

Pozew zbiorowy także dla pracowników

Rzecznik praw obywatelskich proponuje, aby postępowania grupowe były możliwe także w sprawach z zakresu prawa pracy. Popierają go partnerzy społeczni

Lukasz Guza
lukasz.guza@infor.pl

Wyłączenie możliwości składania pozwów zbiorowych w sprawach pracowniczych jest nieuzasadnione. Powództwa zatrudnionych z reguły są oparte na takiej samej podstawie faktycznej. Grupowe postępowanie ułatwiłoby dochodzenie roszczeń dotyczących np. wynagrodzenia za pracę lub zwolnień grupowych. Tak RPO uzasadnia swoje wystąpienie do minister rodziny, pracy i polityki społecznej, w którym proponuje rozszerzenie możliwości prowadzenia postępowań grupowych o sprawy z zakresu prawa pracy (czyli objęcie tych ostatnich ustawą z 17 grudnia 2009 r. o dochodzeniu roszczeń w postępowaniu grupowym, Dz.U. z 2010 r. nr 7, poz. 44).

Nie dostrzegam również niebezpieczeństwa nadużywania pozwów zbiorowych kosztem pozwanych pracodawców. W omawianej procedurze uszkaliby oni możliwość pełnej oceny zasadności roszczeń, a także szansę zawarcia ugody z pracownikami – wskazuje dr Adam Bodnar, RPO.

Pomysł popierają związki zawodowe, a pracodawcy nie są mu przeciwni. Eksperti studzą jednak oczekiwania. Sprawy pracownicze już teraz często są łączone i prowadzone w jednym postępowaniu. Dodatkowo wymogi, które wynikają z grupowego trybu dochodzenia roszczeń, nie zawsze zachęcają do składania wspólnego pozwu.

Za i przeciw

Zaletą grupowych postępowań pracowniczych – na którą zwraca uwagę sam RPO

– byłaby likwidacja bariery ekonomicznej, która obecnie uniemożliwia zatrudnionym samodzielne dochodzenie roszczeń.

Działając wspólnie, pracownicy mogliby ograniczyć jednostkowe koszty, np. wynikające ze skorzystania z usług prawnika. Jednocześnie częsta jest tożsamość roszczeń zatrudnionych np. w zakresie wynagrodzenia za nadgodziny czy prawa do nagrody lub premii – tłumaczy Paweł Śmigiel-ski, dyrektor wydziału prawniczo-interywencyjnego OPZZ.

Podkreśla, że sama ekonomika procesowa przemawia za możliwością rozpatrywania spraw z zakresu prawa pracy w trybie postępowania grupowego. Te argumenty dostrzegają też pracodawcy.

Wyłączenie takich spraw z omawianego trybu rzeczywicie trudno uzasadnić. Moim zdaniem ich rozpatrywanie w postępowaniu grupowym powinno być dopuszczalne, ale trzeba zwrócić uwagę na to, że rozwiązanie to wcale nie musi być szczególnym dobrodziejstwem dla pracownika – tłumaczy dr Monika Gładoch, radca prawny, kancelaria M. Gładoch Specjaliści Prawa Pracy, ekspert Pracodawców RP.

Podkreśla, że postępowanie grupowe toczy się w skomplikowanym trybie i zakłada np. obowiązkowe zastępstwo powoda przez adwokata lub radcę prawnego (to oznacza wydatki).

Ambiwalentnie można też oceniać korzyści, jakie zyskiliby pracownicy w zakresie konieczności ponoszenia opłat sądowych. Opłata stosunkowa w sprawach o prawa majątkowe dochodzone w postępowaniu grupowym wynosi

Zasady postępowania grupowego

POZEW ZBIOROWY JEST MOŻLIWY W PRZYPADKU ROSZCZENIA:

- jednego rodzaju
- przedstawianego przez co najmniej 10 osób
- opartego na takiej samej podstawie faktycznej

POSTĘPOWANIE GRUPOWE JEST MOŻLIWE W SPRAWACH:

- o roszczenia o ochronę konsumentów
- z tytułu odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną przez produkt niebezpieczny
- z tytułu czynów niedozwolonych, z wyjątkiem roszczeń o ochronę dóbr osobistych

WAŻNE!

W POSTĘPOWANIU GRUPOWYM OBOWIĄZUJE ZASTĘPSTWO POWODA PRZEZ ADWOKATA LUB RADCĘ PRAWNEGO (CHYBA ŻE POWÓD JEST ADWOKATEM LUB RADCĄ PRAWNYM).

32

POZWÓW ZBIOROWYCH WPLYNĘŁY DO SĄDÓW W 2015 R.

188

POZWÓW ZBIOROWYCH WPLYNĘŁO DO SĄDÓW W LATACH 2010–2015 (OD POČZĄTKU OBOWIĄZYWANIA USTAWY O DOCHODZENIU ROSZCZEŃ W POSTĘPOWANIU GRUPOWYM)

z proc. wartości przedmiotu sporu. Teoretycznie pracownicy płaciliby więc mniej niż w przypadku samodzielnego dochodzenia roszczeń na wysoką kwotę (5 proc. wartości przedmiotu sporu w przypadku roszczeń powyżej 50 tys. zł).

W praktyce jednak pracownicy omijają te przepisy. Jeśli dochodzą np. wypłaty premii w wysokości 130 tys. zł, składają trzy pozwy – dwa o wypłatę po 50 tys. zł i jeden na kwotę 30 tys. zł. W takich przypadkach nie ponoszą opłat – wyjaśnia Grzegorz Ruszczyk, radca prawny i partner kierujący działem procesowym kancelarii Raczkowski Paruch.

Wspólne sprawy

Eksperti wskazują też, że obecny brak możliwości prowadzenia postępowania grupowego w zakresie kwestii pracowniczych nie wyklucza wspólnego rozpatrywania roszczeń większej grupy zatrudnionych.

Tożsama podstawa faktyczna i prawna w takich sprawach powoduje, że sądy często

łączą je do rozpoznania w jednym postępowaniu. Zatem np. jedna rozprawa i przesłuchanie świadka dotyczy kilkunastu spraw – tłumaczy Grzegorz Ruszczyk.

Podkreśla, że umożliwienie prowadzenia postępowań grupowych w sprawach pracowniczych w praktyce niewiele zmieni. Warto natomiast podkreślić, że dzięki takiej zmianie nie trzeba będzie się już domyślać, w jakich szczególnych przypadkach pracownicy mogą jednak składać pozwy zbiorowe – dodaje.

Wątpliwość wynika z tego, że już teraz można składać pozew zbiorowy dochodząc roszczeń z tytułu czynów niedozwolonych (dotyczy to także spraw pracowniczych; wyjątkiem są roszczenia o ochronę dóbr osobistych). Problem polega na tym, że w zakresie prawa pracy nie jest jasne, jak należy rozumieć sprawę z tytułu czynu niedozwolonego (nie precyzują tego przepisy i orzecznictwo sądowe). W rezultacie takie sprawy nie trafiają obecnie na wokandę.