

Pracownik kontra szef w sądzie - z ubezpieczeniem ochrony prawnej to nie musi być nierówna walka

Według wyliczeń Ministerstwa Pracy, wskaźnik bezrobocia spadł w lutym br. do 8,5 proc. Polscy pracodawcy coraz częściej borykają się z deficytem pracowników. Mimo tego wielu z nich nadal nie szanuje praw podwładnych i je łamie. Eksperti D.A.S. Towarzystwa Ubezpieczeń Ochrony Prawnej S.A. przypominają, że z odpowiednią polisą pracownik może skutecznie bronić swoich interesów, nawet w sądzie, bez narażania się na ryzyko finansowe związane z kosztami procesu.

Jak pokazuje ubiegłoroczne badanie instytutu ARC Rynek i Opinia, prawie co trzeci (31 proc.) pracujący Polak doświadczył (bezpośrednio lub pośrednio) działań uderzających w jego pozycję zawodową. Co czwarty osobiście doświadczył albo był świadkiem poniżania i upokarzania (28 proc.) lub też dyskryminacji (24 proc.) w miejscu pracy. Co piąty zatrudniony spotkał się z mobbingiem i działaniami zastraszającymi wobec siebie lub innych pracowników.

Nadal niewielu pracowników decyduje się na pozwanie pracodawcy

Chociaż badania wskazują, że spora część pracujących Polaków ma zastrzeżenia co do szanowania ich praw w miejscu zatrudnienia, to wg Informatora Statystycznego Wymiaru Sprawiedliwości, w 2016 r. spraw o odszkodowania i zadośćuczynienia w związku z wybranymi formami dyskryminacji toczyło się w sądach rejonowych dość niewiele, bo 1369, natomiast w sądach okręgowych zaledwie 221. - *Te statystyki doskonale pokazują, że polscy pracownicy, choć doświadczają krzywdzącego traktowania, to jednak rzadko decydują się na spór sądowy z pracodawcą. Z jednej strony, zapewne wielu pracowników po prostu nie chce ryzykować utraty zatrudnienia, ale często istotną rolę odgrywają koszty związane z takim procesem oraz jego długość i uciążliwość* – komentuje Marta Gradowska, Koordynator Działu Underwritingu i Tworzenia Produktów z D.A.S. TUOP. Dane z ewidencji pokazują, że średni czas trwania postępowania (wg metodologii CEPEJ) o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu wynosi 149 dni dla spraw zgłoszonych przez kobiety i 77 dni w przypadku mężczyzn. W sprawach o mobbing z tytułu art. 94³ § 3 k.p. (czyli zadośćuczynienia za rozstrój zdrowia pracownika w wyniku mobbingu) postępowanie trwa średnio 221 (kobiety) lub 181 dni (mężczyźni). Z tytułu kolejnego paragrafu (art. 94³ § 4 k.p.), mówiącego o odszkodowaniu za rozwiązanie umowy o pracę z pracodawcą w związku ze stosowanym przez niego mobbingiem, sprawy trwają odpowiednio 246 i 139 dni. – *Problemem jest nie tylko czas trwania procesu, ale także niepewność co do wyniku i ewentualnej konieczności poniesienia kosztów sądowych. O pewność siebie, przekonanie o zasadności i szansach walki o swoje prawa*

szczególnie trudno wtedy, kiedy pracodawca jest reprezentowany przez adwokata czy radcę prawnego, a pracownika nie stać na profesjonalne wsparcie – podkreśla Marta Gradowska z D.A.S. TUOP. – W takiej sytuacji bardzo przydaje się ubezpieczenie ochrony prawnej, zapewniające pokrycie kosztów wynajęcia profesjonalnego prawnika, który będzie nas reprezentował w sądzie, jak i kosztów sądowych – dodaje ekspertka.

Wzrasta świadomość prawna zatrudnionych

Wraz z rosnącym popytem na pracę, pracownicy zyskują coraz większą pewność siebie, chcą być szanowani, dobrze traktowani w pracy i coraz lepiej znają swoje prawa. Można więc spodziewać się, że w najbliższych latach liczba procesów wytaczanych pracodawcom przez ich podwładnych będzie rosła. Przyczynić się do tego może także rosnąca popularność ubezpieczeń ochrony prawnej, które pomagają ubezpieczonym w dochodzeniu swoich praw, również w sferze praw pracowniczych. W ramach polisy ochrony prawnej mamy stały dostęp do telefonicznych porad prawnych, które mogą pomóc nam na etapie, gdy zastanawiamy się czy mamy podstawę do zaskarżenia decyzji lub działań pracodawcy. Polisa zapewnia ubezpieczonemu szybkie wsparcie, jak i reprezentację prawnika lub radcy prawnego w trakcie trwania procesu sądowego z pracodawcą. Ubezpieczenie pokrywa koszty związane z prowadzeniem sporu w sądzie, m.in. opłaty sądowe oraz honorarium wynajętego adwokata, jak i także w razie przegrania sprawy pokrywa koszty zasądzone na rzecz strony przeciwnej. Taka polisa może przydać się również w wielu innych sytuacjach życiowych, w których niezbędna okazać się może pomoc prawna lub uczestnictwo w procesie sądowym.

Warto znać swoje prawa

Przykładów sytuacji, w których pracodawca łamie prawa przysługujące pracownikowi z tytułu umowy o pracę na czas nieokreślony, jest wiele. Do najczęstszych należą sprawy związane z kwestiami finansowymi, jak niewypłacanie wynagrodzenia czy zapłaty za nadgodziny albo diety za delegacje oraz te dotyczące nieprawidłowego rozwiązania stosunku pracy z podwładnym. - *Z pracodawcą sądzić możemy się np. w przypadku rozwiązania umowy o pracę podczas odbywania urlopu wypoczynkowego, macierzyńskiego, wychowawczego czy chorobowego (L4). Podstawę do sporu może stanowić również niesłuszne zwolnienie dyscyplinarne lub zmuszanie pracownika do podpisania zgody na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Warto też walczyć o swoje prawa, gdy pracodawca stosuje mobbing, uchyla się od odpowiedzialności za wypadek pracownika podczas wykonywania pracy lub zabrania pracownikowi podejmowania jakiegokolwiek innej pracy bez wypłaty stosownego ekwiwalentu – wymienia Marta Gradowska.*

Wsparcie prawnika może pomóc uniknąć porażki w sądzie

W mediach coraz częściej porusza się temat praw pracowników, jak i problemu mobbingu czy dyskryminacji w miejscu pracy. W internecie czy innych źródłach znajdziemy mnóstwo porad czy informacji na tematy związane z naszymi prawami jako osoby zatrudnionej. Jednak, jak przypomina ekspertka D.A.S. TUOP, należy pamiętać, że sfera sporów pracownik - pracodawca jest bardzo specyficzna. - *Każdy przypadek jest inny, składa się na niego wiele czynników. Do prawidłowej identyfikacji sytuacji prawnej i ewentualnych podstaw do sporu z pracodawcą wskazana jest konsultacja z prawnikiem. Do skutecznego wyegzekwowania naszych praw potrzebne są bowiem określone dowody, ale także dopełnienie niezbędnych procedur ze strony pracownika. Warto o tym pamiętać, bo sądy w orzekaniu będą się kierowały właśnie nimi, a ciężar udowodnienia złamania naszych praw jako pracownika ciąży wyłącznie na nas* – podkreśla ekspertka D.A.S. TUOP. Dlatego bardzo ważna jest konsultacja prawna przed wytoczeniem procesu pracodawcy. Może się bowiem okazać, że zebrane przez nas dowody są niewystarczające lub nie dokonaliśmy czynności, które mają decydujące znaczenie dla sprawy. Każda sprawa wymaga bardzo dokładnej analizy i przygotowania. Bez wsparcia prawnika szanse na wygranie sprawy będą wyraźnie niższe.

Mediacja drogą na skróty

Zarówno ze wsparciem prawnika, jak i w przypadku, gdy sami próbujemy wyegzekwować sędownie nasze prawa z tytułu zatrudnienia na umowę o pracę, należy zastanowić się nad możliwymi drogami rozwiązania sporu. Od początku ubiegłego roku, znowelizowane przepisy kodeksu postępowania cywilnego nakładają na sędziów obowiązek nakłaniania stron postępowania do mediacji. – *Mediacja to często dużo szybszy i mniej kosztowny dla stron sposób na rozwiązanie konfliktu związanego z umową o pracę. Pracodawca i pracownik mogą w ten sposób ustalić między sobą warunki ugody, odmienne od potencjalnego wyroku sądu. Często sprowadza się to do tego, że w zamian za szybkie podpisanie ugody, pracodawca oferuje pracownikowi część kwoty, której pracownik domaga się przed sądem* – wskazuje Marta Gradowska z D.A.S. TUOP. Dla osób skarżących z tytułu przepisów związanych z umową o pracę, mediacja i ugoda to często dużo prostsze rozwiązanie niż długotrwały proces sądowy. Mediacja to rozwiązanie potencjalnie łatwiejsze i szybsze, ale i w tym przypadku profesjonalne wsparcie prawnika jest wskazane, gdyż zdecydowanie zwiększy szanse na korzystny dla nas finał takiej procedury. W niektórych opcjach, polisa ubezpieczenia ochrony prawnej można również obejmować koszt mediacji pozasądowych oraz tych odbywających się w ramach postępowania sądowego, co całkowicie eliminuje ewentualne koszty takiej ścieżki rozwiązywania sporu z pracodawcą.



Prawnej Życia Prywatnego, Ubezpieczenie Ochrony Prawnej Firmy lub Wolnego Zawodu oraz Ubezpieczenie Ochrony Prawnej Pojazdu. W 2015 r. Towarzystwo obsługiwało ponad 82% wszystkich zdarzeń objętych ubezpieczeniem, jednocześnie wypłacając ponad 53% wszystkich odszkodowań i świadczeń z zakresu ubezpieczeń ochrony prawnej na polskim rynku.

Marka **D.A.S.** powstała w 1928 r. w Niemczech. Obecnie działają pod nią spółki, które ubezpieczają 9 mln klientów, w 16 krajach Europy oraz w Kanadzie. D.A.S. Towarzystwo Ubezpieczeń Ochrony Prawnej S.A. jest także częścią europejskiej grupy ubezpieczeniowej ERGO Versicherung AG, należącej do największego światowego reasekuratora Munich Re.

Kontakt dla mediów:

agnieszka smuzewska

m: +48 517 077 554

e: agnieszka.smuzewska@zoom-bsc.pl

i

michał matusiewicz

m: +48 500 140 254

e: michal.matusiewicz@zoom-bsc.pl