



BIULETYN PRAWNY

JAKIE SPRAWY TOCZĄ SIĘ W SĄDZIE PRACY?

FUNDACJA TAURUS

Jakie sprawy toczą się w sądzie pracy?

**OPRACOWANIE:
FUNDACJA TAURUS**

ROK 2022

**Punkt Nieodpłatnej Pomocy Prawnej Nr 12 w Poznaniu
(ul. Grunwaldzka 19, budynek Polska Press)**

**Opracowanie zostało przygotowane w ramach realizacji przez Fundację TAURUS
zadania publicznego w zakresie prowadzenia nieodpłatnej pomocy prawnej,
nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego, bezpłatnej mediacji oraz edukacji
prawnej w Poznaniu w 2022r.**

**Zadanie publiczne jest finansowane ze środków budżetowych
Miasta Poznania.**



Jakie sprawy toczą się w sądzie pracy?

Wypowiedzenie umowy o pracę

Każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem. Oświadczenie o wypowiedzeniu powinno nastąpić na piśmie. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

1. Umowa na czas nieokreślony

Pracownik może wnieść odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę do sądu pracy. W przypadku gdy wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, pracownik ma możliwość wyboru i może domagać się:

- 1) orzeczenia o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach, albo
- 2) jeśli natomiast pracownik nie jest zainteresowany dalszym zatrudnieniem u danego pracodawcy, może dochodzić zasądzenia odszkodowania.

Naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umowy o pracę oznacza złożenie oświadczenia woli przez pracodawcę bez zachowania formalnych wymogów, tj. bez zachowania formy pisemnej, gdy nie została wskazana przyczyna wypowiedzenia lub pracodawca dokonał wypowiedzenia wbrew zakazowi dokonywania wypowiedzenia (np. brak możliwości wypowiedzenia w czasie urlopu pracownika lub innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy, jeśli nie upłynął okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia; brak możliwości wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, o ile osiągnięcie tego wieku umożliwia uzyskanie prawa do emerytury; brak możliwości wypowiedzenia umowy o pracę kobiecie w ciąży lub w okresie urlopu macierzyńskiego, brak możliwości wypowiedzenia umowy o pracę ojcu wychowującemu dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego).

Przyczyna wypowiedzenia powinna być rzeczywista i konkretna. W przypadku braku tych warunków wypowiedzenie jest nieuzasadnione.

Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Sąd pracy może przyznać pracownikowi odszkodowanie za czas dłuższy niż okres wypowiedzenia, z tym że nie może ono przekroczyć wynagrodzenia za okres 3 miesięcy.

Odszkodowanie z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem ma charakter ryczałtowo określonego odszkodowania ustawowego. Jego wysokość jest niezależna od wysokości rzeczywistej szkody poniesionej przez pracownika. Nawet jeśli rzeczywista szkoda poniesiona przez pracownika jest wyższa niż trzymiesięczne wynagrodzenie na gruncie prawa pracy nie ma możliwości wypłacenia dodatkowego odszkodowania.

2. Umowa na czas oznaczony lub na okres próbny

Jeśli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na okres próbny lub umowy o pracę zawartej na czas oznaczony nastąpiło w sposób niezgodny z prawem pracownikowi przysługuje jedynie roszczenie o odszkodowanie. W razie wypowiedzenia przez pracodawcę umowy na okres próbny lub umowy o pracę zawartej na czas oznaczony pracownik może dochodzić odszkodowania, ale tylko w przypadku naruszenia przepisów o wypowiedzaniu, a nie w razie niezasadności tego wypowiedzenia (wypowiedzenie tego typu umów nie wymaga wskazania przyczyny uzasadniającej). Odszkodowanie za wypowiedzenie umowy zawartej na okres próbny przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać.

Natomiast w przypadku umowy o pracę zawartej na czas oznaczony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

Reguła ograniczająca zakres możliwych roszczeń do odszkodowania w przypadku wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, nie dotyczy jedynie:

1. pracownicy w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego,
2. pracownika – ojca wychowującego dziecko,
3. pracownika w okresie korzystania z ochrony stosunku pracy na podstawie przepisów ustawy o związkach zawodowych.

Wyżej wskazani pracownicy mogą według swojego wyboru żądać przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo odszkodowania.

Od wypowiedzenia umowy o pracę pracownik może wnieść odwołanie do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę.

Powództwo w sprawach z zakresu prawa pracy może być wytoczone bądź przed sądem właściwości ogólnej pozwanego (sąd, w którego okręgu pozwany ma miejsce zamieszkania albo siedzibę), bądź przed sądem, w którego okręgu praca jest, była lub miała być wykonywana, bądź przed sądem, w którego okręgu znajduje się zakład pracy.

Do właściwości sądów okręgowych należą sprawy z zakresu prawa pracy, w których wartość przedmiotu sporu przewyższa siedemdziesiąt pięć tysięcy złotych.

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.

W sprawach z zakresu prawa pracy od pracodawcy pobiera się opłatę podstawową (30 zł) wyłącznie od apelacji, zażalenia, skargi kasacyjnej i skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia. Jednakże w sprawach, w których wartość przedmiotu sporu przewyższa kwotę 50 000 zł, od pracownika i od pracodawcy pobiera się od wszystkich podlegających opłacie pism procesowych opłatę stosunkową. Te reguły należy odnieść do powoda wnoszącego powództwo – odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę. Wobec tego, jeśli wartość przedmiotu

sporu nie przekracza 50 000 zł, powód nie ponosi żadnej opłaty od pozwu. Natomiast jeśli ta wartość jest przekroczona, opłata wynosi 5% kwoty dochodzonego roszczenia, zaokrąglona w górę do pełnego złotego.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia

Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie:

1. ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych;
2. popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem;
3. zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia także z powodu długotrwałej niezdolności pracownika do pracy spowodowanej chorobą (dłużej niż 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy; dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową) albo w razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy z innych przyczyn niż choroba, trwającej dłużej niż 1 miesiąc.

Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. W oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy.

W przypadku gdy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia narusza przepisy o rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie, pracownik ma możliwość alternatywnego wyboru roszczenia. Pracownik może domagać się:

1. orzeczenia o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach albo
2. jeśli pracownik nie jest zainteresowany dalszym zatrudnieniem u danego pracodawcy, może dochodzić zasądzenia odszkodowania.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jest niezgodne z przepisami, w szczególności gdy nastąpiło bez przewidzianej prawem przyczyny, nie zachowano formy pisemnej, przekroczone miesięczny termin przewidziany na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Przywrócenie

W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony bez wypowiedzenia żądanie przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach podlega ograniczeniu. Żądanie przywrócenia do pracy nie przysługuje, jeśli upłynął już termin, do którego umowa miała trwać, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu. Wówczas pracownikowi przysługuje jedynie odszkodowanie.

Odszkodowanie

W przypadku umów o pracę na czas nieokreślony i na okres próbny wysokość tego odszkodowania odpowiada wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Natomiast w przypadku umów o pracę na czas określony wysokość odszkodowania odpowiada wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, jednak nie więcej niż za okres wypowiedzenia.

Odszkodowanie z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie jest powiązane z rzeczywistą szkodą i przysługuje niezależnie od jej wystąpienia.

Ustanowione w Kodeksie pracy odszkodowanie stanowi swoiste minimum, które nie eliminuje możliwości późniejszego wystąpienia z dalej idącymi roszczeniami odszkodowawczymi,

ale już na drodze postępowanie cywilnego, w oparciu o przepisy Kodeksu cywilnego. Podstawą prawną uzupełniającej odpowiedzialności pracodawcy w razie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia są przepisy Kodeksu cywilnego o odpowiedzialności deliktowej. Pracownik jest obowiązany wykazać wszystkie przesłanki odpowiedzialności pracodawcy wynikające z art. 415 Kodeksu Cywilnego (szkoda, czyn bezprawny, związek przyczynowy pomiędzy szkodą a czynem). Szkodą, co do zasady, jest utrata zarobku, który pracownik uzyskałby, gdyby umowa o pracę nie została rozwiązana.

Od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia pracownik może wnieść pozew do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia pisma zawiadamiającego o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Powództwo w sprawach z zakresu prawa pracy może być wytoczone bądź przed sądem właściwości ogólnej pozwanego (sąd, w którego okręgu pozwany ma miejsce zamieszkania albo siedzibę), bądź przed sądem, w którego okręgu praca jest, była lub miała być wykonywana, bądź przed sądem, w którego okręgu znajduje się zakład pracy.

Do właściwości sądów okręgowych należą sprawy z zakresu prawa pracy, w których wartość przedmiotu sporu przewyższa siedemdziesiąt pięć tysięcy złotych.

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.

W sprawach z zakresu prawa pracy od pracodawcy pobiera się opłatę podstawową (30 zł) wyłącznie od apelacji, zażalenia, skargi kasacyjnej i skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia. Jednakże w sprawach, w których wartość przedmiotu sporu przewyższa kwotę 50 000 zł, od pracownika i od pracodawcy pobiera się od wszystkich podlegających opłacie pism procesowych opłatę stosunkową. Te reguły należy odnieść do powoda wnoszącego powództwo – rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Wobec tego, jeśli wartość przedmiotu sporu nie przekracza 50 000 zł, powód nie ponosi żadnej opłaty od pozwu. Natomiast

jeśli ta wartość jest przekroczona, opłata wynosi 5% kwoty dochodzonego roszczenia, zaokrąglona w górę do pełnego złotego.

Sprawa o sprostowanie świadectwa pracy

Świadectwo pracy jest dokumentem zawierającym ściśle określone informacje związane z przebiegiem zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy. Świadectwo jest wydawane pracownikowi w wyniku rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. Wydanie świadectwa pracy jest obowiązkiem pracodawcy.

Świadectwo pracy powinno zostać wydane w dniu, w którym następuje ustanie stosunku pracy, a jeżeli z przyczyn obiektywnych wydanie świadectwa pracy w tym terminie nie jest możliwe, pracodawca przesyła je, w ciągu siedmiu dni od dnia ustania stosunku pracy, pracownikowi lub osobie upoważnionej za pośrednictwem poczty albo doręcza je w inny sposób. W świadectwie pracy zamieszcza się informacje niezbędne do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy i uprawnień z ubezpieczeń społecznych, dotyczące:

1. okresu lub okresów zatrudnienia;
2. wymiaru czasu pracy pracownika w czasie trwania stosunku pracy;
3. rodzaju wykonywanej pracy lub zajmowanych stanowisk lub pełnionych funkcji;
4. trybu i podstawy prawnej rozwiązania lub podstawy prawnej wygaśnięcia stosunku pracy, a w przypadku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem - strony stosunku pracy, która dokonała wypowiedzenia;
5. okresu, za który pracownikowi przysługuje odszkodowanie w związku ze skróceniem okresu wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 36 z indeksem 1 § 1 Kodeksu pracy;
6. urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy i wykorzystanego w tym roku;
7. wykorzystanego urlopu bezpłatnego i podstawy prawnej jego udzielenia;
8. wykorzystanego urlopu ojcowskiego;
9. wykorzystanego urlopu rodzicielskiego i podstawy prawnej jego udzielenia;
10. wykorzystanego urlopu wychowawczego i podstawy prawnej jego udzielenia;
11. okresu, w którym pracownik korzystał z ochrony stosunku pracy, o której mowa w art. 186 z indeksem 8 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy;

12. zwolnienia od pracy przewidzianego w art. 188 Kodeksu pracy, wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy;
13. liczby dni, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie, zgodnie z art. 92 Kodeksu pracy, w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy;
14. okresu odbytej czynnej służby wojskowej lub jej form zastępczych;
15. okresu wykonywania pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze;
16. wykorzystanego dodatkowego urlopu albo innego uprawnienia lub świadczenia, przewidzianego przepisami prawa pracy;
17. okresów nieskładkowych, przypadających w okresie zatrudnienia, którego dotyczy świadectwo pracy, uwzględnianych przy ustalaniu prawa do emerytury lub renty;
18. zajęcia wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym;
19. należności ze stosunku pracy uznanych i nie zaspokojonych przez pracodawcę do dnia ustania tego stosunku z powodu braku środków finansowych;
20. informacji o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach - na żądanie pracownika.

Jeżeli pracownik uważa, że wydane mu świadectwo pracy zawiera nieprawdziwe lub niepełne informacje, może wystąpić do pracodawcy o sprostowanie tego świadectwa. Na wystąpienie z takim wnioskiem pracownik ma 14 dni od dnia otrzymania świadectwa.

Pracodawca powinien zawiadomić pracownika - w postaci papierowej lub elektronicznej - o negatywnym wyniku rozpatrzenia wniosku o sprostowanie świadectwa pracy w ciągu siedmiu dni od dnia otrzymania tego wniosku. W razie uwzględnienia wniosku, pracodawca wydaje pracownikowi w tym terminie nowe świadectwo pracy.

W razie nieuwzględnienia przez pracodawcę wniosku o sprostowanie świadectwa, pracownikowi przysługuje w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy.

W przypadku niezawiadomienia przez pracodawcę o odmowie sprostowania świadectwa pracy, żądanie sprostowania świadectwa pracy wnosi się do sądu pracy.

Jeżeli sąd pracy uwzględni powództwo pracownika, pracodawca jest obowiązany wydać niezwłocznie nowe świadectwo pracy, nie później jednak niż w ciągu 7 dni od dnia uprawomocnienia się wyroku.

W sprawach o sprostowanie świadectwa pracy wyłącznie właściwym sądem jest sąd rejonowy. Powództwo w sprawach z zakresu prawa pracy może być wytoczone bądź przed sąd właściwości ogólnej pozwanego (sąd, w którego okręgu pozwany ma miejsce zamieszkania albo siedzibę), bądź przed sąd, w którego obszarze właściwości praca jest lub miała być wykonywana. W sprawach dotyczących sprostowania świadectwa pracy – jako sprawach o charakterze niemajątkowym – nie oznacza się wartości przedmiotu sporu. Pracownik nie ponosi także żadnej opłaty od pozwu.

Sprawa o zapłatę niewypłaconego wynagrodzenia za pracę

Każdemu pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę przysługuje wynagrodzenie. Przez wynagrodzenie rozumie się także nagrodę jubileuszową i ekwiwalent za niewykorzystany urlop. Pracownik nie może się zrzec prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę. Oznacza to, że praca nie może być wykonywana za darmo. Jakakolwiek umowa o zrzeczenie się przez pracownika prawa do wynagrodzenia jest nieważna. Skutkiem tego jest ciężący na pracodawcy obowiązek wypłaty pracownikowi wynagrodzenia, co do którego ten ostatni zrzekł się prawa lub które przeniósł na inną osobę.

Przeniesienie prawa do wynagrodzenia na inną osobę obejmuje zarówno umowę przelewu wierzytelności (cesji), jak i oświadczenia woli pracownika skierowane na przekazanie praw dotyczących wynagrodzenia za pracę innej osobie. Takie umowy i oświadczenia są nieważne.

Zakaz zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia za pracę i przeniesienia tego prawa na inną osobę ma charakter powszechny. Jest nim objęte wynagrodzenie w każdym stosunku pracy, niezależnie od podstawy jego nawiązania i źródeł regulacji.

Wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie. Wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni

następnego miesiąca kalendarzowego (odsetki ustawowe należą się od dnia następującego po dniu, w jakim powinna nastąpić zapłata wynagrodzenia). Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.

Wynagrodzenie może być wypłacane za okresy krótsze niż miesiąc (np. dwutygodniowe, tygodniowe, a nawet dzienne). Niestandardową częstotliwość wypłaty wynagrodzenia mogą wprowadzać przepisy branżowe, zakładowe lub umowa o pracę.

Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, dlatego też jest wypłacane z dołu. Od zasady tej istnieją wyjątki, np. na podstawie stosownych przepisów z góry otrzymują wynagrodzenie nauczyciele (Karta Nauczyciela) i nauczyciele akademicy (Prawo o szkolnictwie wyższym). Obowiązek wypłaty wynagrodzenia z góry może wynikać także z umowy o pracę.

Pracodawca jest obowiązany wypłacać wynagrodzenie w miejscu, terminie i czasie określonych w regulaminie pracy lub w innych przepisach prawa pracy. Wypłaty wynagrodzenia dokonuje się w formie pieniężnej; częściowe spełnienie wynagrodzenia w innej formie niż pieniężna jest dopuszczalne tylko wówczas, gdy przewidują to ustawowe przepisy prawa pracy lub układ zbiorowy pracy.

Niewypłacenie wynagrodzenia w ustalonym miejscu, terminie i czasie powoduje, że pracodawca może żądać odsetek za opóźnienie. Pracownik może także w przypadku zwłoki z wypłatą wynagrodzenia dochodzić od pracodawcy odszkodowania. To na pracowniku ciąży dowód wykazania szkody i jej rozmiarów oraz związku przyczynowego między zwłoką w wypłacie wynagrodzenia a powstaniem szkody. Pracodawca może uwolnić się od odpowiedzialności w takim tylko zakresie, w jakim wykaże, że szkoda powstała wskutek okoliczności od niego niezależnych. Wypłata wynagrodzenia zaniżonego jest równoznaczna z opóźnieniem spełnienia niewypłaconej części świadczenia. W konsekwencji pracownik może dochodzić od pracodawcy odsetek za opóźnienie oraz odszkodowania za zwłokę w wykonaniu zobowiązania.

Naruszenie obowiązku wypłaty wynagrodzenia stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika, które kwalifikuje pracodawcę do ukarania karą grzywny. Również bezpodstawne zniżenie wysokości wynagrodzenia jest wykroczeniem przeciwko prawom pracownika.

Roszczenia ze stosunku pracy, w tym o zapłatę zaległego wynagrodzenia, przedawniają się z upływem 3 lat od dnia, kiedy roszczenie stało się wymagalne.

W zależności od dochodzonej wysokości wynagrodzenia sądem właściwym może być sąd rejonowy lub okręgowy (Sąd Pracy). W przypadku gdy kwota żądania nie przekracza 75 000 zł, sądem właściwym jest sąd rejonowy, a jeśli ta kwota jest przekroczone, sądem właściwym do rozpoznania sprawy będzie sąd okręgowy. Powództwo w sprawach z zakresu prawa pracy może być wytoczone bądź przed sąd właściwości ogólnej pozwanego (sąd, w którego okręgu pozwany ma miejsce zamieszkania albo siedzibę), bądź przed sąd, w którego obszarze właściwości praca jest lub miała być wykonywana.

Opłata od pozwu o zapłatę wynagrodzenia - pracownik wnoszący powództwo nie ma obowiązku uiszczania kosztów sądowych. W sprawach z zakresu prawa pracy od pracodawcy pobiera się opłatę podstawową (30 zł) wyłącznie od apelacji, zażalenia, skargi kasacyjnej i skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia. Jednakże w sprawach, w których wartość przedmiotu sporu przewyższa kwotę 50 000 zł, od pracownika pobiera się od wszystkich podlegających opłacie pism procesowych opłatę stosunkową.

Sprawa o mobbing

Mobbing oznacza wszelkie działania i zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu, polegające na systematycznym i długotrwałym nękanii i zastraszaniu, wywołujące u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go od współpracowników lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Wszystkie przesłanki muszą być spełnione jednocześnie. Za mobbing nie może być uznane działanie jednorazowe.

Sąd Najwyższy wskazuje, że długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku. Nie jest zatem możliwe sztywne wskazanie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu.

Należy zaznaczyć, że nie każde bezprawne działanie pracodawcy wobec pracownika, nawet jeżeli w subiektywnym odczuciu pracownika świadczy o niechęci zwierzchnika wobec niego, może

przez sam fakt bezprawności być zakwalifikowane jako mobbing. Z definicji mobbingu wynika bowiem konieczność wykazania nie tylko bezprawności działania, lecz także jego celu (poniżenie, ośmieszenie, izolowanie pracownika) i ewentualnych skutków działań pracodawcy (rozstrój zdrowia).

Za mobbing nie są uznawane działania pracodawcy polegające na:

- sprawowaniu nadzoru wykonywanej przez pracowników pracy i zapowiedzi przeprowadzania kontroli
- incydentalnej krytyce pracownika
- krytycznej ocenie pracy, jeżeli przełożony nie ma na celu poniżenia pracownika, a jedynie zapewnienie realizacji planu, czy prawidłowej organizacji pracy
- zwróceniu się do ZUS o kontrolę prawidłowości orzeczenia o czasowej niezdolności pracownika do pracy z powodu choroby oraz wystawiania na jego rzecz zaświadczenia lekarskiego
- odmowie udzielenia urlopu w terminie wnioskowanym przez pracownika

Osobami dopuszczającymi się mobbingu wobec pracownika mogą być zarówno jego przełożeni, jak i inni pracownicy. Przełożony może być także ofiarą mobbingu ze strony pracowników.

Pojęcie i zakres mobbingu są niejasne i często trudne do odróżnienia od dyskryminacji (molestowania). Cechą mobbingu, która odróżnia go od dyskryminacji, jest więc ciągłość, długotrwałość i uporczywość negatywnego oddziaływania mobbera na pracownika, co wyłącza jednocześnie zachowanie jednorazowe i incydentalne.

Na pracodawca ciąży obowiązek przeciwdziałania mobbingowi. Przeciwdziałania może polegać na przeprowadzaniu szkoleń dla pracowników, informowaniu o niebezpieczeństwie i konsekwencjach mobbingu, wprowadzając stosowane procedury, które umożliwiając wykrycie i zakończenie mobbingu (np. odpowiednie regulaminy).

W przypadku wystąpienia mobbingu pracownik może:

- na podstawie art. 94 z indeksem 3 § 3 Kodeksu pracy dochodzić zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę, ale warunkiem jest wystąpienie rozstroju zdrowia

wywołanego mobbingiem, wymaga udowodnienia przez poszkodowanego skutku mobbingu w postaci rozstroju zdrowia. Zadośćuczynienie powinno nie tylko wyrównać szkodę poniesioną przez pracownika, ale także powinno pełnić funkcję prewencyjną wobec pracodawcy, aby zapobiegał działaniom mobbingowym w przyszłości. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 sierpnia 2017 r., sygn. akt I PK 206/16, podkreślił, że zadośćuczynienie ma przede wszystkim charakter kompensacyjny, wobec czego jego wysokość nie może być symboliczna, lecz musi przedstawiać ekonomicznie odczuwalną wartość. Jednocześnie jego wysokość nie może być nadmierna, lecz „odpowiednia” w tym znaczeniu, że powinna być – przy uwzględnieniu krzywdy poszkodowanego – utrzymana w rozsądnych granicach, odpowiadających aktualnym warunkom i przeciętnej stopie życiowej. Należy tu brać pod uwagę wszystkie okoliczności mające wpływ na rozmiar doznanej krzywdy. Zadośćuczynienie powinno więc mieć charakter całościowy i obejmować zarówno cierpienia fizyczne, jak i psychiczne już doznane, jak i te, które zapewne wystąpią w przyszłości.

– dochodzić odszkodowania:

- na podstawie art. 55 § 1 z indeksem 1 Kodeksu pracy - gdy pracownik rozwiąże umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy i jako powód wskaże stosowanie mobbingu, przysługuje mu odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Wysokość rzeczywistej szkody nie ma wpływu na wysokość należnego pracownikowi odszkodowania, które przyjmuje postać swoistego ryczału,

na podstawie art. 94 z indeksem 3 § 4 Kodeksu pracy - pracownik, który doznał mobbingu lub wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Wysokość odszkodowania uzależniona jest od rzeczywiście poniesionej szkody (w granicach straty i utraconych korzyści). Rozwiązanie umowy o pracę może nastąpić w wyniku porozumienia stron, wypowiedzenia umowy o pracę bądź rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków względem pracownika. Warunkiem dochodzenia przez pracownika odszkodowania jest to, by w złożonym pracodawcy oświadczeniu woli o rozwiązaniu umowy o pracę wyraźnie wskazał mobbing jako przyczynę swojej decyzji. Szkodą, której naprawienia może domagać się pracownik po rozwiązaniu umowy o pracę z powodu mobbingu, może obejmować szkody majątkowe, których przyczyną był sam mobbing (koszty leczenia w związku z rozstrojem zdrowia psychicznego i fizycznego), jak też szkody spowodowane rozwiązaniem umowy o pracę z powodu mobbingu (utrata zarobków, jakich pracownik mógł się

