

Zapraszamy do udziału w VIII edycji Szkoły Mistrzów Prawa Pracy

zgłoszenia: prohrevents@raczkowski.eu



Szanowni Państwo,

w sierpniowym wydaniu PRO HR komentujemy w szczególności zmiany w przepisach procesowych – sądy będą mogły nakładać na pracodawców obowiązek dalszego zatrudniania zwolnionego pracownika, do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. Dotyczy to także postępowań trwających obecnie, jeżeli nie zostaną zakończone przed wejściem w życie nowych przepisów.

Piszemy również o raporcie z kontroli NIK nt. przygotowania administracji państwowej do obsługi cudzoziemców. Urzędy nie radzą sobie z obsługą cudzoziemców. Poniżej przeczytają Państwo szczegółowe wnioski wynikające z raportu.

Na koniec kilka słów placówkach pocztowych. Pomimo, że są zwolnione z zakazu handlu w niedziele i święta, inspekcja pracy to kwestionuje. Niesłusznie – przepisy wyraźnie zwalniają je z zakazu handlu, a sądy to potwierdzają. Prowadząc placówkę pocztową trzeba jednak pamiętać o obowiązkach instytucji obowiązanej wynikających z ustawy o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy.

Życzę owocnej lektury,
Robert Stępień

Sąd będzie mógł nakazać zatrudnianie zwolnionego pracownika do zakończenia postępowania

Sąd, na wniosek pracownika, będzie mógł w wyroku nałożyć na pracodawcę obowiązek dalszego zatrudnienia pracownika, do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. Dotyczyć to będzie postępowań z odwołania pracownika od wypowiedzenia. Obowiązek dalszego zatrudnienia będzie mógł zostać nałożony zarówno w przypadku uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, jak i w przypadku przywrócenia pracownika do pracy. Ryzyko dopuszczenia pracownika do pracy, mimo toczącego się postępowania, nie powstanie jedynie w przypadku gdy pracownik będzie dochodził od pracodawcy odszkodowania.



r. pr. Piotr
Lewandowski

Dotychczas sąd mógł nałożyć na pracodawcę obowiązek dalszego zatrudnienia pracownika tylko w przypadku, gdy nie doszło jeszcze do rozwiązania stosunku pracy, a zatem gdy nie upłynął jeszcze okres wypowiedzenia. W praktyce, ze względu na czas trwania postępowań w sprawach dotyczących rozwiązania stosunku pracy, znacznie przewyższający nawet najdłuższy 3-miesięczny okres wypowiedzenia, przepis ten był martwy.

Zmiana przepisów oznacza, że pracodawcy dużo wcześniej będą musieli przywrócić pracownika do pracy, nie wiedząc, czy decyzja ta jest ostateczna. Nowe brzmienie przepisu będzie miało zastosowanie również do spraw wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie nowelizacji.

Urzędy nie radzą sobie z obsługą cudzoziemców

NIK opublikował raport z wyników kontroli nt. przygotowania administracji państwowej do obsługi cudzoziemców. Wniosek jest niestety jednoznaczny, urzędy nie radzą sobie z obsługą cudzoziemców.



adw. Karolina
Schiffter

Z raportu wynikają w szczególności następujące kwestie:

- czas legalizacji pobytu w ciągu czterech lat wydłużył się ponad trzykrotnie - z 64 do 206 dni.
- w skrajnym przypadku cudzoziemiec na wydanie decyzji czekał ponad trzy lata.
- brakuje sprawnej, rzetelnej i terminowej obsługi, co jest spowodowane m.in. problemami kadrowymi w urzędach i niewystarczającym finansowaniem ich działalności.
- nie stworzono strategicznego dokumentu określającego politykę państwa w zakresie kształtowania migracji.

To wszystko może spowodować, że zniecierpliwieni cudzoziemcy, którzy uzupełniają niedobory na naszym rynku pracy, wyjadą z Polski.

Zachęcamy do zapoznania się z raportem, który z pewnością jest pomocny dla zrozumienia specyfiki postępowań imigracyjnych i funkcjonowania urzędów w zakresie legalizacji pracy i pobytu.

<https://www.nik.gov.pl/aktualnosci/panstwo-niegotowe-na-cudzoziemcow.html>

W razie jakichkolwiek pytań, nasz zespół Immigration i Global Mobility jest do Państwa dyspozycji.

PUBLIKACJE

Ankieta: „Test przedsiębiorcy”

Narzędzie to pomoże określić, czy w Państwa przypadku istnieje ryzyko związane z funkcjonującym modelem współpracy z osobami prowadzącymi działalność gospodarczą („B2B”) i jeśli tak, jaki jest poziom tego ryzyka.

Test dostępny jest [tutaj](#).

Jeżeli po uzupełnieniu ankiety będą mieli Państwo jakiegokolwiek pytania lub wątpliwości, jesteśmy do dyspozycji. Chętnie pomożemy w szczegółowym audycie modelu B2B. Określimy szczegółowo obszary potencjalnych ryzyk, zarekomendujemy zmiany oraz pomożemy w ich wdrożeniu, mając na uwadze Państwa zindywidualizowane potrzeby.



Placówki pocztowe mogą handlować w niedzielę

Utrwała się orzecznictwo sądów potwierdzające, że placówki pocztowe mogą handlować w niedzielę, nawet jeżeli świadczenie usług pocztowych nie przeważa w ich działalności.



apl. adw. Ewelina Rutkowska

Zakaz handlu nie obejmuje placówek pocztowych, czyli jednostek organizacyjnych operatora pocztowego lub agenta pocztowego. Takich operatorów jest obecnie w Polsce zarejestrowanych 289. Pomimo tego, inspekcja pracy przeprowadziła wiele kontroli i skierowała wnioski o ukaranie przedsiębiorców świadczących jako placówka pocztowa usługi pocztowe. Zdaniem inspekcji jest to obejście ustawy i powierzenie pracy w handlu wbrew zakazowi wynikającemu z ustawy.

Nie zgadzam się z takim stanowiskiem – operatorzy pocztowi i ich jednostki organizacyjne są wyraźnie wyłączone z zakresu zastosowania ustawy. W orzecznictwie podkreśla się, że *bez znaczenia jest to, że doręczanie paczek kurierskich nie stanowi przeważającej części działalności, ponieważ ustawodawca nie uczynił tego rodzaju zastrzeżenia w odniesieniu do placówek pocztowych.*

Placówki pocztowe powinny jednak zachować czujność w sferze regulacyjnej i *compliance*. Muszą dostosować się do przepisów obowiązujących operatorów pocztowych, w tym przepisów o ochronie danych osobowych opartych na RODO. Co więcej, w świetle ustawy o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy, operatorzy pocztowi są instytucjami obowiązаныmi, co łączy się z szeregiem obowiązków takich jak m.in. przyjęcie ogólnej oceny ryzyka, procedury instytucji obowiązanej czy formularzy związanych ze stosowaniem środków bezpieczeństwa finansowego. Regulacje wewnętrzne instytucji obowiązanej obejmą więc również placówki pocztowe.

Odwiedź nasz profil na **LinkedIn**

[Przejdź do profilu >](#)

WYDARZENIA

Piątki z HR przy krakowskim obwarzanku: Pracownicze plany kapitałowe – najwięksi pracodawcy „na finiszu”, czas na mniejszych

6 września 2019 r., Kraków

Prowadzący: r. pr. Robert Stępień
Szczegółowy program dostępny [tutaj](#).

Udział w wydarzeniu jest bezpłatny.

SRD II - śniadanie dla spółek giełdowych

17 września 2019 r., Warszawa

Prowadzący: r. pr. Katarzyna Sarek-Sadurska
Szczegółowy program dostępny [tutaj](#).

Udział w wydarzeniu jest bezpłatny.

WARSZTAT PRAKTYCZNY – jak rozstać się z pracownikiem i nie popełnić błędu - aspekty prawne i psychologiczne

23 września 2019 r., Kraków

Prowadzący: r. pr. dr Dominika Dorre – Kolasa oraz psycholog Anna Wolfarth
Szczegółowy program dostępny [tutaj](#).

Wydarzenie płatne.

Zwolnienia z przyczyn merytorycznych i ekonomicznych - śniadanie biznesowe

3 października 2019 r., Warszawa

Prowadzący: adw. Bartłomiej Raczkowski
Szczegółowy program dostępny [tutaj](#).

Udział w wydarzeniu jest bezpłatny.