

PRACOWNIK POZYWA NAS CZY MY PRACOWNIKA?

Prawo pracy to nie tylko bieżące rozwiązywanie zaistniałych problemów. Wcześniej czy później w każdej organizacji pojawiają się spory pracownicze dotyczące zarówno nawiązania stosunku pracy, jego przebiegu, jak i zakończenia roli pracownika w organizacji.

Czy możemy uniknąć sporów sądowych?

Warto przeciwdziałać powstaniu ewentualnych roszczeń pracowników, lecz nie zawsze jest to możliwe, szczególnie w sytuacji rozwiązania stosunku pracy. Jednocześnie istnieje wiele przypadków, w których to pracodawca jest uprawniony do pozwania pracownika za naruszenie przez niego obowiązków pracowniczych.

Szczególną motywacją dla pracownika do wniesienia odwołania od wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę jest brak obowiązku ponoszenia kosztów opłaty od pozwu, w przypadku roszczeń nie przekraczających 50.000 zł. Prawo pracy co do zasady chroni pracownika, uznawanego za słabszą stronę stosunku pracy. Nie oznacza to automatycznie jego zwycięstwa w toku procesu.

Jak rozwiązujemy problem?

O wygraniu sprawy przesądza wiele czynników, ale podstawowym z nich jest przekonanie sądu do swoich racji. W pracowniczym procesie sądowym jednym z najważniejszych narzędzi jest dobrze przygotowany materiał dowodowy. W związku z tym, pomagamy naszym klientom wyselekcjonować i skutecznie przedstawiać je sądowi w toku ewentualnego procesu, aby uzyskać oczekiwany przez klienta rezultat. Zasada tzw. ciężaru dowodu jest jedną z podstawowych reguł w postępowaniu cywilnym i stanowi jednoznacznie, że osoba, która twierdzi, musi te twierdzenia odpowiednio udowodnić.

Kodeks postępowania cywilnego nie przewiduje zamkniętego katalogu dowodów, stąd w zasadzie każdy środek dowodowy może zostać użyty w toku postępowania. W trakcie sporu z pracownikiem dowodem może być przesłuchanie strony – zarówno pracownika jak i pracodawcy. Może być to także powołanie określonych świadków, którzy znają sprawę, a ich zeznania mogą pomóc w rozwikłaniu sporu. Niezbędne są także odpowiednie, dostosowane do danej sytuacji dokumenty oraz opinie biegłych.

Cenimy rozmowę, dialog i polubowne zakończenie procesu. Dlatego chcąc zaoszczędzić zarówno czas, jak i pieniądze naszych klientów, w pierwszej kolejności staramy się rozwiązać problem w drodze negocjacji, by zakończyć spór na etapie przedsądowym. W przypadku braku porozumienia, rozpoczynamy walkę w imieniu naszego klienta w oparciu o przygotowaną wspólnie strategię, dostosowując jej dynamikę do bieżących zmian sytuacji procesowej.



ŚWIADCZYMY FACHOWĄ POMOC PRAWNĄ W NASTĘPUJĄCYCH SPRAWACH:

- reprezentowanie klienta w sporach dotyczących stosunku pracy (m.in. ustalenie stosunku pracy, rozwiązanie stosunku pracy, klauzule dotyczące zakazu konkurencji, odwołania od zwolnień dyscyplinarnych),
- reprezentowanie klienta w sporach związanych z finansami, wynikającymi ze stosunku pracy (m.in. zapłata zaległego wynagrodzenia, wypłata ekwiwalentu czy odprawy),
- reprezentowanie klienta w sporach wynikających z wypadku przy pracy, wypłaty odpraw, mobbingu, Dyskryminacji,
- doradztwo w zakresie zwolnień indywidualnych
- reprezentowanie klienta w sporach dotyczących zwolnień zbiorowych oraz prowadzenie sporów powstałych na tym tle,
- przygotowanie odwołania od decyzji ZUS w m.in. w przedmiocie niepodlegania ubezpieczeniom społecznym, ustalenia płatnika składek, ustalenia wymiaru składek; świadczenia rehabilitacyjnego, a także dalsza reprezentacja w postępowaniu,
- przygotowanie odwołania od decyzji Urzędu Skarbowego oraz dalsza reprezentacja w postępowaniu,
- reprezentowanie klienta w sporach wynikających z mobbingu, dyskryminacji i wypadków przy pracy,
- reprezentowanie klienta w postępowaniach o przywrócenie do pracy.

NASZE WYBRANE DOŚWIADCZENIE

- oddalenie powództwa byłych członków zarządu spółki z branży budowlanej, reprezentowanej przez nas w sprawie o zapłatę odpowiednio 900.000,00 zł i 600.000,00 zł z tytułu naruszenia zakazu konkurencji. W toku procesu skutecznie wykazaliśmy, iż członkowie zarządu naruszyli zakaz konkurencji,
- oddalenie powództwa o przywrócenie do pracy i wypłatę odszkodowania byłego pracownika, przewodniczącego zakładowej organizacji związkowej, w imieniu pracodawcy z branży technologicznej reprezentowanego przez nas. W toku postępowania wykazaliśmy, iż pracownik naruszył zasady współzycia społecznego w zakładzie pracy, czym potwierdziliśmy dopuszczalność zwolnienia „nienaruszalnego” członka organizacji związkowej,
- zawarcie ugody w imieniu pracownika, zobowiązującej pracodawcę do wypłaty byłemu pracownikowi z branży cargo 700.000,00 zł tytułem doznania mobbingu, molestowania i dyskryminacji.



Michał Kibil



Karolina Barszczewska



Monika Domańska



Bartosz Ulczycki

KONTAKT

Joanna Namojlik

+48 516 150 136
joanna.namojlik@dgtl.law

