

mgr Paulina Pawlak*
mgr Marcin Sidor**

Celowość utrzymania odrębności w postępowaniach z zakresu prawa pracy

Streszczenie

Jedną z kategorii postępowań odrębnych w Kodeksie cywilnym jest postępowanie z zakresu prawa pracy. Wprowadzono wiele wyjątków od ogólnych zasad postępowania cywilnego wzmacniających pozycję procesową pracownika jako słabszej strony stosunku pracy. Pierwszą podstawową różnicą jest skład sądu w postaci jednego sędziego i dwóch ławników. W procesach z zakresu prawa pracy właściwość miejscowa sądów jest przemienna. W pierwszej instancji sprawy rozpatrują sądy rejonowe. Co więcej, w toku postępowania sędzia (bez ławników) przeprowadza czynności wyjaśniające, które przyspieszają i usprawniają postępowanie. Pełnomocnikiem pracownika może zostać przedstawiciel związku zawodowego lub inspektor pracy albo pracownik zakładu pracy, w którym mocodawca jest lub był zatrudniony. Kolejną różnicą jest możliwość ustnego zgłaszania wniosków dowodowych czy oświadczeń składanych przez pracownika. Nie obowiązuje zasada przeprowadzania dowodu na wniosek strony. Nie stosuje się przepisów ograniczających dopuszczalność dowodu ze świadków i z przesłuchania stron. Ponadto sąd może wzywać strony, świadków, biegłych lub inne osoby w sposób, który uzna za najbardziej celowy. Odmienne uregulowane są również koszty sądowe. Podkreślić należy, że pracownik oraz pracodawca powinni dążyć do polubownego załatwienia sporu, w związku z czym ugodę zawrzeć można na każdym etapie postępowania. Konkluzja jest taka, że odformalizowanie postępowania ułatwia pracownikowi dochodzenie swych roszczeń przed sądem.

Słowa kluczowe: różnice w postępowaniu cywilnym, pozycja pracownika, prawo pracy

* Autorka jest doktorantką w Zakładzie Prawa Pracy i Prawa Socjalnego na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu.

** Autor jest doktorantem w Katedrze Postępowania Administracyjnego i Sądowoadministracyjnego na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu.

1. Wstęp

Kodeks postępowania cywilnego, poza przepisami ogólnymi, zawiera także przepisy szczególne dotyczące różnorodnego rodzaju postępowań. Postępowania uregulowane w odmienny sposób noszą nazwę postępowań odrębnych. Jedną z kategorii tychże postępowań jest postępowanie z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, uregulowane w księdze pierwszej, w tytule VII, w dziale III kodeksu postępowania cywilnego. Niniejszy artykuł traktuje o celowości utrzymania odrębności w postępowaniach z zakresu prawa pracy. Praktyka pokazuje, że w prawie pracy, mimo istnienia instytucji umożliwiających polubowne załatwienie sporu, większość spraw jest rozstrzygana na drodze sądowej. W polskim prawie pracy wprowadzono wiele wyjątków od ogólnych zasad postępowania cywilnego mających na celu wzmocnienie procesowej pozycji pracownika, który uważany jest za słabszą stronę stosunku pracy¹. Nie oznacza to, że pracodawca stoi na straconej pozycji. Mniej korzystną pod względem formalnym pozycję procesową pracodawcy można zniwelować przez dobre przygotowanie sprawy i rozsądną argumentację przed sądem. Zasadność istnienia odrębnego postępowania z zakresu prawa pracy w orzecznictwie Sądu Najwyższego motywuje się tym, iż ułatwia ono pracownikowi dochodzenie swych roszczeń w odformalizowanym postępowaniu sądowym, przy jednoczesnym zapewnieniu zwiększonej ochrony dla tych podmiotów².

Na wstępie określić należy jakie kategorie spraw rozumiemy jako sprawy z zakresu prawa pracy³. Ustawodawca w słowniczku art. 476 k.p.c. określa zamknięty katalog spraw z zakresu prawa pracy. Są to po pierwsze roszczenia ze stosunku pracy lub z nim związane. Drugą kategorią spraw są sprawy o ustalenie istnienia stosunku pracy, jeżeli łączący strony stosunek prawny, wbrew zawartej między nimi umowie, ma cechy stosunku pracy. Ostatnia kategoria to sprawy o odszkodowania dochodzone od zakładu pracy na podstawie przepisów o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

2. Skład sądu

Pierwszą podstawową cechą odróżniającą to postępowanie od innych postępowań cywilnych jest skład samego sądu⁴. Co do zasady, w pierwszej instancji, zgodnie z art. 47 par. 1 k.p.c., sąd orzeka w składzie jednego sędziego. Natomiast w pierwszej instancji w sprawach z zakresu prawa pracy skład sądu to jeden sędzia zawodowy jako

¹ Zob. M. Mędrala, *Miejsce sądowego postępowania cywilnego w sprawach z zakresu prawa pracy w systemie prawa polskiego i jego relacja do funkcji ochronnej prawa pracy* [w:] *Funkcja ochronna cywilnego postępowania sądowego w sprawach z zakresu prawa pracy*, Oficyna 2011, LEX nr 124279.

² Wyrok Sądu Najwyższego z dn. 6 grudnia 1967 r., I PR 386/67, LEX nr 13952 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dn. 4 lutego 1972 r., I PR 408/71, LEX nr 14159.

³ Szerzej na temat pojęcia postępowań z zakresu prawa pracy i pojęcia postępowań ze stosunków z zakresu prawa pracy: M. Mędrala, *Tryby postępowań odrębnych w sprawach z zakresu prawa pracy* [w:] *Funkcja...*

⁴ Por. Z. Góral, P. Prusinowski, *Sąd Pracy* [w:] *Rozstrzyganie indywidualnych sporów ze stosunku pracy*, red. Z. Góral, LEX 2013, LEX nr 160468.

przewodniczący i dwóch ławników. Przypomnijmy, że ławnik jest niezawodowym i nieprofesjonalnym członkiem składu orzekającego. Stanowi on niejako czynnik społeczny. Wobec powyższego, podobnie jak sędziego, obowiązują go zasady bezstronności i niezawisłości. Jego głos waży tyle samo, co głos sędziego. Może dojść do sytuacji, w której dwóch ławników przegłosuje sędziego. W takim przypadku przegłosowany członek składu orzekającego (sędzia) może zgłosić zdanie odrębne (*votum separatum*)⁵. Wynika to z art. 47 par. 2 pkt 1 k.p.c. W składzie takim sąd orzeka w sprawach, po pierwsze o 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 i o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy. Po drugie w sprawach o naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu i o roszczenia z tym związane. Trzecią kategorią spraw są sprawy o odszkodowanie lub zadośćuczynienie w wyniku stosowania mobbingu. Udział ławników w postępowaniach z zakresu prawa pracy oraz równowaga głosów ławników i sędziego zapewniają większą bezstronność i niezawisłość orzeczeń sądu w takim składzie. Ławnicy zapewniają jednocześnie odmienne, nieprawnicze, spojrzenie na stan faktyczny, w którym orzekają. Ten tzw. czynnik społeczny jest w tego rodzaju sprawach niezwykle istotny.

3. Właściwość sądu

Kolejną istotną różnicą pomiędzy „normalnym” postępowaniem a postępowaniem z zakresu prawa pracy jest właściwość miejscowa sądu (występuje tu tzw. właściwość przemienna⁶). Właściwość miejscowa sądu ulega znacznemu poszerzeniu, co służyć ma wprowadzeniu szerszego wyboru sądów dla dochodzących swych praw pracowników. Tak więc na mocy art. 461 k.p.c. w sprawach z zakresu prawa pracy powództwo może być wytoczone bądź przed sądem według właściwości ogólnej pozwanego, bądź przed sądem, w którego okręgu praca jest, była lub miała być wykonywana, bądź też przed sądem, w którego okręgu znajduje skuteczność klauzul prorogacyjnych w umowie o pracę, tj. klauzul, na podstawie których pracownik i pracodawca wybierają sąd wyłącznie właściwy dla rozstrzygania spraw sądowych, powstałych na gruncie tej umowy.

Kwestia klauzul prorogacyjnych budzi kontrowersje zarówno u pracownika będącego stroną umowy, jak również w orzecznictwie i doktrynie. W orzecznictwie Sądu Najwyższego dominował niegdyś pogląd, iż jeżeli do umowy dołączony jest regulamin, określający uprawnienia i obowiązki stron, pisemne zawarcie umowy pociąga za sobą także wyrażenie zgody na określenie sądu właściwego do rozpoznania sprawy powstałej z tytułu zawartej umowy zamieszczonej w regulaminie⁷. Postanowieniom regulaminu pracownik poddaje się przez sam fakt zawarcia umowy. Obecnie powyższe stanowisko

⁵ K. Knoppek, *Udział obywateli w sprawowaniu wymiaru sprawiedliwości w postępowaniu cywilnym*, Ius Novum 2014/1/24–33, LEX nr 198452.

⁶ Por. D. Książek, *Miejsce pracy jako istotny element umowy o pracę*, LEX 2013, Lex nr 184155.

⁷ Postanowienie Sądu Najwyższego z dn. 13 czerwca 1975 r., II CZ 91/75, LEX nr 1213634.

Sądu Najwyższego słusznie nie jest akceptowane przez doktrynę. W praktyce bowiem, klauzule prorogacyjne są bardzo często wprowadzane przez pracodawców do treści umowy o pracę. Ma to na celu ograniczenie możliwości wyboru przez pracownika sądu. Po latach, podążając za doktryną, również Sąd Najwyższy uznał takie klauzule za niedopuszczalne⁸, podkreślając, że pracownik zawsze będzie mógł wytoczyć, według swego wyboru, powództwo przed sądem właściwości ogólnej pozwanego, bądź przed sądem, w którego okręgu wykonywania pracy, bądź też przed sądem, w którego okręgu znajduje się zakład pracy. Praktyka pokazuje jednak, że wbrew powyższemu stanowisku Sądu Najwyższego oraz doktryny, sądy pracy wciąż uznają skuteczność klauzul prorogacyjnych zawartych w umowach o pracę i przekazują sprawy do sądów wskazanych jako właściwe w umowie o pracę. Motywem decyzji sądu jest często ekonomia procesowa, zwłaszcza gdy pracownik (powód) i najważniejsi świadkowie przebywają w miejscu wskazanym w klauzuli prorogacyjnej.

Warte zaznaczenia jest to, że do właściwości sądów rejonowych, bez względu na wartość przedmiotu sporu, należą sprawy z zakresu prawa pracy o ustalenie istnienia stosunku pracy, o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy, o przywrócenie do pracy i przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy oraz łącznie z nimi dochodzone roszczenia, i o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy, a także sprawy dotyczące kar porządkowych i świadectwa pracy oraz roszczenia z tym związane. Właściwość rzeczowa ma charakter wyłączny, co oznacza, że sprawa w tym zakresie, błędnie skierowana do sądu okręgowego, powinna zostać przekazana do właściwego miejscowo sądu rejonowego.

W postępowaniu z zakresu prawa pracy istnieje także możliwość przekazania sprawy, na zgodny wniosek stron, do rozpoznania innemu sądowi równorzędnemu rozpoznającemu sprawy z zakresu prawa pracy, jeżeli przemawiają za tym względy celowości. Postanowienie w tym przedmiocie może zapadnąć na posiedzeniu niejawnym. Sąd, któremu sprawa została przekazana, jest związany postanowieniem sądu przekazującego.

4. Czynności wyjaśniające

Omawiając postępowanie z zakresu prawa pracy, należy pokrótce odnieść się do czynności, które zobowiązany jest podjąć sąd. Niezwłocznie po wniesieniu sprawy, przewodniczący lub wyznaczony przez niego sędzia dokonuje jej wstępnego badania. Dalej przepisy mówią, iż wstępne badanie sprawy polega na ustaleniu, czy pismo wszczynające postępowanie sądowe spełnia niezbędne wymagania, pozwalające nadać mu dalszy bieg, oraz na podjęciu czynności umożliwiających rozstrzygnięcie sprawy na pierwszym posiedzeniu. Po wstępnym badaniu sprawy, przewodniczący zwraca do usunięcia braków formalnych pisma tylko wówczas, gdy braki te nie dadzą się usunąć w toku czynności wyjaśniających⁹. Jest to zdecydowane uproszczenie wymagań formalnych w zakresie wnoszonych do sądu pism. Co więcej, odrzucenie pozwu nie może nastąpić

⁸ Postanowienie Sądu Najwyższego z dn. 13 lutego 2014 r., II PZP 1/13, LEX nr 1438647.

⁹ Por. Z. Góral, P. Prusinowski, *Czynności wyjaśniające* [w:] *Rozstrzyganie...*

z powodu niedopuszczalności drogi sądowej, gdy do rozpoznania sprawy właściwy jest inny organ. W tym wypadku sąd przekaze mu sprawę. Postanowienie sądu o przekazaniu sprawy może zapaść na posiedzeniu niejawnym. Jeżeli jednak organ ten uprzednio uznał się za niewłaściwy, sąd rozpozna sprawę. Wniesienie do sądu pozwu wywołuje skutki, jakie przepisy wiążą z wytoczeniem powództwa.

Wspomniane wyżej przeprowadzanie czynności wyjaśniających stanowi jedną z głównych różnic między postępowaniem z zakresu prawa pracy a każdym innym postępowaniem, do którego stosujemy zasady ogólne k.p.c. Czynności wyjaśniające służą przede wszystkim szybszemu i bardziej sprawnemu nadaniu sprawie biegu, gdzie większy ciężar decyzyjny ciąży na sędzie, a nie na samych stronach. W wyniku ich przeprowadzenia usuwa się braki formalne pism procesowych, w szczególności dokładniejsze określenie zgłoszonych żądań, wyjaśnienie stanowisk stron oraz skłonienie ich do pojednania i zawarcia ugody, a także ustalenie, jakie z istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności są sporne między stronami oraz czy i jakie dowody należy przeprowadzić w celu ich wyjaśnienia, wyjaśnienie innych okoliczności mających znaczenie dla prawidłowego i szybkiego rozstrzygnięcia sprawy. Kluczowe jest, iż w polskim procesie cywilnym pracownik jest traktowany jako strona słabsza, a większość przepisów została wprowadzona celem maksymalnej ochrony jego praw.

Sąd podejmie czynności wyjaśniające, jeżeli przemawiają za tym wyniki wstępnego badania sprawy, a także gdy sprawa nie była przedmiotem postępowania przed komisją pojednawczą, chyba że czynności te nie przyspieszą postępowania lub są oczywiście niecelowe z innych przyczyn. Jest tu pozostawiona duża swoboda oceny sytuacji sądowi rozpatrującemu sprawę. Czynności wyjaśniające przeprowadza się bez udziału ławników.

5. Pełnomocnik¹⁰

Istotny w postępowaniu z zakresu prawa pracy jest rozszerzony krąg osób mogących być pełnomocnikiem pracownika w postępowaniu¹¹. Po pierwsze, zgodnie z art. 87 k.p.c. reprezentować pracownika może adwokat lub radca prawny. Ponadto osoba wykonująca stały zarząd majątkiem oraz osoba pozostająca ze stroną w stałym stosunku zlecenia, jeżeli przedmiot sprawy wchodzi w zakres tego zlecenia. Pełnomocnikami strony mogą być również członkowie rodziny, czyli rodzice, małżonek, rodzeństwo, zstępni lub przysposobieni. Kluczową różnicą jest jednak to, iż zgodnie z art. 465 par. 1 k.p.c. pełnomocnikiem pracownika może być również przedstawiciel związku zawodowego lub inspektor pracy¹² albo pracownik zakładu pracy, w którym mocodawca jest lub był zatrudniony.

¹⁰ Por. M. Wujczyk, *Podmioty uprawnione do złożenia powództwa w sprawach z zakresu prawa pracy* [w:] *Procesowe prawo pracy. Wzory pism*, red. K.W. Baran, LEX 2013, LEX nr 174175.

¹¹ Ważne jest, iż pełnomocnictwo to nie umocowuje do odbioru zasądzonych na rzecz pracownika należności. Do odbioru kwot wymagane jest bowiem pełnomocnictwo szczególne, którego udzielić można dopiero po powstaniu tytułu egzekucyjnego.

¹² Społecznego inspektora pracy nie należy rozumieć jako inspektora pracy w rozumieniu ustawy z dn. 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy. Społeczny inspektor pracy może reprezentować pracownika przed sądem, jeżeli jest pracownikiem tego samego pracodawcy.

„Wyczerpujące wyliczenie w kodeksie postępowania cywilnego, kto może być pełnomocnikiem procesowym, oznacza, że żadna inna osoba nie może być skutecznie ustanowiona pełnomocnikiem procesowym. (...) Należyte umocowanie pełnomocnika procesowego jest zatem umocowaniem udzielonym zgodnie z przepisami kodeksu postępowania cywilnego o pełnomocnikach procesowych, w tym – z przepisami określającymi krąg podmiotów uprawnionych do występowania w takim charakterze. Nienależyte umocowanie pełnomocnika zachodzi zarówno wtedy, gdy jako pełnomocnik działa osoba nielegitymująca się pełnomocnictwem, jak i wtedy, gdy działa osoba, której strona udzieliła wprowadzić pełnomocnictwa, lecz z przyczyn prawnych nie może ona być pełnomocnikiem, gdyż nie należy do kręgu osób mogących w danej sprawie być pełnomocnikiem procesowym”¹³.

Zaznaczyć należy, że samo powództwo na rzecz pracownika może wytoczyć organizacja pozarządowa w zakresie swoich zadań statutowych. Wymagana jest do tej czynności pisemna zgoda pracownika. Organizacja pozarządowa może również przystępować do toczącego się już postępowania, również za uprzednią pisemną zgodą pracownika.

6. Dowody¹⁴

Kolejną różnicującą cechą tego postępowania jest szersza możliwość ustności zgłaszania wniosków dowodowych czy oświadczeń składanych przez pracownika. Pracownik działający bez adwokata lub radcy prawnego może zgłosić w sądzie właściwym ustnie do protokołu powództwo oraz treść środków odwoławczych i innych pism procesowych. W postępowaniu „zwykłym” pracownik nie może złożyć wniosku w formie ustnej do protokołu o sporządzenie uzasadnienia wyroku. W tym miejscu zaznaczyć należy, że ustawodawca w sposób jednoznaczny w art. 466 k.p.c. wyłączył możliwość złożenia ustnego wniosku przez pełnomocnika profesjonalnego. Przepis art. 466 k.p.c. ma na celu przyznanie podmiotom procesowym, z reguły nieposiadającym wiedzy prawniczej, uprawnień pozwalających na odstępstwo od formalnych wymagań obowiązujących w postępowaniu cywilnym. Udział profesjonalnego pełnomocnika po stronie pracownika powoduje, że względy, dla których ustanowiono powyższy przywilej, przestają istnieć. W przypadku strony działającej przez adwokata lub radcę prawnego gwarancją skutecznego dokonania czynności procesowej jest właśnie fachowe zastępstwo, nie ma zatem w takim przypadku potrzeby odformalizowania reguł dotyczących czynności procesowych. Zatem złożenie ustnego wniosku do protokołu przez radcę prawnego lub adwokata skutkuje tym, że wniosek nie jest prawnie skuteczny¹⁵.

Postępowanie z zakresu prawa pracy od innych postępowań odróżnia również to, iż w postępowaniu tym nie obowiązuje zasada przeprowadzania dowodu na wniosek

¹³ Postanowienie Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dn. 28 marca 2013 r., III AUz 52/13, LEX nr 1317882.

¹⁴ Szeroko na temat dowodów i rozkładu ciężaru dowodowego: Z. Góral, P. Prusinowski, *Obowiązek wskazywania dowodów a rozkład ciężaru dowodowego* [w:] *Rozstrzyganie...*

¹⁵ Postanowienie Sądu Najwyższego z dn. 24 maja 2012 r., II UZ 17/12, LEX nr 1222164.

strony. To sąd decyduje, czy i jakie dowody przeprowadzić. Celem takiej konstrukcji postępowania dowodowego jest rzetelne i dogłębne zbadanie sprawy, zwłaszcza w przypadku, gdy pracownik nie jest reprezentowany przez pełnomocnika profesjonalistę. Co więcej, w przepisach prawa pracy dochodzi czasem do odwrócenia ciężaru dowodu i przerzucenia go z pracownika będącego powodem na pozwanego pracodawcę¹⁶.

Zaznaczyć także należy, iż zgodnie z art. 473 par. 1 k.p.c. w sprawach z zakresu prawa pracy nie stosuje się przepisów ograniczających dopuszczalność dowodu ze świadków i z przesłuchania stron. Taka regulacja służy głównemu założeniu tego postępowania, jakim jest jego odformalizowanie. Wobec czego dana okoliczność może być dowodzona za pomocą każdego środka dowodowego, w tym z zeznań stron i świadków. Szczególnie istotne jest to w momencie składania wniosków o przeprowadzenie dowodów przy pierwszej czynności przed sądem (w piśmie procesowym lub na pierwszej rozprawie, co jest obowiązkiem w postępowaniu w sprawach gospodarczych pod rygorem niedopuszczenia tych dowodów); zasadę kolejności przeprowadzania dowodów, która tu może być zachwiana, a także przykładowo zasadę szybkości postępowania, która poprzez dopuszczenie przez sąd wielu czy wszystkich zgłoszonych dowodów, może spowodować znaczne przeciągnięcie postępowania.

Przypomnijmy, że zgodnie z dyspozycją art. 246 k.p.c. dowodzenie faktu dokonania konkretnej czynności prawnej pomiędzy uczestnikami tej czynności za pomocą środków dowodowych w postaci zeznań świadka lub przesłuchania strony jest dopuszczalne wyłącznie w wypadkach taksatywnie wskazanych w tym przepisie. Okoliczność zagubienia, zniszczenia bądź zabrania dokumentu przez osobę trzecią (wbrew woli podmiotu) powinna zostać udowodniona przed dopuszczeniem dowodów wskazanych w art. 246 k.p.c. Ponadto w przypadku zabrania dokumentu przez osobę trzecią przeprowadzenie dowodu z zeznań świadków lub z przesłuchania stron powinno poprzedzać wyczerpanie możliwości otrzymania od niej tego dokumentu w trybie art. 248 k.p.c. Co więcej, wskazane w art. 247 k.p.c. przesłanki warunkujące dopuszczalność tychże dowodów muszą być spełnione kumulatywnie¹⁷.

Wyżej omówione pokrótce przepisy o ograniczeniach dowodu ze świadków i z przesłuchania stron w związku z dokumentami nie mają jednak zastosowania w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych¹⁸. W postępowaniu przed sądami pracy i ubezpieczeń społecznych, okoliczności mające wpływ na prawo do świadczeń lub ich wysokość mogą być udawadniane wszelkimi środkami dowodowymi, przewidzianymi w k.p.c.¹⁹ Zniesienie ograniczeń dopuszczalności przeprowadzenia dowodu z przesłuchania stron, ustanowionego w art. 246 i 247 oraz w art. 74 par. 1 k.c., nie oznacza, że w postępowaniu z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych zaniechanie jego przeprowadzenia stanowi naruszenie art. 299 k.p.c., z którego wynika, że jeśli po wyczerpaniu środków dowodowych lub

¹⁶ Przykładowo ma to miejsce w sprawach z zakresu rozwiązania umowy o pracę, dyskryminacji czy zapłaty za godziny nadliczbowe.

¹⁷ Wyrok Sądu Najwyższego z dn. 22 marca 2001 r., V CKN 260/00, LEX nr 52787.

¹⁸ Wyrok Sądu Najwyższego z dn. 26 czerwca 1998 r., I PKN 94/98, LEX nr 36704.

¹⁹ Wyrok Sądu Najwyższego z dn. 2 lutego 1996 r., II URN 3/95, LEX nr 24774.

w ich braku pozostały niewyjaśnione fakty istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, sąd dla wyjaśnienia tych faktów może dopuścić dowód z przesłuchania stron. W postępowaniach z zakresu prawa pracy dowód z zeznań świadków jest dopuszczalny co do wszystkich faktów spornych lub niemożliwych do udowodnienia za pomocą dowodu z dokumentu, a nawet ponad osnową dokumentu i przeciwko niej. Pracownik może, w postępowaniu przed sądem pracy i ubezpieczeń społecznych, wszelkimi dowodami wykazywać okoliczności, od których zależą jego uprawnienia. Dokumenty, wystawione przez pracodawcę, są jego oświadczeniem wiedzy, która może być podważana w każdy sposób przed sądem w postępowaniu w sprawie z zakresu prawa pracy. Sąd nie jest w żaden sposób związany oceną charakteru zatrudnienia pracownika dokonaną przez pracodawcę w wystawionym pracownikowi dokumencie. Zgodnie z art. 233 par. 1 k.p.c.²⁰ dokument taki podlega co do swojej wiarygodności i mocy dowodowej takiej samej ocenie, jak każdy inny dowód²¹. Przypisanie szczególnego znaczenia dowodowego zaświadczeniu o zatrudnieniu, dekretem płacowym oraz kartom zarobkowym nie znajduje podstawy w przepisach procedury cywilnej²².

Zwrócić należy szczególną uwagę, że przepis odnosi się do względnych ograniczeń dowodowych z art. 302 par. 1 k.p.c.²³, co oznacza, iż w sprawach z zakresu prawa pracy sąd przesłucha stronę niezależnie od tego, czy istnieje możliwość przesłuchania także drugiej strony. Zgodnie z art. 477⁷ k.p.c. przepis ten nie ma natomiast zastosowania w sprawach z zakresu prawa pracy, w których pracownik jest stroną pozwaną.

7. Wezwania i doręczenia

Istotna odmienność tego postępowania dotyczy wezwań i doręczeń²⁴. Postanowienie określające środki dowodowe i fakty podlegające stwierdzeniu może zapaść na posiedzeniu niejawnym. Sąd może wzywać strony, świadków, biegłych lub inne osoby w sposób, który uzna za najbardziej celowy, nawet z pominięciem sposobów przewidzianych przez przepisy ogólne, jeżeli uzna to za niezbędne do przyspieszenia rozpoznania sprawy. Dotyczy to również doręczeń oraz zarządzeń mających na celu przygotowanie rozprawy, zwłaszcza zaś żądania przedstawienia niezbędnych do rozstrzygnięcia sprawy akt osobowych i innych dokumentów. Podkreślić należy, że doręczenie dokonane w powyższy sposób wywołuje skutki przewidziane w k.p.c., jeżeli niewątpliwe jest, iż doszło ono do wiadomości adresata.

²⁰ Wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dn. 17 kwietnia 2013 r., III AUa 205/13, LEX nr 1312056.

²¹ Wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dn. 13 marca 2015 r., I ACa 890/14, LEX nr 1665029.

²² Wyrok Sądu Najwyższego z dn. 28 maja 2013 r., I UK 632/12, LEX nr 1408147.

²³ Gdy z przyczyn natury faktycznej lub prawnej przesłuchać można co do okoliczności spornych jedną tylko stronę, sąd oceni, czy mimo to należy przesłuchać tę stronę, czy też dowód ten pominąć w zupełności. Sąd postąpi tak samo, gdy druga strona lub niektórzy ze współuczestników nie stawili się na przesłuchanie stron lub odmówili zeznań.

²⁴ Szerzej na temat postępowania dowodowego: M. Mędrala, *Specyfika postępowania dowodowego* [w:] *Funkcja...*

8. Koszty sądowe

Kolejną istotną cechą odróżniającą owo postępowanie od zasad ogólnych postępowań cywilnych są koszty sądowe²⁵. Na mocy art. 96 ust. 1 pkt 4 i 8 w zw. z art. 35 i art. 12 u.o.k.s.c. w postępowaniach w sprawach z zakresu prawa pracy, pracownicy wnoszący sprawy do sądu są zwolnieni z opłaty za pozew, jeżeli wartość przedmiotu sporu jest niższa niż 50 000 zł.²⁶ Ustawodawca poprzez tę regulację zapewnia pracownikowi podstawowy dostęp do drogi sądowej w postaci bezpłatnego postępowania przed sądem pierwszej instancji. W sprawach, w których wartość przedmiotu sporu przewyższa kwotę 50 000 zł, obie strony, zarówno pracownik, jak i pracodawca, ponoszą wszystkie opłaty według zasad przewidzianych dla opłaty stosunkowej. Opłata stosunkowa wynosi 5% wartości przedmiotu sporu lub przedmiotu zaskarżenia, jednak nie mniej niż 30 zł i nie więcej niż 100 000 zł, o czym mówi art. 13 par. 1 u.o.k.s.c.

W sprawach z zakresu prawa pracy o wartości przedmiotu sporu do 50 000 zł od obu stron, tj. pracownika i pracodawcy, niezależnie od tego, czy są powodem, czy pozwanym, pobiera się opłatę podstawową w kwocie 30 zł wyłącznie od apelacji, zażalenia, skargi kasacyjnej i skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia.

Zauważyć należy, że ustawodawca pominął część środków zaskarżenia, takich jak sprzeciw od wyroku zaocznego, zarzuty od nakazu zapłaty czy skargi o wznowienie postępowania. Nasuwa się pytanie, czy i jakie opłaty należą się od tych niewyszczególnionych w komentowanym przepisie środków zaskarżenia. Sąd Najwyższy rozwił wątpliwości i uznał, że podlegają one opłacie na zasadach ogólnych (z reguły opłacie stosunkowej)²⁷. Umotywowane jest to tym, iż jeżeli zgodnie z ogólnymi regułami jakieś pismo podlega opłacie sądowej, to zwolnienie ustawowe od tej opłaty musi być wyraźne, a nie powinno się go domniemywać.

W postępowaniu sądowym mamy również do czynienia z opłatą tymczasową określaną przez przewodniczącego sądu w sprawach o prawa majątkowe, w których wartości przedmiotu sporu nie da się ustalić w chwili jej wszczęcia. Zgodnie z art. 15 par. 2 u.o.k.s.c., opłata ta określana jest w granicach od 30 do 1000 zł.

Pracownik będący powodem jest zwolniony z ustawy także od opłat kancelaryjnych, o czym mówi art. 94 ust. 1 pkt 4 k.p.c. Gdy powodem jest pracodawca, ponosi on opłaty sądowe na zasadach ogólnych. Wyjątek od tej reguły stanowi pracodawca będący państwową jednostką organizacyjną nieposiadającą osobowości prawnej zwolnioną od opłat z mocy art. 94 u.o.k.s.c., zgodnie z którym Skarb Państwa nie ma obowiązku uiszczania opłat.

²⁵ Por. D. Książek, *Koszty postępowania sądowego w sprawach z zakresu prawa pracy* [w:] *Procesowe prawo...*

²⁶ Przypomnijmy, że dn. 2 marca 2006 r. uchylone zostały przepisy art. 463 par. 1 k.p.c. i art. 263 par. 1 k.p., które regulowały kwestię zwolnienia od kosztów w sprawach z zakresu prawa pracy, a które pozostawały z sobą w pewnej sprzeczności. Przepis art. 263 par. 1 k.p. zwalniał bowiem od opłat obie strony, stanowiąc, że postępowanie w sprawach o roszczenia pracownika ze stosunku pracy wolne jest od opłat sądowych (zwolnienie przedmiotowe), podczas gdy art. 463 par. 1 k.p.c. zwalniał od opłat tylko pracownika dochodzącego roszczeń z zakresu prawa pracy (zwolnienie podmiotowe).

²⁷ Uchwała Sądu Najwyższego z dn. 27 marca 2007 r., II PZP 1/07, LEX nr 231067.

Omawiane zwolnienie od kosztów sądowych wynikające z art. 96 ust. 1 pkt 4 u.o.k.s.c. ma charakter podmiotowy. Przy czym jest to częściowe zwolnienie od kosztów. Zwolnienie jest również zróżnicowane, gdyż obejmuje opłaty, w tym opłatę kancelaryjną oraz wydatki, ale w zależności od tego, kto jest powodem, a kto pozwanym i od tego jaka jest wartość sporu. Zaznaczyć należy, że ma ono wszakże charakter tymczasowy, kredytowy, bo ostateczne rozliczenie kosztów sądowych następuje w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji. W przypadku przegranej, zarówno pracodawca, jak i pracownik muszą się liczyć z koniecznością zwrotu kosztów procesu stronie wygranej w zakresie kosztów niezbędnych do celowego dochodzenia swoich praw i obrony, obejmujących m.in. poniesione przez stronę koszty sądowe i wynagrodzenie radcy prawnego lub adwokata reprezentującego stronę. Zwrot kosztów sądowych przeciwnikowi przez stronę przegrywającą jest dokonywany na zasadach ogólnych, przepisy nie przewidują obecnie w tym zakresie żadnych preferencji dla pracownika.

Ponoszenie kosztów zaliczki na wydatki związane z przeprowadzanymi dowodami, w tym opiniami biegłych, zależy od rodzaju sprawy i od tego, kto wnioskuje o przeprowadzenie dowodu. W sprawach z powództwa pracownika, gdy o przeprowadzenie dowodu wnioskuje pracownik, zaliczkę na koszt przeprowadzenia dowodu zawsze tymczasowo za pracownika pokrywa Skarb Państwa. W takiej sytuacji pracodawca zostanie obciążony kosztami opinii biegłego, jeśli przegra sprawę z pracownikiem. W przypadku wygranej przez pracodawcę, nie poniesie on tych kosztów.

Podkreślenia wymaga, że mniej korzystnie dla pracownika wygląda kwestia ponoszenia zaliczek w sprawach z powództwa pracodawcy, gdzie obie strony ponoszą wydatki na podstawie ogólnych zasad obowiązujących w procesie cywilnym. Oznacza to, że sąd wezwie do uiszczenia zaliczki tę stronę, która wnioskuje o przeprowadzenie czynności, bez względu na to, czy jest pracownikiem, czy pracodawcą. Zaliczka uiszczona przez pracownika lub pracodawcę zostanie rozliczona w rozstrzygnięciu o kosztach, zawartym w wyroku. Jeśli uiszczający zaliczkę pracodawca wygra sprawę w całości, to pracownik będzie musiał zwrócić mu całą uiszczoną na ten cel kwotę, i na odwrót. Jeżeli sprawa zostanie wygrana tylko w części, pracodawcy zostanie zwrócona tylko część wpłaconej zaliczki, zgodnie z zasadą stosunkowego rozdzielenia kosztów.

9. Uгода

Zgodnie z dyspozycją art. 243 k.p., pracownik oraz pracodawca powinni dążyć do polubownego załatwienia sporu. Procesy przed sądem pracy mogą zakończyć się zawarciem ugody pomiędzy pracownikiem a pracodawcą, co jest alternatywą w stosunku do zakończenia postępowania wydaniem wyroku²⁸. Uгода może być zawarta na każdym etapie postępowania, a więc zarówno przed pierwszą rozprawą, jak i dopiero pod koniec postępowania sądowego w drugiej instancji. Zakres kontroli przeprowadzonej przez sąd pracy w odniesieniu do ugody, zawartej przez pracownika, jest szerszy w stosunku do zakresu wynikającego z ogólnych przepisów dotyczących postępowania cywilnego. Należy podkreślić, że w postępowaniach z zakresu prawa pracy, sąd jest zobowiązany

²⁸ Zob. M. Mędrala, *Postulat ugodowego likwidowania sporów* [w:] *Funkcja...*

nie dopuścić do zawarcia ugody nie tylko w przypadku sprzeczności jej postanowień z prawem, z zasadami współżycia społecznego albo w związku próbą obejścia prawa, ale także wówczas, gdy zawarcie ugody może naruszać słuszny interes pracownika.

10. Zakończenie

Reasumując powyższe rozważania, nasuwa się konkluzja, iż ustawodawca konsekwentnie dąży do większej ochrony praw pracowniczych poprzez upraszczanie „zwyczajnych procedur zawartych w k.p.c.”. Pogłębia to tym samym znaczenie podstawowych zasad państwa prawa, takich jak zaufanie obywateli do państwa. Można również wysunąć postulat *de lege ferenda* o ustawowy zakaz stosowania klauzul prorogacyjnych, może bowiem dojść do sytuacji, że poprzez zawarcie umowy o pracę, jednocześnie kwestię rozstrzygnięcia ewentualnego sporu sądowego przekazaliśmy dobrowolnie pod jurysdykcję sądu w miejscowości oddalonej od naszego miejsca zamieszkania o setki kilometrów. Podkreślenia wartę jest również, iż rozważana w doktrynie i praktyce zasadność wprowadzenia do k.p.c. postępowania odrębnych w sprawach z zakresu prawa pracy jest uzasadnione głównie odformalizowaniem tegoż postępowania. Uproszczenie procedur sprzyjać ma łatwiejszemu dostępowi pracowników do ewentualnej sądowej drogi dochodzenia swoich praw. Zbytняя formalizacja postępowania mogłaby bowiem powodować niechęć pracowników, nieposiadających specjalistycznej wiedzy z zakresu prawa pracy, czy też prawa w ogóle, do dochodzenia roszczeń majątkowych i niemajątkowych od pracodawcy.

* * *

Judicial proceedings on labor law - significant differences?

Summary: One of the categories of judicial proceeding in the Civil Code is judicial proceeding of labor law. Introduced are many exceptions to the general rules of civil judicial proceeding enhancing the position of the worker as the weaker party in the employment relationship. The first major difference is the composition of the court in the form of one judge and two lay judges. In the judicial proceeding of labor law jurisdiction of local courts is commutative. In the first instance lawsuits are heard by district courts. Moreover, in the stage the judicial proceeding the judge (without lay judges) carry out explanatory activities that accelerate and streamline the judicial proceedings. The employee's attorney may be a trade union representative or labor inspector or employee workplace in which the principal is or was employed. Another difference is the possibility of verbal proposing of proofs or statements made by an employee. Not oblige the rules of proposing the proofs at the request of the parties. There shall be no laws restricting the admissibility of evidence from witnesses and hearing of parties. In addition, the court may call parties, witnesses, experts or other persons in the manner it deems most expedient. In different way regulated are also court costs. It should be emphasized that the employee and the employer should strive for an amicable settlement of the dispute. Reach a settlement agreement can be at any stage of the judicial proceedings. The most important is

that the informalisation of judicial proceeding of labor law helps the employee to pursue their claims in court.

Key words: differences in civil proceedings, position of employee, labour law