

PRACODAWCA W SĄDZIE PRACY

dr Sebastian Koczur

Data nagrania – 11.07.2025

Rozmowa z ekspertem jest realizowana przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości, w ramach projektu Centrum Rozwoju Małych i Średnich Przedsiębiorstw.



Plan prezentacji:

1. Czy zawsze trzeba pójść do sądu?
2. Co muszę przygotować, żeby pójść do sądu?
3. Koszty postępowania przed sądem pracy.
4. Z jakimi sprawami pracodawca idzie do sądu pracy?
5. Czy muszę być osobiście w sądzie?
6. Przegrałem sprawę i co dalej?
7. Wygrałem sprawę i co dalej?
8. Edukacyjna wartość sporu z pracownikiem.
9. Nie taki ten sąd pracy straszny.



Rozdział I

Czy zawsze trzeba pójść do sądu?



Sąd pracy to nie jedyna alternatywa

Zanim pracodawca skieruje swoją sprawę na drogę postępowania sądowego, warto rozważyć alternatywne metody rozstrzygania sporów.

Nawet jeżeli pracodawca ma roszczenie w stosunku do pracownika, to wcale nie musi to oznaczać konieczności pójścia do sądu pracy.

Przede wszystkim **DIALOG!**

Strony mogą rozwiązać spór w bezpośredniej rozmowie i spisać porozumienie, kończące spór i ustalające wzajemne zobowiązania, wynikające z powstałego sporu (np. kwotę zapłaty, datę płatności, raty, zobowiązanie do zachowania w poufności niniejszej umowy).

Strony mogą też skorzystać z pomocy sądu, ale tylko po to by zawrzeć ugode. Takie postępowanie, określane mianem „zawezwania do próby ugodowej”, pozwala stronom wypracować porozumienie w obliczu autorytetu sądu.



Sąd pracy to plusy i minusy

Sąd pracy daje oczywiście pewność rozstrzygnięcia, gwarantowaną autorytetem państwa, ale sąd oznacza też:

1. długi czas trwania postępowania do czasu prawomocnego wyroku (nawet kilka lat);
2. koszty postępowania (koszty procesu, koszty pełnomocnika procesowego);
3. emocjonalne zaangażowanie w sprawę przez cały czas jej trwania.



Czy sąd pracy sprzyja pracownikom?

Niekiedy pracodawcy nie chcą zwracać się do sądu pracy, uznając że jest to taki sąd, który ze swej definicji sprzyja pracownikom, w związku z czym „będąc pracodawcą nie mam szans w sądzie pracy”.

ALE TO MIT!

Sąd pracy dąży do rzetelnego ustalenia prawdy, wydając wyrok na podstawie dowodów zgromadzonych w toku postępowania.

Co więcej, sąd pracy w dzisiejszych czasach ma świadomość dostępu pracownika do informacji i wobec powyższego nie ma potrzeby, by pracownik doznawał jakiegokolwiek ochrony w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy.



Rozdział II

Co muszę przygotować, żeby pójść do sądu?



Gdy pracodawca jest powodem:

- Musi sporządzić pozew, a w nim musi określić roszczenie, jakiego domaga się od pracownika (zapłaty określonej kwoty pieniężnej, określonego zachowania).
- Musi wskazać dowody, które będą przemawiały za słusnością dochodzonego roszczenia.
- W sądzie pracy postępowanie dowodowe jest mocno odformalizowane.
- Dowodem może być wszystko, co służy wykazaniu prawdy.
- Powinien w uzasadnieniu opisać stan faktyczny (jak doszło do tej sytuacji, w której pracodawca domaga się roszczenia od pracownika). Uzasadnienie faktycznie powinno pomóc zrozumieć sądowi o co tak naprawdę chodzi.



Gdy pracodawca jest pozwany:

- Musi odnieść się do pozwu w odpowiedzi na pozew.
 - ✓ Przede wszystkim musi wskazać, czy z roszczeniem, zawartym w pozwie zgadza się czy nie.
 - ✓ Może się nie zgodzić, uznając że pracownik domaga się czegoś co mu się nie należy.
 - ✓ Może się zgodzić, uznając, że to czego domaga się pracownik jest słuszne.
 - ✓ Może zgodzić się częściowo, uznając że co do zasady pracownik ma rację, natomiast przeszacować wartość roszczenia.
- Jeżeli pracodawca neguje roszczenie pracownika (całkowicie lub częściowo), musi wskazać dowody, które będą przemawiały za argumentacją pracodawcy, podważając słuszność dochodzonego roszczenia pracownika.
- Powinien w uzasadnieniu opisać stan faktyczny (jak doszło do tej sytuacji, w której pracodawca uznaje, że roszczenie nie zasługuje na uwzględnienie). Uzasadnienie faktycznie powinno pomóc zrozumieć sądowi o co tak naprawdę chodzi.



Co może być dowodem:

Dowodem może być wszystko, co służy wykazaniu prawdy

Mogą to być np.:

- dokumenty,
- emaile,
- smsy,
- nagrania (oczywiście dla bezpieczeństwa pozyskane legalnie),
- świadkowie,
- za stronę członkowie zarządu bądź kierownictwa.
- opinia biegłego (np. dla wyliczenia wartości wynagrodzenia z tytułu przepracowanych nadgodzin).



Rozdział III

Koszty postępowania przed sądem pracy.



Ile muszę zapłacić sądowi?

W sprawach z zakresu prawa pracy od pracodawcy pobiera się opłatę podstawową wyłącznie od apelacji, zażalenia, skargi kasacyjnej i skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia.



Co to znaczy opłata podstawowa?

Opłata podstawowa wynosi 30 złotych i stanowi minimalną opłatę, którą strona jest obowiązana uiścić od pisma podlegającego opłacie, chyba że ustawa stanowi inaczej.

Opłatę podstawową pobiera się w sprawach, w których przepisy nie przewidują opłaty stałej, stosunkowej lub tymczasowej.

Pobranie od pisma opłaty podstawowej wyłącza pobranie innej opłaty.



A gdy wartość sprawy przekracza 50.000 zł?

W sprawach, w których wartość przedmiotu sporu przewyższa kwotę 50 000 złotych,

- od wartości przedmiotu sporu
- ponad tę kwotę,
- od pracownika
- i pracodawcy
- pobiera się opłatę od apelacji
- na zasadach regulujących uiszczanie opłaty stałej.



Co to znaczy opłata stała?

Opłata stała nie może być niższa niż 30 złotych i wyższa niż 10 000 złotych.

W sprawach o prawa majątkowe pobiera się od pisma opłatę stałą ustaloną według wartości przedmiotu sporu lub wartości przedmiotu zaskarżenia wynoszącej:

- 1) do 500 złotych - w kwocie 30 złotych;
- 2) ponad 500 złotych do 1500 złotych - w kwocie 100 złotych;
- 3) ponad 1500 złotych do 4000 złotych - w kwocie 200 złotych;
- 4) ponad 4000 złotych do 7500 złotych - w kwocie 400 złotych;
- 5) ponad 7500 złotych do 10 000 złotych - w kwocie 500 złotych;
- 6) ponad 10 000 złotych do 15 000 złotych - w kwocie 750 złotych;
- 7) ponad 15 000 złotych do 20 000 złotych - w kwocie 1000 złotych.

W sprawach o prawa majątkowe przy wartości przedmiotu sporu lub wartości przedmiotu zaskarżenia ponad 20 000 złotych pobiera się od pisma opłatę stosunkową wynoszącą 5 % tej wartości, nie więcej jednak niż 200 000 złotych.



Pracodawca płaci także za sprawy wytoczone przez PIP

Pracodawca uiszcza opłatę podstawową od pism podlegających opłacie wymienionych powyżej (apelacji, zażalenia, skargi kasacyjnej i skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia), także w sprawie o ustalenie istnienia stosunku pracy wytoczonej z powództwa inspektora pracy.



Decyduje wartość przedmiotu sporu!

Warto zwrócić uwagę, że opłacając środek zaskarżenia (apelację, zażalenie, skargę kasacyjną) decydująca jest wartość przedmiotu sporu, a nie wartość przedmiotu zaskarżenia.

Wartość przedmiotu sporu stanowi suma właściwa dla chwili wniesienia pozwu albo dla ostatecznego sprecyzowania żądań przed sądem pierwszej instancji. Tak określona wartość pozostaje niezmienną do końca postępowania (a więc również w postępowaniu kasacyjnym), chyba że w dalszym jego toku nastąpi dopuszczalne przekształcenie przedmiotowe powództwa (jego zmiana) pociągające za sobą zmianę wartości przedmiotu sporu.

Postanowienie SN z 27.8.2008 r., II PK 6/08.



No to ile mam zapłacić?

Pozew był na 115.000 zł

Pracodawca z zasądzonymi 30.000 zł się zgadza, kwestionuje dalsze 85.000 zł

Składa apelację w zakresie tych 85.000 zł

Opłata od apelacji będzie liczona od pierwotnej wartości, tj. 115.000 zł.

Ponieważ wartość przedmiotu sporu jest powyżej 50.000 zł, opłata od apelacji będzie liczona od nadwyżki powyżej 50.000 zł

$$115.000 \text{ zł} - 50.000 \text{ zł} = 65.000 \text{ zł}$$

$$65.000 \text{ zł} \times 5 \% = 3.250 \text{ zł}$$

Opłata od apelacji będzie wynosić 3.250 zł



Rozdział IV

Z jakimi sprawami pracodawca idzie do sądu pracy?



Pojęcie sprawy z zakresu prawa pracy

Sąd pracy rozpoznaje sprawy z zakresu prawa pracy.

Pojęcie to zostało zdefiniowane w K.P.C.

Art. 476 § 1 K.P.C.

Przez sprawy z zakresu prawa pracy rozumie się sprawy:

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



Pojęcie sprawy z zakresu prawa pracy

Przy dokonywaniu oceny, czy danego rodzaju sprawa związana jest ze stosunkiem pracy konieczne jest ustalenie czy spełniony został aspekt przedmiotowy odwołujący się do podstawy faktycznej roszczenia, które nie powstałoby gdyby nie istniał stosunek pracy
(Postanowienie SN z 24.1.2024 r., I PZ 9/23).

Praktyka ma tendencję do szerokiego rozumienia pojęcia „sprawa z zakresu prawa pracy”



Przykłady powództw z zakresu prawa pracy

- Powództwo o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracownika przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych.
- Powództwo o naruszenie dóbr osobistych pracownika.
- Powództwo o odszkodowanie z tytułu naruszenia zakazu konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy.
- Powództwo o odszkodowanie z tytułu bezzasadnego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę.



Właściwość sądu

Mam iść do sądu rejonowego czy do okręgowego?

Co do zasady decyduje wartość przedmiotu sporu, ale...

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
- 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

ZAWSZE WŁAŚCIWY JEST SĄD REJONOWY



Do którego sądu pójść?

Powództwo w sprawie z zakresu prawa pracy można wytoczyć bądź przed sąd ogólnie właściwy dla pozwanego, bądź przed sąd, w którego obszarze właściwości praca jest, była lub miała być wykonywana.

To strona, która wnosi powództwo decyduje, do którego sądu pójdzie.



Rozdział V

Czy muszę być osobiście w sądzie?



Gdy masz pełnomocnika, do sądu nie zawsze musisz iść.

W toku postępowania sądowego zasadne może być korzystanie z osoby pełnomocnika, będącego adwokatem lub radcą prawnym.

Pełnomocnik wie:

- jakie wątki w sprawie są istotne;
- jak zadawać pytania świadkom;
- jakie będą kolejne czynności w toku postępowania i jak się do nich odnieść;
- jak formalnie zachowywać się na sali rozpraw;
- jakie wnioski składać.



Gdy masz pełnomocnika, do sądu nie zawsze musisz iść.

Obecność pełnomocnika na sali rozpraw sprawia, że obecność osoby, reprezentującej pracodawcę nie jest konieczna.

POZA JEDNĄ SYTUACJĄ:

Pełnomocnik nie zastąpi osoby, reprezentując pracodawcę (np. członka zarządu) w toku przeprowadzania dowodu z przesłuchania strony.

Wtedy obecność osoby reprezentującej stronę jest konieczna, inaczej dowód ten zostanie pominięty, a pracodawca nie będzie w stanie przedstawić swojej wersji wydarzeń.



Czasem nawet lepiej, gdy jest pełnomocnik...

Gdy osoba reprezentująca pracodawcę jest zbyt wybuchowa, zbyt szybko się denerwuje, stresuje się, nie umie ogarnąć swojej wypowiedzi, wtedy nawet lepiej, gdy na sali reprezentować pracodawcę będzie sam pełnomocnik bez udziału strony.



Rozdział VI

Przegrałem sprawę i co dalej?



Przegranie sprawy w I instancji to jeszcze nie koniec!

Wyrok ostatecznie zostaje ukształtowany po jego uprawomocnieniu się, tzn. albo gdy sąd rozpatrzył wniesioną od niego apelację, albo gdy od wyroku sądu I instancji nie wniesiono środka zaskarżenia.



Przegranie sprawy w I instancji to jeszcze nie koniec!

Dlatego, gdy przegrasz w I instancji, nie ma powodu by już się zamartwiać.

Należy ochłonąć i wnieść apelację od wyroku.

Sąd II instancji prowadzi postępowanie i bada zgromadzony w sprawie materiał dowodowy oraz ewentualnie dopuści dodatkowe dowody.

PAMIĘTAJ

W apelacji złóż wniosek o rozpoznanie apelacji na rozprawie, tak by sąd II instancji wyznaczył termin i wezwał na nie strony. Będziesz miał możliwość jeszcze raz przedstawić swoje argumenty



Rozdział VII

Wygrałem sprawę i co dalej?



Wygranie sprawy nie oznacza zaspokojenia roszczeń!

Mieć w ręce korzystny dla siebie wyrok to jedno, ale mieć możliwości wyegzekwowania tego, co wyrokiem zostało zasądzone to całkiem inna kwestia.

Problem możliwości finansowych pracownika wpływa na faktyczną możliwości realizacji wyroku.

Należy również pamiętać, że w przypadku gdy pracodawca dochodzi od pracownika odszkodowania za wyrządzoną szkodę, a szkoda została wyrządzona nieumyślnie sąd i tak zasądzi odszkodowanie jedynie do trzykrotności miesięcznego wynagrodzenia.



Czy pracodawca może ściągnąć należność z pensji pracownika?

Może, ale musi to uczynić zgodnie z zasadami przewidzianymi w Kodeksie pracy.

Z wynagrodzenia za pracę - po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne, zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz wpłat dokonywanych do pracowniczego planu kapitałowego, w rozumieniu ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz. U. z 2024 r. poz. 427), jeżeli pracownik nie zrezygnował z ich dokonywania - podlegają potrąceniu tylko następujące należności:

1. sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych;
2. sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne;
3. zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi;
4. kary pieniężne przewidziane w KP.

Potrąceń dokonuje się w powyższej kolejności.



Czy pracodawca może ściągnąć należność z pensji pracownika?

Potrącenia mogą być dokonywane w w razie egzekucji innych należności niż alimenty lub potrącania zaliczek pieniężnych - **do wysokości połowy wynagrodzenia.**

przy czym

Wolna od potrąceń jest kwota wynagrodzenia za pracę w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, przysługującego pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne, zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz wpłat dokonywanych do pracowniczego planu kapitałowego, jeżeli pracownik nie zrezygnował z ich dokonywania - przy potrącaniu sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne.



Rozdział VIII

Edukacyjna wartość sporu z pracownikiem



Czy zatem warto iść do sądu pracy?

Skoro dostrzegalne są te wszystkie obostrzenia, wynikające z realizacji funkcji ochronnej, czy zatem warto by pracodawca szedł do sądu pracy?

Jak najbardziej tak, albowiem:

- Skierowanie się przez pracodawcę do sądu pracy przeciwko pracownikowi może być sygnałem dla załogi, że temu pracodawcy nie można “wchodzić na głowę”.
- Pracodawca poprzez skierowanie sprawy do sądu pracy, wskazuje, że poważnie podchodzi do egzekwowania obowiązków pracowniczych.



Podsumowanie

Nie taki ten sąd pracy straszny



Podsumowując

- Analizując zalety i wady sądownictwa pracy warto wskazać na celowość i słuszność kierowania przez pracodawców roszczeń przed sąd pracy.
- Sądy pracy są w znacznej mierze odformalizowane, co sprzyja dochodzeniu do prawdy.
- Sądy pracy nie biorą z automatu w ochronę pracownika.
- Opłaty w sądzie pracy nie są wysokie, także dla pracodawców.
- Minusem jest czas trwania, ale na to pracodawca nie ma już wpływu.



Kontakt:

dr Sebastian Koczur

tel.: +48 692 501 626

e-mail: office@koczur.pl

www.koczur.pl

