

D6

**ROSZCZENIA**

## **Sąd pracy kosztowny przy żądaniach o dużej wartości**

Konieczność opłacenia pozwu przez pracownika zależy od wartości przedmiotu sporu. Gdy to pracodawca występuje z powództwem przeciwko podwładnemu, zapłacić musi zawsze.

# Sąd pracy kosztowny przy żądaniach o dużej wartości

**ROSZCZENIA** | Konieczność opłacenia pozwu przez pracownika zależy od wartości przedmiotu sporu. Gdy to pracodawca występuje z powództwem przeciwko podwładnemu, zapłacić musi zawsze.

Od 2 marca 2006 r. pełna regulacja kosztów sądowych w sprawach z zakresu prawa pracy znajduje się w ustawie o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. W art. 96 ust. 1 pkt 4 zwalnia ona pracowników wnoszących powództwa do sądu pracy od obowiązku uiszczania opłat sądowych, z zastrzeżeniem jednak art. 35. Ten zaś przewiduje, że w sprawach, w których wartość przedmiotu sporu przewyższa kwotę 50 000 zł, pobiera się opłatę stosunkową od wszystkich podlegających opłacie pism procesowych.

## Pozew na biurko

Najczęściej etatowiec pozwie firmę, gdy ta rozwiąże z nim umowę o pracę. Zazwyczaj podważa wówczas zgodność zwolnienia z prawem lub kwestionuje jego przyczynę. Może także wybierać, czy z tytułu wadliwego zakończenia zatrudnienia chce dostać odszkodowanie (z reguły limitowane do 3-krotności wynagrodzenia), czy reaktywować stosunek pracy. Jeżeli wybierze odszkodowanie, wartością przedmiotu sporu będzie jego wysokość.

### PRZYKŁAD 1. MNIEJ NIŻ LIMIT

Pracownik, z którym rozwiązano umowę o pracę na czas nieokreślony, otrzymywał wynagrodzenie w wysokości

**5000 zł. Wystąpił przeciwko pracodawcy o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę. Wartość przedmiotu sporu wyniesie 15 000 zł (tj. 3-krotność jego pensji). Ponieważ jest ona niższa niż 50 000 zł, pracownik nie musi opłacać pozwu.**

Jeżeli pracownik żąda uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne (gdy jego angaż jeszcze się nie rozwiązał) lub przywrócenia do pracy (po ustaniu zatrudnienia), musi obliczyć wartość przedmiotu sporu zgodnie z art. 23<sup>1</sup> kodeksu postępowania cywilnego. Przepis ten nakazuje w przypadku roszczeń dotyczących rozwiązania stosunku pracy uznawać za tę wartość sumę wynagrodzenia za okres jednego roku przy umowach o pracę na czas nieokreślony.

### PRZYKŁAD 2. CHĘĆ POWROTU

Pracownik, o którym mowa w przykładzie 1, wybiera roszczenie o przywrócenie do pracy. Wartość przedmiotu sporu wyniesie wówczas 60 000 zł (12 x 5000 zł). To wyższa kwota niż granica 50 000 zł. W związku z tym zwolniony będzie musiał uregulować od pozwu opłatę stosunkową w wysokości 3000 zł (50 000 zł x 5 proc.).

W przypadku innych roszczeń ze stosunku pracy, np. o wynagrodzenie za nadgodzi-

ny lub odszkodowanie z tytułu mobbingu, wartością przedmiotu sporu jest żądana kwota pieniężna. Jeżeli nie przekroczy ona 50 000 zł, pozew jest wolny od opłaty. Gdy jest wyższa, od pozwu trzeba zapłacić 5 proc. tej kwoty.

## Apelacja lub skarga kasacyjna

Bardziej skomplikowane zasady dotyczą opłacania środków zaskarżenia w sprawach z zakresu prawa pracy. Zgodnie z art. 35 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych, w tych sprawach pobiera się opłatę podstawową w kwocie 30 złotych wyłącznie od m.in. apelacji, zażalenia i skargi kasacyjnej. Normę tę należy jednak interpretować łącznie ze wspomnianą wyżej regulacją – że przy wartości przedmiotu sporu wyższej niż 50 000 zł opłata stosunkowa należy się od wszystkich pism (w tym od środków zaskarżenia). Oznacza to, że zarówno pracownik, jak i pracodawca będą uiszczać:

- 30 zł od apelacji, zażalenia lub skargi kasacyjnej – zawsze wtedy, gdy wartość przedmiotu sporu nie przekroczy 50 000 zł,
  - opłatę stosunkową (5 proc.) – gdy ta wartość przekroczy 50 000 zł.
- O ile jednak o typie opłaty (stała – 30 zł czy stosunkowa – 5 proc.) decyduje wartość przedmiotu sporu, o tyle podstawą kalkulacji opłaty stosunkowej jest już wartość

przedmiotu zaskarżenia. Może się bowiem okazać, że sąd zasądzi na rzecz byłego pracownika jedynie część żądanej przez niego kwoty, a wtedy pracodawca będzie się odwoływał od wyroku w tym tylko zakresie. Może też się zdarzyć, że apelacja będzie wnoszona tylko w stosunku do części wyroku zasądzającego całą należność na rzecz przeciwnika procesowego.

### PRZYKŁAD 3. INNA PODSTAWA

Pracownik wystąpił przeciwko pracodawcy z roszczeniem o odszkodowanie z tytułu mobbingu w wysokości 100 000 zł. Sąd I instancji zasądził na jego rzecz 5000 zł. Pracodawca odwołujący się od tego wyroku musi uiścić od apelacji opłatę stosunkową – wartość przedmiotu sporu była bowiem wyższa od 50 000 zł. Jednak obliczy ją już od wartości przedmiotu zaskarżenia – tj. 5 proc. z 5000 zł (250 zł).

## Zmiany w żądaniach

Nie zawsze wartość przedmiotu sporu pozostanie niezmienną w trakcie całego postępowania przed sądem I instancji. Może się bowiem zdarzyć, że podwładny zrezygnuje z dochodzenia części roszczeń lub ograniczy kwotę, której domaga się od pracodawcy. Wówczas wartością przedmiotu sporu (od której

### ♦ ZDANIEM AUTORKI

## Katarzyna Dobkowska

radca prawny, partner w kancelarii prawa pracy Raczkowski i Wspólnicy



## Musi być kwota i umorzenie

Nie zawsze ograniczenie roszczenia skutkuje zmianą wartości przedmiotu sporu. Może się zdarzyć, że powód dochodzący początkowo należności za okres 5 lat ograniczy je do roszczeń nieprzedawnionych za 3 lata. Zdaniem Sądu Najwyższego, nie spowoduje to zmiany opłaty od apelacji ze stosunkowej na podstawową, nawet jeżeli wartość roszczeń nieprzedawnionych będzie niższa od 50 000 zł. Warunkiem zaistnienia takiej zmiany jest bowiem wyraźne sprecyzowanie kwoty, do jakiej następuje ograniczenie roszczenia, skutkiem czego powinno być umorzenie przez sąd postępowania w części ponad wartość ograniczonego żądania (postanowienie SN z 17 lipca 2008 r., II PZ 14/08). W sprawie rozpatrywanej przez SN nie doszło zaś ani do sprecyzowania kwoty ograniczonego powództwa, ani do umorzenia postępowania w stosownej części. ■

będzie trzeba ustalać typ opłaty należnej od środka zaskarżenia) będzie suma właściwa w chwili ostatecznego sprecyzowania żądań przez powoda. Potwierdził to Sąd Najwyższy w postanowieniu z 10 czerwca 2008 r. (I PZ 14/08). Dodał, że warunkiem jest skuteczne przekształcenie przedmiotowe powództwa.

### PRZYKŁAD 4. NIŻSZA OPŁATA

Pracownik zażądał od byłego pracodawcy w sądzie pracy wynagrodzenia za nadgodziny w wysokości 75 000 zł. Z opinii

biegłego wynikało jednak, że należy mu się jedynie 40 000 zł. Podwładny zgodził się z ustaleniami biegłych i ograniczył swoje roszczenie do 40 000 zł. Sąd I instancji zasądził na jego rzecz 40 000 zł, a w pozostałej części postępowanie (w związku z częściowym cofnięciem powództwa) umorzył. Firma postanowiła odwołać się od tego wyroku. Ponieważ ostatecznie sprecyzowana przez powoda wartość przedmiotu sporu wyniosła 40 000 zł, od apelacji należy wnieść opłatę stałą w wysokości 30 zł.

—Katarzyna Dobkowska