

## IV. Sądy pracy

Spory wynikające ze stosunku pracy rozpatrywane są przez oddzielny pion sądownictwa. W pierwszej instancji decydują specjalne sądy pracy. Sam proces przed sądem pracy wykazuje znaczące różnice wobec procesu przed sądem cywilnym. Poniżej omówiono związane z tym zagadnienia o szczególnie istotnym znaczeniu:

### 1. Koszty procesu

**Opłaty sądowe** są niższe, niż w przypadku procesów cywilnych. Pracownik wnoszący pozew do sądu nie musi również płacić **żadnej zaliczki** tytułem opłat sądowych. Ułatwia to tym samym wszczęcie procesu ze strony pracownika.

W pierwszej instancji każda ze stron ponosi **własne koszty adwokackie**. Dla pracownika oznacza to, że jeżeli przegra proces, to nie musi płacić kosztów za adwokata pracodawcy. Z drugiej strony natomiast nawet jeżeli wygra proces, sam ponosi koszty swojego adwokata.

## 2. Reprezentacja przed sądem

Przed sądem pracy pracownik może się sam reprezentować. Nie potrzebuje pomocy adwokata. Jego zastępstwo mogą przejąć również związki zawodowe. W praktyce należy pamiętać, że jeżeli pracownik sam się reprezentuje, sąd pomaga pracownikowi w prowadzeniu procesu. Zasadniczo należy stwierdzić, że sądy pracy bardziej przychylnie podchodzą do pracowników, aniżeli do pracodawców.

Pracownik może wszcząć postępowanie sądowe poprzez złożenie w sądzie skargi do protokołu. Nie musi zatem przygotowywać własnego pismnego pozwu.

## 3. Postępowanie ugodowe (niem. Güterverhandlung)

W sporach pomiędzy pracownikiem a pracodawcą ustawodawca niemiecki przewidział obowiązkowe postępowanie ugodowe. Jest ono mało formalistyczne i ma umożliwić swobodne omówienie punktu spornego i doprowadzić w miarę możliwości do ugody pomiędzy stronami<sup>48</sup>.

Niejednokrotnie już na tym etapie procesu można ocenić, która ze stron ma większe szanse na korzystne rozstrzygnięcie. W ramach postępowania ugodowego pracownik może, biorąc pod uwagę wskazówki i uwagi sędziego, podjąć decyzję, czy wycofać pozew, czy też kontynuować proces. Jeżeli wycofa pozew lub jeżeli zawarta zostanie ugoda (niem. Vergleich) pomiędzy stronami, nie powstają zasadniczo żadne opłaty sądowe. Pracownik może zatem zmniejszyć ryzyko poniesienia kosztów związanych ze sporem sądowym.

**Nie należy obawiać się instytucji sądu pracy. Jeżeli pracownik uważa, iż ma słuszne roszczenie wobec pracodawcy, to zaleca się, by wnieść pozew wobec pracodawcy przed sądem pracy. Swoje ryzyko finansowe można znacznie zredukować, np. poprzez przejęcie własnej reprezentacji przed sądem. Nie zaleca się jednak takiego rozwiązania. Ryzyko poniesienia kosztów sądowych jest zmniejszone również poprzez instrument obowiązkowego postępowania ugodowego.**

<sup>48</sup> W praktyce bardzo znaczna część procesów przed sądami pracy kończy się porozumieniem stron zawartym w ramach terminu ugodowego.