyroku rozstrzygającego o powództwie głównym i wzajemnym musi uwzględniać ten specyficzny rodzaj rozstrzygnięcia. Sąd Najwyższy w postanowieniu z 16 lutego 2007 r. (sygn. akt II PZ 81/06, OSNP 2008/9-10/135) wyjaśnił, że: „Apelację rozstrzygającą o takich powództwach należy traktować jako dwie apelacje podlegające oddzielnym opłatom (art. 18 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych) (...)”. Co do każdego z tych apelacji skarżący musi oddzielnie wskazać wartość przedmiotu zaskarżenia.

Przykład

Pracodawca domaga się zapłaty 5.000 zł od pracownika. Sąd rejonowy zasądził kwotę 3.000 zł w pierwszym punkcie i oddalił powództwo w pozostałej części w drugim punkcie oraz orzekł o kosztach w trzecim punkcie stosunkowo je rozdzielając.

Pracodawca powinien zaskarżyć punkt drugi i trzeci wyroku (zakres zaskarżenia), domagając się zmiany punktu drugiego poprzez zasądzenie kwoty 2.000 zł oraz zmiany rozstrzygnięcia o kosztach poprzez zasądzenie kosztów procesu stosownie do nowego rozstrzygnięcia oraz zasądzenia kosztów procesu za instancję odwoławczą (wniosek apelacji). Wartość przedmiotu zaskarżenia to 2.000 zł.

Apelacja nie jest darmowa. W sprawach cywilnych i gospodarczych opłata od apelacji jest identyczna jak opłata od pozwu. W sprawach z zakresu prawa pracy kwestie odpłatności uregulowano inaczej. Tam gdzie wartość przedmiotu sporu jest niższa niż 50.000 zł, opłata od apelacji to 30 zł, ale w praktyce zaliczeniu podlegała będzie na tę opłatę kwota uiszczona przy składaniu wniosku o uzasadnienie. W sprawach, w których wartość przedmiotu sporu jest wyższa, opłacić ją trzeba opłatą stosunkową (5%), czyli identyczną jak opłata od pozwu. Wysokość opłaty wylicza się jednak nie od wartości przedmiotu sporu (która decyduje o samej odpłatności), ale od wskazanej przez stronę wartości przedmiotu zaskarżenia.

Ważne: Apelację wnosi się w ciągu 2 tygodni od doręczenia uzasadnienia, chyba że prezes sądu wydłużył sędziemu termin na sporządzenie uzasadnienia, wtedy termin wynosi trzy tygodnie. Wraz z doręczeniem uzasadnienia pracodawca powinien zostać pouczony o możliwości wniesienia apelacji w dłuższym terminie.

Zasadą w postępowaniu odwoławczym jest rozpoznawanie ich na posiedzeniu niejawnym. Do 2019 r. dotyczyło to tylko spraw uproszczonych, obecnie dotyczy wszystkich spraw apelacyjnych. Strona, która chce aby jej apelacja była rozpoznana na rozprawie, musi złożyć wyraźny wniosek o wyznaczenie rozprawy.

Przykład

Pracodawca w apelacji zawarł wniosek o przesłuchanie 2 świadków, uznając że wyraża on już jego wolę wyznaczenia rozprawy. Tak nie jest i sąd nie musi wyznaczać rozprawy. Po pierwsze sąd odwoławczy może oddalić wniosek dowodowy i najczęściej tak się dzieje. Po drugie świadków można przesłuchać w drodze pisemnej, a zatem bez wyznaczenia rozprawy.

Każda apelacja może zostać rozpoznana bez wyznaczania rozprawy. Jeśli pracodawca chce się dodatkowo wypowiedzieć, musi zawnieść o to w apelacji lub odpowiedzi na apelację.

Wszelkie czynności związane z postępowaniem międzyinstancyjnym, a zatem przede wszystkim usuwanie braków formalnych i fiskalnych apelacji wykonuje sąd odwoławczy (okręgowy lub apelacyjny). Zasadą jest jednak to, że apelację kierujemy do sądu odwoławczego za pośrednictwem sądu, który wydał wyrok. Jest możliwość skierowania jej bezpośrednio, ale zwykle opóźnia to tylko rozpoznanie sprawy, ponieważ sąd odwoławczy nie dysponuje aktami sprawy i musi się o nie zwrócić.

Jeśli braki formalne lub fiskalne apelacji nie zostaną usunięte na wezwanie, apelacja podlega odrzuceniu. Postanowienie w tym przedmiocie wydaje sąd drugiej instancji. Zażalenie na takie postanowienie złożyć można natomiast do innego składu tego sądu. W tym przypadku sąd doręcza postanowienie zawsze z uzasadnieniem. W przypadku większości spraw z zakresu prawa pracy rozpoznawanych przez sądy rejonowe apelację rozpoznaje sąd okręgowy. Jeśli ten sąd odrzuci apelację, należy pamiętać aby zażalenie skierować do innego składu sądu okręgowego, a nie sądu apelacyjnego.

Poczynając od 7 listopada 2019 r. w sposób wręcz rewolucyjny zmieniono reguły postępowania zażaleniowego. Wiele zażaleń było odrzucanych, ponieważ nawet profesjonalni pełnomocnicy nie stosowali się do nowych zasad prawidłowo. Po kilku latach obowiązywania nowych przepisów strony i sądy przyzwyczały się do nowych rozwiązań i ilość błędnych zażaleń zmalała. Niestety od 1 lipca 2023 r. ponownie dokonano zmian, które w jeszcze inny sposób ukształtowały to postępowanie.

Najbardziej istotną zmianą wprowadzoną w 2019 r. było to, że każde zażalenie musiało zostać poprzedzone wnioskiem o uzasadnienie postanowienia (dotyczyło to także zaskarżalnych zarządzeń np. o zwrocie pozwu). Bez znaczenia pozostawało to, że niektóre sądy z przyzwyczajenia sporządzały uzasadnienia (przed 7 listopada 2019 r. było to obligatoryjne), ponieważ brak wniosku o uzasadnienie skutkowało odrzuceniem zażalenia. Wydając postanowienie sąd może wskazać zasadnicze motywy rozstrzygnięcia, co ma na celu poinformowanie stron o motywach bez konieczności składania wniosku o uzasadnienie. Jak słusznie przyjęto w orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. uchwała z 2 lipca 2020 r., sygn. akt III CZP 38/20), pomimo wskazania zasadniczych motywów rozstrzygnięcia, zaskarżenie postanowienia wymaga uprzedniego złożenia wniosku o sporządzenie i doręczenia uzasadnienia. Wniosek taki opłacić trzeba opłatą 100 zł, identycznie jak ma to miejsce w przypadku wyroku.

Od 1 lipca 2023 r. zasady wskazane wyżej w dalszym ciągu obowiązują. Wprowadzono jednak od nich bardzo istotny wyjątek. Zgodnie z obowiązującymi od tego dnia przepisami, podlegające zaskarżeniu postanowienie wydane na posiedzeniu niejawnym sąd może z urzędu od razu uzasadnić nie czekając na wniosek strony (art. 357 § 2³ i 2⁴ K.p.c.). Jest to możliwe, jeżeli pozwoli na usprawnienie postępowania lub jeżeli postanowienie dotyczy przyznania zwrotu kosztów osobie niebędącej stroną. W takim przypadku postanowienie z uzasadnieniem doręcza się wszystkim stronom lub osobom, których to postanowienie dotyczy. Doręczenie przez sąd z urzędu postanowienia z uzasadnieniem wydanego na posiedzeniu niejawnym zwalnia stronę od obowiązku zgłoszenia wniosku o doręczenie postanowienia z uzasadnieniem.

Konsekwencja zmiany przepisu jest taka, że w sytuacji gdy sąd doręczy sentencję postanowienia od razu z uzasadnieniem, stronie otworzy się termin tygodniowy na złożenie zażalenia (dotąd taka zasada obowiązywała wyjątkowo przy postanowieniu o odrzuceniu apelacji). W praktyce spodziewać się można, że nawet liczni pełnomocnicy przyzwyczajeni

już do obecnego modelu zaskarżania orzeczeń złożą w tej sytuacji wnioski o uzasadnienie postanowienia zamiast zażalenia, co skutkowało będzie upływem terminu do wniesienia zażalenia (a sam wniosek zostanie odrzucony jako niedopuszczalny). Oczywiście, gdy sąd zamiast uzasadnienia wskaże zasadnicze motywy rozstrzygnięcia, złożenie wniosku o uzasadnienie postanowienia będzie dalej konieczne.

Ważne: Pracodawca zamierzający zaskarżyć niekorzystne dla siebie postanowienie lub zarządzenie, występujący bez profesjonalnego pełnomocnika, powinien dokładnie przeczytać pouczenie, aby najpierw ustalić do jakiego sądu powinien złożyć zażalenie.

Znaczna część zażeń rozpoznawana jest w tak zwanym systemie poziomym, to znaczy przez ten sam sąd, który wydał zaskarżoną decyzję, tylko w innym składzie. Od 1 lipca 2023 r. wprowadzono pewne zmiany, z których najważniejsza jest taka, że zażalenie na postanowienie w przedmiocie zabezpieczenia (a więc tak uwzględniające wniosek o zabezpieczenie, jak i oddalające) od tej daty rozpoznaje sąd drugiej instancji, a dotychczas było to zażalenie poziome rozpoznawane przez inny skład tego sądu, który wydał zaskarżone orzeczenie. Od tej daty rozszerzono także katalog postanowień sądu drugiej instancji zaskarżalnych zażaleniem, z czego najważniejsze jest wprowadzenie zaskarżalności postanowień o oddaleniu przez sąd drugiej instancji wniosku o zwolnienie od kosztów oraz postanowienia o odrzuceniu apelacji. Zażalenie do sądu drugiej instancji przysługuje na postanowienia sądu pierwszej instancji kończące postępowanie w sprawie, a ponadto oprócz wspomnianych wcześniej postanowień w przedmiocie zabezpieczenia na postanowienia sądu pierwszej instancji i zarządzenia przewodniczącego, których przedmiotem jest:

- 1) zwrot pisma wniesionego jako pozew, z którego nie wynika żądanie rozpoznania sprawy,
- 2) zwrot pozwu,
- 3) odmowa odrzucenia pozwu,
- 4) przekazanie sprawy sądowi równorzędnemu lub niższemu albo podjęcie postępowania w innym trybie,
- 5) zawieszenie postępowania i odmowa podjęcia zawieszonych postępowania,
- 6) zwrot kosztów, określenie zasad ponoszenia przez strony kosztów procesu, zwrot opłaty lub obciążenie kosztami sądowymi – jeżeli strona nie składa środka zaskarżenia co do istoty sprawy.

Zażalenia do innego składu tego samego sądu pierwszej instancji przysługują na postanowienia tego sądu, których przedmiotem jest:

- 1) odmowa zwolnienia od kosztów sądowych lub cofnięcie takiego zwolnienia oraz odmowa ustanowienia adwokata lub radcy prawnego lub ich odwołanie,
- 2) oddalenie opozycji przeciwko wstąpieniu interwenienta ubocznego oraz niedopuszczenie interwenienta do udziału w sprawie wskutek uwzględnienia opozycji,
- 3) rygor natychmiastowej wykonalności,
- 4) wstrzymanie wykonania prawomocnego orzeczenia do czasu rozstrzygnięcia skargi o wznowienie postępowania,
- 5) stwierdzenie prawomocności orzeczenia,
- 6) skazanie świadka, biegłego, strony, jej pełnomocnika oraz osoby trzeciej na grzywnę, zarządzenie przymusowego sprowadzenia i aresztowania świadka oraz odmowa zwolnienia świadka i biegłego od grzywny i świadka od przymusowego sprowadzenia,
- 7) odmowa uzasadnienia orzeczenia oraz jego doręczenia,

- 8) sprostowanie lub wykładnia orzeczenia albo ich odmowa,
- 9) zwrot zaliczki, zwrot kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu oraz wynagrodzenie biegłego, mediatora i należności świadka, kuratora ustanowionego dla strony w danej sprawie, a także koszty przyznane w nakazie zapłaty, jeżeli nie wniesiono środka zaskarżenia od nakazu,
- 10) oddalenie wniosku o wyłączenie sędziego,
- 11) zatwierdzenie ugody zawartej przed mediatorem,
- 12) odrzucenie zażalenia,
- 13) odrzucenie skargi na orzeczenie referendarza sądowego,
- 14) postanowienia w postępowaniu egzekucyjnym (z pewnymi wyjątkami).

Zażalenia do innego składu sądu drugiej instancji przysługują na postanowienia tego sądu, których przedmiotem jest:

- 1) odmowa ustanowienia adwokata lub radcy prawnego lub ich odwołanie, odmowa zwolnienia od kosztów sądowych lub cofnięcie takiego zwolnienia,
- 2) oddalenie wniosku o wyłączenie sędziego,
- 3) zwrot kosztów procesu, o ile nie wniesiono skargi kasacyjnej,
- 4) zwrot kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu,
- 5) skazanie świadka, biegłego, strony, jej pełnomocnika oraz osoby trzeciej na grzywnę,
- 6) zarządzenie przymusowego sprowadzenia i aresztowania świadka,
- 7) odmowa zwolnienia świadka i biegłego od grzywny i świadka od przymusowego sprowadzenia,
- 8) wynagrodzenie biegłego,
- 9) odrzucenie apelacji, odrzucenie skargi o wznowienie postępowania i umorzenie postępowania wywołanego wniesieniem apelacji,
- 10) udzielenie zabezpieczenia (wyłącznie udzielenie, oddalenie wniosku nie jest zaskarżalne).

Ważne: Nie podlegają zaskarżeniu do innego składu sądu drugiej instancji postanowienia wydane w wyniku rozpoznania zażalenia na postanowienie sądu pierwszej instancji, w tym postanowienia o zasądzeniu kosztów postępowania zażaleniowego.

Jeśli pracodawca prawomocnie przegrał proces, jedyną szansą na wzruszenie prawomocnego wyroku jest wniesienie skargi kasacyjnej do Sądu Najwyższego. Sporządzić ją może wyłącznie adwokat lub radca prawny.

Skarga kasacyjna z zakresu prawa pracy jest niedopuszczalna w sprawach o prawa majątkowe, w których wartość przedmiotu zaskarżenia jest niższa niż 10.000 zł, dotyczących kar porządkowych, świadectwa pracy i roszczeń z tym związanych oraz o deputaty lub ich ekwiwalent, a także rozpoznanych w postępowaniu uproszczonym. Niezależnie od wartości przedmiotu zaskarżenia, skarga kasacyjna przysługuje także w sprawach o odszkodowanie z tytułu wyrządzenia szkody przez wydanie prawomocnego orzeczenia niezgodnego z prawem. O ile sama wartość przedmiotu zaskarżenia eliminująca możliwość złożenia skargi kasacyjnej w postępowaniu z zakresu prawa pracy jest bardzo niska (w postępowaniu cywilnym to 50.000 zł), więc w licznych sprawach można teoretycznie skargę kasacyjną złożyć, to szanse nawet na samo jej przyjęcie do rozpoznania są zwykle nikłe. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli:

- 1) w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne,

- 2) istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów,
- 3) zachodzi nieważność postępowania lub
- 4) skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Mimo, że skarga kasacyjna może zostać sporządzona i wniesiona przez profesjonalnych pełnomocników, tylko nielicznym udaje się sporządzić skargę, która zostaje przyjęta do rozpoznania. Większość skarg załatwiana jest w tzw. przesądzie w ten sposób, że Sąd Najwyższy odmawia jej przyjęcia do rozpoznania.

Procedura cywilna, która jest podstawą procedowania przed sądami pracy ulega ciągłym zmianom. W niniejszym opracowaniu uwzględniono istotną nowelizację dokonaną ustawą z 9 marca 2023 r., która weszła w życie 1 lipca 2023 r. Z kolei 7 lipca 2023 r. Sejm uchwalił już kolejną obszerną ustawę nowelizującą w stopniu znacznym tak Kodeks postępowania cywilnego, jak i ustawę o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. Proces legislacyjny dotyczący tej ustawy jest w toku – została ona przekazana do Senatu i nieznanym jest jej ostateczny kształt. Należy zakładać, że zmienione przepisy wejdą w życie za kilkanaście tygodni. Ustawa ma wprowadzić na stałe do procedury składy jednoosobowe przy rozpatrywaniu spraw apelacyjnych i zażaleniowych (ale z wyłączeniem zażaleń poziomych od orzeczeń sądu pierwszej instancji). Kolejna zmiana to wprowadzenie do Kodeksu postępowania cywilnego na stałe, ale w zmienionej formie rozpraw zdalnych, znanych z przepisów antycovidowych. Z mocy tych nowych przepisów uzyskają one charakter rozpraw hybrydowych, to znaczy prowadzonych stacjonarnie, ale z możliwością zdalnego połączenia się z sądem przez strony procesu. Strony będą mogły same wnioskować o wyznaczenie rozprawy w takiej formie. Wprowadza się jednocześnie prawo sprzeciwu stron wobec zdalnego przesłuchania świadków, co jest trafnym rozwiązaniem i podobne powinno funkcjonować w odniesieniu do zeznań pisemnych. Biegli sądowi zostaną zobowiązani do założenia konta na portalu informacyjnym sądu i w ten sposób będą komunikować się z sądem, co powinno przyspieszyć niektóre postępowania. Warto przy okazji zwrócić uwagę na to, iż konto na portalu informacyjnym może założyć każda strona, która ma sprawę w sądzie – nie tylko adwokat radca prawny czy biegły i jest to narzędzie bardzo przydatne umożliwiające podgląd tego co dzieje się w sprawie.

Korekcie na mocy ustawy z 7 lipca 2023 r. ulegają także przepisy o kosztach sądowych w sprawach pracowniczych. Pobieżna lektura wskazuje, że dokonuje się znów bardzo nieprzemysłanej nowelizacji, skazując sądy na trudności w interpretowaniu przepisów o kosztach. Ważną zmianą w zakresie innych kosztów sądowych ma być obniżenie opłaty od wniosku o sporządzenie i doręczenie uzasadnienia postanowienia ze 100 zł do 30 zł.

Rolą pracodawcy nie jest oczywiście ściśle śledzenie zmian w procedurze cywilnej, ponieważ ilość nowelizacji jest tak duża, że nie mogą za nią nadążyć nawet profesjonalni pełnomocnicy i sędziowie. Stopień komplikacji przepisów proceduralnych oraz ciągłe ich zmiany powinny skłaniać te osoby, które decydują się uczestniczyć w postępowaniu sądowym bez udziału adwokata lub radcy prawnego do bardzo dokładnego czytania oraz słuchania pouczeń udzielanych przez sąd w toku postępowania. Może się bowiem okazać, że w identycznej sytuacji konkretnej czynności procesowej należy dokonać w sposób zupełnie inny, niż miało to miejsce nawet kilka dni wcześniej. Pomyłka i podjęcie czynności z pamięci może wywołać natomiast negatywne skutki procesowe. Jeśli to sąd nie zauważyłby natomiast zmiany przepisów, błędne pouczenie zawsze powinno być podstawą do przywrócenia terminu procesowego i nie powinno obciążać strony.

UBEZPIECZENIA I PRAWO PRACY. DODATEK

Redakcja: Redaktor Naczelna: Małgorzata Kozłowska
 Dodatek opracował: Rafał Krawczyk
 adres: 66-400 Gorzów Wlkp., ul. Owocowa 8
 e-mail: ubezpieczenia@gofin.pl

NAKLAD 15 540

Wydawca: Wydawnictwo Podatkowe GOFIN sp. z o.o.
 adres: 66-400 Gorzów Wlkp., ul. Owocowa 8
 tel.: 95 720 85 40, faks 95 720 85 60



PRENUMERATA 2023

szczegóły na www.sklep.gofin.pl

| Numer kompletu | Komplety promocyjne z nagrodami na IV-XII 2023 r. | Cena promocyjna |
|----------------|--|-----------------|
| KOMPLET nr 1 | Komplet czasopism (tab. 2 poz. 6) + Gazeta Podatkowa | 1898,00 zł |
| KOMPLET nr 2 | Komplet czasopism (tab. 2 poz. 6) | 1598,00 zł |
| KOMPLET nr 3 | Biuletyn Informacyjny (tab. 2 poz. 1) + Gazeta Podatkowa | 869,00 zł |

| Lp. | Tytuł czasopisma | Cykl wydawniczy | PRENUMERATA 2023 | | |
|-----|---|-----------------|------------------|-------------|-------------|
| | | | IV-XII | II półrocze | III kwartał |
| 1. | Biuletyn Informacyjny dla Służb Ekonomiczno-Finansowych z comiesięcznym dodatkiem Serwis Podatkowy + on-line | co 10 dni | 445,50 zł | 297,00 zł | 148,50 zł |
| 2. | Ubezpieczenia i Prawo Pracy + on-line | dwutygodnik | 297,00 zł | 198,00 zł | 99,00 zł |
| 3. | Poradnik VAT + on-line | dwutygodnik | 288,00 zł | 192,00 zł | 96,00 zł |
| 4. | Zeszyty Metodyczne Rachunkowości + on-line | dwutygodnik | 292,50 zł | 195,00 zł | 97,50 zł |
| 5. | Przegląd Podatku Dochodowego + on-line | dwutygodnik | 283,50 zł | 189,00 zł | 94,50 zł |
| 6. | KOMPLET CZASOPISM (poz. 1-5) + Serwis Głównego Księgowego + on-line | patrz poz. 1-5 | 1598,00 zł | 1071,00 zł | 535,50 zł |
| 7. | Biuletyn Informacyjny dla Służb Ekonomiczno-Finansowych bez dodatku Serwis Podatkowy + on-line | co 10 dni | 378,00 zł | 252,00 zł | 126,00 zł |

Ceny zawierają podatek VAT. Koszty wysyłki pokrywa Wydawnictwo.

Warunkiem prenumeraty jest złożenie zamówienia (np. na www.sklep.gofin.pl) oraz **jednoczesne dokonanie wpłaty** na konto: Wydawnictwo Podatkowe GOFIN, BH w Warszawie S.A. nr: 14 1030 1133 0000 0000 3533 0000.
 Po otrzymaniu wpłaty wystawiamy fakturę.

Informacje o innych produktach: Internetowy Serwis Głównego Księgowego, Czasopisma Księgowych on-line, Gazeta Podatkowa, Program DRUKI Gofin, Serwis Budżetowy, segregatory i boksy, dostępne są na stronie internetowej:

www.sklep.gofin.pl

Informacji udziela także **Biuro Obsługi Klienta** - tel. 95 720 85 40, infolinia 800 162 732

Publikacje zamieszczone w czasopiśmie nie stanowią opinii prawnych, urzędowej interpretacji przepisów ani innego oficjalnego stanowiska organów państwowych.

Wszelkie prawa zastrzeżone: kopiowanie, przedruk i rozpowszechnianie zabronione.