

Jesteśmy niekwestionowanym liderem w Europie zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych. Powinien współistnieć nurt zatrudniania na podstawie takich umów jako taka druga noga na rynku pracy, obok zatrudniania na podstawie umów o pracę. Ale nie do akceptacji są sytuacje, w których ewidentnie zatrudnienie cywilnoprawne jest pozorne, jest ukrytą umową o pracę - mówi adwokat Waldemar Gujski.

rażyna J. Leśniak: Panie Mecenasie, nie mogę – jako praktyka – nie zapytać pana już na wstępie o to, jak pandemia COVID-19 wpływa na sytuację osób, które dochodzą sprawiedliwości przed sądami pracy?

Waldemar Gujski: Zasadnicza zmiana sprowadza się do wyznaczania rozpraw w trybie zdalnym. Powoli zaczynamy się już do tego przyzwyczajać, ale trzeba powiedzieć wyraźnie, że słuchanie świadków w tym trybie ogranicza zasadę bezpośredniości. W efekcie mogę sobie wyobrazić, że dla sądu trudniejsze jest w takiej sytuacji dotarcie do prawdy obiektywnej i ocena wiarygodności osoby, która zeznaje przed sądem. A jeśli do tego dodamy, że powstała możliwość składania zeznań na piśmie, to będzie to dalekie od wykrycia tego, co jest *clou* procesu, a przecież jego celem jest dotarcie do prawdy. Tymczasem cyzelowanie – w zaciszu gabinetu – odpowiedzi dla sądu stanowi absolutne odejście od ustalania prawdy na sali sądowej, kiedy w toku pytań – czasami krzyżowych – jest możliwość zweryfikowania nie tylko wiarygodności świadków, ale i pewnych kluczowych dla sprawy faktów. Zeznania składane na piśmie, z którymi sąd będzie zapoznawał się również w zaciszu gabinetu stanowią całkowite oderwanie sądu od stron procesu. Nie wiem, czy nie jest to rozwiązanie zbyt daleko idące.

Abstrahując jednak od pandemii, chcę powiedzieć, że w przypadku sądów powszechnych rozpoznających sprawy z zakresu prawa pracy, kluczowa jest zasada szybkości postępowania. O jakiej jednak szybkości my mówimy, skoro sprawy trwają po 3, 4 czy nawet 5 lat. W ten sposób przepisy te są tak naprawdę martwe, co jest po prostu już demoralizujące. Niezależnie bowiem od tego, czy chodzi o pracownika, czy o pracodawcę, jeżeli taka osoba przychodzi do kancelarii i dowiaduje się, jak długo może toczyć się przed sądem jej sprawa, to wiele osób daje sobie po prostu spokój i po tę sprawiedliwość już do sądu nie idzie.

Czyli pandemia tylko uwypukliła tę przewlekłość postępowania, a rozprawy zdalne w żaden sposób nie przyspieszyły postępowań przed sądami pracy?

Mówiło się, że zastosowanie tych środków oprócz kwestii bezpieczeństwa, przyspieszy postępowanie, ale ja na razie tego przyspieszenia nie widzę. W przypadku sądów pracy ten problem występuje od wielu już lat. W zasadzie można powiedzieć, że jest to problem strukturalny i długotrwały. To jest kwestia samej organizacji sądów pracy, bo jeżeli one zaczynają w całym wymiarze sprawiedliwości pracować najwolniej to coś tu jednak jest nie w porządku.

Zobacz procedurę w LEX: Piaskowska Olga Maria, Wstępne zbadanie sprawy przez sąd w sprawach z zakresu prawa pracy >

Zwłaszcza w sytuacjach, kiedy pracownik idzie do sądu pracy licząc, że jeszcze w okresie wypowiedzenia jego umowy o pracę sąd stwierdzi, że wręczone mu wypowiedzenie jest bezskuteczne...

Zgodnie z Kodeksem pracy sąd może orzec o bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę w okresie wypowiedzenia, ale to się praktycznie nie zdarza, by sąd orzekł w tym czasie. Bo jeżeli w Warszawie pierwszy termin rozprawy wyznaczany jest średnio po 8-9 miesiącach, a czasami i po roku od wpłynięcia sprawy do sądu, to o czym my mówimy...

[Czytaj więcej na Prawo.pl:](#)