



Szanowni Państwo,

w wyniku ciągłego rozwoju staliśmy się kancelarią, która doradza we wszystkich aspektach szeroko pojętego zarządzania HR – w zakresie prawa pracy, ale także w komplementarnych obszarach prawa karnego i compliance, prawa podatkowego oraz prawa imigracyjnego. Dlatego w niniejszym wydaniu PRO HR, podobnie jak w kolejnych, znajdą Państwo praktyczne informacje dotyczące nie tylko prawa pracy, ale również pozostałych zagadnień dotyczących przestępstw gospodarczych, compliance i global mobility.

Pozdrawiam i życzę miłej lektury

r. pr. Sławomir Paruch



GLOBAL HR GUIDE

Wraz z innymi kancelariami należącymi do stowarzyszenia Ius Laboris tworzymy unikalne kompendium, które dostarcza obszernej wiedzy z zakresu prawa pracy i zagadnień HR w poszczególnych krajach.

www.globalhrlaw.com

WYDARZENIA

8 listopada 2016 r.

Śniadanie w Raczkowski Paruch

Zapraszamy na najbliższe śniadanie, które będzie poświęcone tematowi wynagrodzenia minimalnego przy umowie zlecenia i świadczenia usług. Śniadanie poprowadzi r. pr. Łukasz Kuczkowski, partner.



Sławomir Paruch

Radca prawny, partner w kancelarii, ma blisko 20-letnie doświadczenie w praktyce prawa pracy. Jest jednym z najwybitniejszych ekspertów prawa pracy w Polsce, w tym specjalistą w zakresie restrukturyzacji przedsiębiorstw oraz zwolnień grupowych i indywidualnych pracowników.

Pracownik może kwestionować rozwiązanie umowy nawet po kilku latach

Pracownik ma 7 dni na wniesienie odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, a w przypadku rozwiązania umowy bez wypowiedzenia – 14 dni. Jeżeli jednak uważa, że przyczyna wypowiedzenia lub rozwiązania z nim umowy o pracę albo kryterium doboru do zwolnienia zastosowane przez pracodawcę było dyskryminujące, to – nawet jeżeli nie wniósł odwołania od wypowiedzenia albo rozwiązania umowy – może wystąpić z powództwem o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania. Może to zrobić aż do upływu okresu przedawnienia roszczeń dyskryminacyjnych, a nie tylko w ramach 7- albo 14-dniowego terminu. Wniesienie odwołania od wypowiedzenia albo rozwiązania umowy nie jest bowiem warunkiem koniecznym zasądzenia na rzecz pracownika takiego odszkodowania. Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w uchwale 7 sędziów z 28 września 2016 r. (sygn. akt III PZP 3/16).

Pytania oraz zgłoszenia prosimy kierować na adres: marketing@raczkowski.eu



Powoływana uchwała całkowicie zmienia sposób patrzenia na ryzyka związane z wypowiedaniem i rozwiązywaniem umów o pracę. Istotnie pogarsza przy tym bezpieczeństwo prawne pracodawcy. Pracodawca nie może być bowiem pewien, że jeżeli pracownik nie odwołał się od wypowiedzenia albo rozwiązania umowy w ustawowym terminie (7- lub 14-dniowym), to nie będzie tego w przyszłości kwestionował. Może okazać się, że po kilku miesiącach lub nawet latach od ustania zatrudnienia, pracownik wystąpi z roszczeniem odszkodowawczym, zarzucając pracodawcy naruszenie zasady równego traktowania. Może to dotyczyć przede wszystkim wypowiedzeń dokonywanych z przyczyn ekonomicznych i kryteriów doboru do zwolnienia. Te mogą być bowiem postrzegane przez pracowników jako dyskryminujące. I choć w takim przypadku nie ma już możliwości przywrócenia pracownika do pracy, dla pracodawcy będzie to oznaczać konieczność wnikania się w spór.

Zaprezentowane stanowisko Sądu Najwyższego daje pracownikom narzędzie, które może być przyczyną nadużyć. Godzi przy tym w istotę regulacji, zgodnie z którą odwołanie się przez pracownika od wypowiedzenia albo rozwiązania umowy o pracę zostało ograniczone ustawowymi terminami. Na razie nie zostało opublikowane uzasadnienie do komentowanej uchwały. Niezwłocznie po jego ukazaniu się poinformujemy o szczegółach dotyczących prezentowanego stanowiska.

Damian Tokarczyk

Aplikant adwokacki, absolwent Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego oraz doktorant w Katedrze Prawa Karnego. Specjalizuje się w dziedzinie prawa karnego, w tym gospodarczego i skarbowego.

Mobbing może powodować odpowiedzialność karną

Na pracodawcy spoczywa obowiązek przeciwdziałania mobbingowi. Wykonywanie tego obowiązku może przybierać różną postać – wprowadzania i stosowania procedur antymobbingowych, powoływania komisji ds. przeciwdziałania mobbingowi, a także prowadzenia szkoleń i budowania wśród pracowników świadomości zjawiska mobbingu. Brak takiego przeciwdziałania może powodować odpowiedzialność po stronie pracodawcy.

29 listopada 2016 r.

Nowa „ustawa kominowa” w praktyce

Zapraszamy na wydarzenie poświęcone nowym przepisom dotyczącym wynagradzania członków zarządów w spółkach Skarbu Państwa. Będziemy mówić o tym, jakie ograniczenia mają zastosowanie, jak wdrożyć nowe regulacje oraz jakie sankcje mogą grozić za ich nieprzestrzeganie.

Spotkanie poprowadzą: r. pr. Sławomir Paruch, partner oraz r. pr. Robert Stępień.

Pytania oraz zgłoszenia prosimy kierować na adres: marketing@raczkowski.eu

I chodzi tutaj nie tylko o odpowiedzialność cywilnoprawną (związaną z roszczeniami pracowników), ale również o odpowiedzialność karną. Stosowanie mobbingu może wyczerpywać znamiona szeregu przestępstw przeciwko pracownikowi.

Naruszenie nietykalności cielesnej pracownika (czyli np. przejawy seksizmu, szturchanie, lekkie bicie itp.) to przestępstwo określone w art. 217 § 1 Kodeksu Karnego – KK, zagrożone karą grzywny, ograniczenia wolności lub pozbawienia wolności do roku.

Znieważenie innej osoby (czyli użycie wobec niej określenia powszechnie uważanego za obraźliwe) stanowi czyn zabroniony pod groźbą kary grzywny lub ograniczenia wolności (art. 216 § 1 KK).

Podobna kara może spotkać tego, kto zniesławia inną osobę, a więc pomawia ją o takie postępowanie lub właściwości, które mogą ją poniżyć w opinii publicznej albo narazić na utratę zaufania potrzebnego do wykonywania danego zawodu albo danej działalności.

W ramach mobbingu możliwe jest wyczerpanie znamion przestępstwa grożenia innej osobie popełnieniem na jej szkodę przestępstwa (art. 190 § 1 KK), za co można wymierzyć taką samą karę.

Uporczywe nękanie innej osoby, jeśli stanowi istotne naruszenie jej prywatności albo powoduje poczucie zagrożenia, może być uznane za tzw. *Stalking*. Jest to przestępstwo opisane w art. 190a KK zagrożone karą pozbawienia wolności do lat 3.

Wymienione wyżej przestępstwa ścigane są z oskarżenia prywatnego, co oznacza, że to sama osoba pokrzywdzona musi, z pomocą adwokata lub radcy prawnego, wystąpić przeciwko sprawcy mobbingu z aktem oskarżenia. Mobbing może jednak wiązać się z popełnieniem przestępstw ściganych z oskarżenia publicznego, czyli przez prokuratora. Takim przestępstwem może być spowodowanie u pokrzywdzonego rozstroju zdrowia (także psychicznego) lub uszkodzenie jego ciała. Jeśli stan taki trwa krócej niż 7 dni, przestępstwo takie jest zagrożone karą grzywny, ograniczenia wolności lub pozbawienia wolności do lat 2 (art. 157 § 2 KK), jeżeli dłużej – karą pozbawienia wolności na czas od 3 miesięcy do lat 5.

Jeżeli mobbingu wobec pracownika dopuszcza się pracodawca albo inna osoba wykonująca czynności w sprawach z zakresu prawa pracy lub ubezpieczeń społecznych, może też ponieść odpowiedzialność za złośliwe naruszanie praw pracownika (art. 218 § 1a KK). Ten czyn zagrożony jest karą grzywny, ograniczenia wolności lub pozbawienia wolności do lat 2.

W przypadku braku przeciwdziałania zjawisku mobbingu, kadra menedżerska (w szczególności pracodawca) również może ponieść odpowiedzialność za udzielenie sprawcy pomocy przez zaniechanie właściwej reakcji. Zgodnie z art. 18 § 3 KK odpowiada za pomocnictwo także ten, kto mając szczególny, prawny obowiązek niedopuszczenia do popełnienia czynu zabronionego, ułatwia innej osobie jego popełnienie zaniechując właściwych działań. Pracodawca jest zobowiązany do przeciwdziałania mobbingowi na podstawie art. 94³ KP), co wyczerpuje przesłanki zastosowania art. 18 § 3 KK.



Karolina Schiffter

Adwokat, starszy prawnik, kieruje departamentem praktyki imigracyjnej oraz delegowania pracowników, w tym *global mobility*. Posiada również bogate doświadczenie w obszarze indywidualnego i zbiorowego prawa pracy.

Zmiany w ustawie o cudzoziemcach. Nowe zezwolenia na pobyt oraz ułatwienia dla pracowników wysoko wykwalifikowanych

MSWiA przygotowało projekt zmiany ustawy o cudzoziemcach. Zmiany w dużym stopniu podyktowane są koniecznością implementacji dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/66/UE. Projekt obecnie jest na etapie konsultacji.

W wyniku zmian poszerzy się przede wszystkim katalog zezwoleń na pobyt czasowy i zostaną wprowadzone dwa nowe zezwolenia, tj. w celu przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa oraz w celu mobilności długoterminowej w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa. Posiadanie tego zezwolenia pozwoli cudzoziemcowi pod warunkami wykonywania pracy w innych krajach UE bez konieczności uzyskiwania dodatkowych zezwoleń na pracę.

Ponadto, projekt zakłada wprowadzenie nowego rodzaju zezwolenia na pobyt czasowy i pracę dla pracowników posiadających kwalifikacje zawodowe, pożądane dla polskiej gospodarki. Będzie to odrębny rodzaj zezwolenia od tzw. niebieskiej karty UE. Starający się o ten rodzaj zezwolenia będą zwolnieni od obowiązku złożenia informacji od starosty dot. możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych podmiotu na lokalnym rynku pracy, tzw. testu rynku pracy. Zawody dla których będzie można uzyskać to zezwolenie określi rozporządzenie wydane przez MPiPS wraz z Ministerstwem Rozwoju. Cudzoziemcy posiadający ten rodzaj zezwolenia czasowego będą mogli ubiegać się o zezwolenie na pobyt stały szybciej - już po 4 latach legalnego pobytu. Proponowane uproszczenie ma przyciągnąć do Polski pożądanych ekspertów, a także elastycznie odpowiadać na zapotrzebowanie rynku pracy.

Nowelizacja przewiduje także inne zmiany, które mają usprawnić procedury pobytowe. Zakłada się m.in. rezygnację z wymogu złożenia umowy zawartej pomiędzy cudzoziemcem a pracodawcą. Dotychczasowa praktyka wymuszała na pracodawcach zawieranie licznych aneksów do umów, które zmieniały datę rozpoczęcia pracy, tak aby dopasować się do daty otrzymania zezwolenia na pracę lub zezwolenia na pobyt i pracę. Po zmianach wystarczające będzie złożenie oświadczenia o zamiarze zatrudnienia cudzoziemca.

Ważną zmianę stanowi także odstępianie od traktowania tzw. testu rynku pracy jako braku formalnego w postępowaniu o udzielenie zezwolenia na pobyt i pracę. Test nadal będzie potrzebny, jednak jego brak na początku postępowania nie będzie powodował odmowy jego wszczęcia. Dotychczas niektóre urzędy wojewódzkie wzywały do załączenia go w ciągu 7 dni pod rygorem odmowy wszczęcia postępowania. Po zmianach cudzoziemcy będą mogli dołączyć wyniki testu rynku pracy już w trakcie toczącego się postępowania.