

**KRAJOWA SZKOŁA**

 **SĄDOWNICTWA I PROKURATURY**

Kraków, dnia 21 lipca 2020 roku.

**OAS-II.420.13.2020**

*Dot. praktyk aplikantów dziewiątego rocznika aplikacji sędziowskiej po XXVII zjeździe*

**Do**

**patronów praktyk**

**oraz patronów koordynatorów**

**aplikantów aplikacji sędziowskiej**

W oparciu o § 2 zarządzenia Dyrektora Krajowej Szkoły Sądownictwa i Prokuratury w Krakowie Nr 132/2019 z dnia 15 marca 2019 roku w sprawie szczegółowych zasad odbywania praktyk przez aplikantów aplikacji sędziowskiej i prokuratorskiej uprzejmie przedstawiam szczegółowy zakres tematyczny, który winien być przedmiotem praktyk aplikantów dziewiątego rocznika aplikacji sędziowskiej odbywanych w terminie od 7 do 25 września 2020 r., po XXVII zjeździe aplikacji sędziowskiej, który odbył się w dniach od 27 do 30 kwietnia 2020 r.

Założeniem praktyki, co do zasady, jest zaznajomienie aplikantów z czynnościami i metodyką pracy sędziego oraz doskonalenie umiejętności wykorzystania wiedzy teoretycznej i znajomości orzecznictwa przy sporządzaniu projektów orzeczeń, zarządzeń i pism procesowych, a także poprzez uczestniczenie w czynnościach podejmowanych przez patrona praktyki. Praktyka winna utrwalać wiedzę zdobytą przez aplikanta podczas poprzedzających ją zajęć seminaryjnych w ramach zjazdu.

Zgodnie z programem aplikacji sędziowskiej realizowanym przez aplikantów dziewiątego rocznika tej aplikacji, przedmiotem XXVII zjazdu jest prawo pracy. Po zakończeniu zjazdu aplikanci mają odbyć trwającą 3 tygodnie praktykę w sądzie rejonowym w wydziale pracy albo w wydziale pracy i ubezpieczeń społecznych.

W zakresie spraw będących przedmiotem zjazdu patron praktyki oraz patron koordynator powinni przy pracy z aplikantami podczas praktyki poświęcić szczególną uwagę następującym zagadnieniom z zakresu prawa materialnego:

1. źródła prawa pracy, w tym tzw. autonomiczne źródła prawa pracy (art. 9 k.p.);
2. stosunek pracy a stosunki prawne wynikające z umów cywilnoprawnych (umowa o dzieło, umowa zlecenia, umowa o świadczenie usług, kontrakt menedżerski), ustalenie istnienia stosunku pracy (art. 22 k.p.);
3. przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę (art. 231 k.p.), odpowiedzialność dotychczasowego i nowego pracodawcy wobec pracownika za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy;
4. roszczenia przysługujące pracownikowi w przypadku niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz za wypowiedzeniem, roszczenia przysługujące pracownikom zatrudnionym na podstawie mianowania, powołania i wyboru;
5. szczególne zasady rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tzw. zwolnienia grupowe);
6. wynagrodzenie za pracę – składniki wynagrodzenia, ochrona wynagrodzenia za pracę, ochrona roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy; inne niż wynagrodzenie za pracę roszczenia pieniężne ze stosunku pracy, w tym odprawy i diety;
7. roszczenia przysługujące pracownikowi w przypadku naruszenia zakazu dyskryminacji oraz związane z mobbingiem;
8. systemy i rozkłady czasu pracy, czas pracy kierowców;
9. wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w niedziele i święta, za czas dyżuru pracowniczego (w tym medycznego);
10. urlopy pracownicze, w szczególności urlop wypoczynkowy;
11. odpowiedzialność porządkowa i materialna pracowników;
12. roszczenia pracodawcy i pracownika wynikające z zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy;
13. świadectwo pracy, sprostowanie świadectwa pracy;
14. związki zawodowe – uprawnienia zakładowej organizacji związkowej, ochrona stosunku pracy działaczy związkowych.

Nadto patron praktyki oraz patron koordynator powinni zapewnić, aby w toku praktyki aplikanci zapoznali się z zagadnieniami z zakresu prawa procesowego dotyczącymi istotnych odrębności postępowania w sprawach ze stosunku pracy, takimi jak:

* zdolność sądowa pracodawcy,
* możliwość zgłoszenia przez pracownika działającego bez adwokata lub radcy prawnego powództwa, pism procesowych oraz środków odwoławczych ustnie do protokołu,
* wyłączenie stosowania przepisów ograniczających dopuszczalność dowodu ze świadków i z przesłuchania stron,
* szeroki zakres czynności, które sąd może podjąć z urzędu (ustanowienie kuratora w trybie art. 69 k.p.c., dopozwanie, możliwość uwzględnienia z urzędu roszczenia alternatywnego, niezgłoszonego przez pracownika),
* specyfika rygoru natychmiastowej wykonalności.

Szczególną uwagę należy poświęcić zagadnieniom procesowych i technicznych aspektów postępowania dowodowego w sprawach z zakresu prawa pracy, z uwzględnieniem kwestii analizy i oceny specyficznych dla spraw z tego zakresu środków dowodowych (np. akta osobowe pracownika, ewidencja czasu pracy), jak również sposobu redagowania postanowień dowodowych, w tym zwłaszcza postanowienia o dopuszczeniu dowodu z opinii biegłego z zakresu rachunkowości celem wyliczenia należnego pracownikowi wynagrodzenia (np. za pracę w godzinach nadliczbowych).

Ponadto aplikanci powinni zapoznać się kwestią prawidłowego formułowania sentencji wyroków zasądzających roszczenia pracownicze, a zwłaszcza zakresu nadawanego temu wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności oraz rozstrzygnięcia o kosztach postępowania. Aplikanci powinni także nabyć w toku praktyki umiejętność prawidłowego formułowania ugody w sprawie z zakresu prawa pracy.

Zaleca się, aby aplikanci w trakcie praktyki zapoznawali się z konkretnymi sprawami z zakresu prawa pracy, uczestniczyli w posiedzeniach i rozprawach, na których te sprawy są rozpoznawane oraz aby powierzano im jak największą liczbę czynności, które pomogą utrwalić im w praktyce zdobytą podczas zajęć seminaryjnych wiedzę teoretyczną. Szczególny jednak nacisk należy położyć na to, aby podczas praktyki aplikanci opanowali w możliwie najwyższym stopniu umiejętność samodzielnego opracowywania projektów orzeczeń kończących postępowanie w tego rodzaju sprawach, wraz z uzasadnieniem.

Kierownik Działu Dydaktycznego OAS

dr Agnieszka Pilch

sędzia