

**Pracownicy rezygnują z zespo-
łowych pozwów.** W ciągu roku
liczba zatrudnionych, którzy
wspólnie dochodzą roszczeń od
pracodawcy, spadła aż o połowę.
To skutek m.in. oszczędności na
dodatkowych świadczeniach. **By**

Pracownicy rezygnują z zespołowych pozwów

O połowę spadła liczba zatrudnionych, którzy **wspólnie dochodzą roszczeń od pracodawcy**. To skutek m.in. oszczędności na dodatkowych świadczeniach

Łukasz Guza
lukasz.guza@infor.pl

Pracodawcy, którzy naruszyli prawa pracownicze większych grup zatrudnionych, mogą spać spokojniej niż w poprzednich latach. Do 2013 r. rosła liczba spraw z zakresu prawa pracy, w których z roszczeniem występował nie jeden, ale większa grupa pracowników. Najwięcej, bo aż 2,5 tys., było ich w 2012 r. W ubiegłym ich liczba zmniejszyła się jednak aż o 1,2 tys. (48 proc.).

- Trudno wytłumaczyć tak gwałtowny spadek w tak krótkim czasie. Najczęściej pozwy takie dotyczą dodatkowych świadczeń pracowniczych, np. premii z zysku. Pracodawcy ograniczają takie bonusy, więc możliwe, że i sporów o nie ubywa - wskazuje Dawid Zdebiak, radca prawny, partner w kancelarii Gujski Zdebiak.

Wpływ na liczbę spraw mogła mieć też sytuacja gospodarcza. W okresie spowolnienia wyższe były zaległości płacowe firm, więc przybywało pozwów o wypłatę.

Wspólne postępowanie

- Formalnie w sprawach z zakresu prawa pracy nie można składać pozwów zbiorowych - wskazuje **Grzegorz Ruszczyk**, radca prawny, kierujący działem procesowym **kancelarii Raczkowski i Wspólnicy**.

Ustawę z 17 grudnia 2009 r. o dochodzeniu roszczeń w postępowaniu grupowym (Dz.U. z 2010 r. nr 7, poz. 44) można stosować bowiem jedynie w sprawach o roszczenia o ochronę konsumentów z tytułu odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną przez produkt niebezpieczny oraz z tytułu czynów niedozwolonych (z wyjątkiem roszczeń o ochronę dóbr osobistych). W praktyce jednak pracownicy mogą wspólnie dochodzić roszczeń. Sposobów jest kilka.

- Każdy z pracowników, który ma zbieżne roszczenie, składa pozew osobno, a sąd decyduje o jego rozpatrywaniu w jednym postępowaniu - wskazuje **Grzegorz Ruszczyk**. Podkreśla, że większa grupa zatrudnionych może też podpisać jeden pozew i sąd rozpatruje go na podstawie konstrukcji współuczestnictwa formalnego. W większości przypadków pełnomocnikiem skarżących pracowników jest jedna osoba. Wszystkie czynności procesowe (np. przesłuchanie świadków) również odbywają się jednokrotnie.

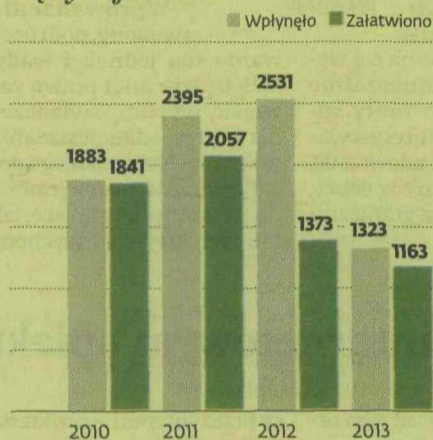
- Najczęściej sprawy te dotyczą świadczeń wynikających z przepisów wewnętrznych zakładowych. Popularne były np. pozwy pracowników komercjalizowanych przedsiębiorstw o przyznanie im prawa do akcji lub pielęgniarce o podwyżki zagwarantowa-

Zespołowe pozwy pracowników

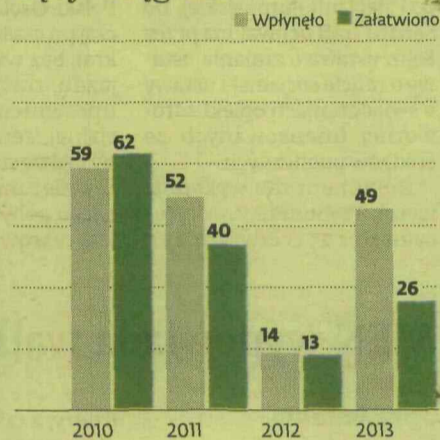
W sprawach z zakresu prawa pracy nie można składać pozwów zbiorowych. Większa grupa pracowników w praktyce może jednak wystąpić z roszczeniem

➤ LICZBA SPRAW Z ZAKRESU PRAWA PRACY, W KTÓRYCH Z ROSZCZENIEM WYSTĄPIŁA WIĘKSZA GRUPA PRACOWNIKÓW

Sądy rejonowe



Sądy okręgowe



➤ SPRAWY Z ZAKRESU PRAWA PRACY PRZED SĄDAMI REJONOWYMI W 2013 R.



55,9 TYS. sprawami procesowymi z zakresu prawa pracy zajmowały się sądy I instancji w 2013 r.

7 MIESIĘCY trwało średnie postępowanie z zakresu prawa pracy (w 2013 r.)

nie im ustawą 203 (nowelizacją ustawy o zakładach opieki zdrowotnej - red.) - wskazuje Dawid Zdebiak.

Zdecydowanie rzadziej grupowe skargi są składane w innych sprawach.

- Znam przypadek zespołowego odwołania się od wypowiedzeń. Chodziło o spółkę, której oddziały były formalnie pracodawcą zatrudnionych w nich osób. W momencie likwidacji oddziału pracownicy stracili etaty. Podnieśli więc zarzut, że rezygnacja z prowadzenia oddziału nie jest równoznaczna z likwidacją pracodawcy - dodaje Dawid Zdebiak.

Mniejsze zainteresowanie

Zdaniem ekspertów to właśnie ograniczenie dodatkowych świadczeń dla pracowników mogło wpłynąć na zmniejszenie liczby pozwów zespołowych.

- Podstawą wypłaty bonusów są postanowienia układów zbiorowych pracy. A te są coraz częściej wypowiadane - wskazuje Andrzej Radzikowski, wiceprzewodniczący OPZZ.

O tym, że pracodawcy starają się oszczędzać na bonusach, przekonują dane Państwowej Inspekcji Pracy dotyczące układów zbiorowych. W sprawozdaniu za 2013 r. wskazała ona, że wciąż utrzymuje się tendencja do ograniczania bądź rezygnacji z wcześniej wprowadzonych, korzystniejszych regulacji układowych i przyznawania zatrudnionym uprawnień jedynie na poziomie gwarantowanym przez

kodeks pracy. Większość postanowień protokołów dodatkowych (czyli zmian w układach) dotyczyła zmniejszenia bądź rezygnacji z wypłaty świadczeń. Chodzi m.in. o dodatki stażowe lub funkcyjne, nagrody jubileuszowe czy dodatkowe odprawy. PIP podkreśla też, że premie regulaminowe są zastępowane uznaniowymi, a część firm na podstawie protokołów zrezygnowała z tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Pracownicy godzą się na ograniczenie uprawnień, bo boją się utraty pracy

- Ograniczana jest zatem liczba świadczeń, które były najczęstszym powodem sporów między pracodawcą a większą grupą pracowników. Sądzę jednak, że także sami pracownicy, a przede wszystkim związki zawodowe, coraz częściej starają się porozumieć z pracodawcą, zamiast iść do sądu - tłumaczy Dawid Zdebiak.

Również trudna sytuacja ekonomiczna w okresie ostatniego spowolnienia gospodarczego mogła przyczynić się do wzrostu liczby zespołowych pozwów w latach, gdy firmy miały najwyższe zaległości. Dla przykładu w 2012 r. inspektorzy pracy wydali ponad 10 tys. nakazów wypła-

ty zaległych świadczeń dla 158 tys. osób na łączną kwotę 230 mln zł.

- Zatrudniający straszą też pracowników, że jeśli nie zgodzą się na ograniczenie uprawnień, firma upadnie. I często wskazują, że winnym będą związki zawodowe, bo nie chcą się zgodzić na zmiany - uważa Andrzej Radzikowski.

Wskazuje, że do składania pozwów zniechęcają pracowników także ewentualne koszty postępowania.

- Pracodawcy mogą zaksięgować je na firmę. A pracownicy, jeśli przegrają, muszą z własnej kieszeni opłacić m.in. prawnika, z usług którego korzystał pracodawca - przekonuje Andrzej Radzikowski.

Wpływ na zmniejszenie liczby pozwów zespołowych mogło mieć też wydłużanie się postępowań w sądach pracy. Średni czas oczekiwania na wyrok w I instancji wzrósł w ubiegłym roku o 20 dni (do 7 miesięcy). Skokowo rośnie liczba spraw przewlekłych. W 2011 r. tych trwających ponad rok było 5,3 tys., a dwa lata później już 8,2 tys. 94 osoby musiały czekać na wyrok ponad 8 lat (wzrost o 21 proc.).

- Wydaje się jednak, że spadek liczby takich spraw jest zbyt gwałtowny, aby można go wyjaśnić jedynie w taki sposób - uważa **Grzegorz Ruszczyk**.

PISALIŚMY O TYM

Sądy pracy się zakorkowały
- DGP nr 93/2014
www.praca.gazetaprawna.pl