

Mobbing i inne zagrożenia w miejscu pracy: dyskryminacja

Prowadzący



Piotr Sawicki

PARTNER ZARZĄDZAJĄCY

Piotr Sawicki jest jednym z wiodących prawników specjalizujących się w prawie imigracyjnym i prawie pracy w Polsce. Jest adwokatem, założycielem i partnerem zarządzającym Sawicki i Wspólnicy Kancelaria Adwokacka. Specjalizuje się w sprawach z zakresu prawa imigracyjnego, prawa pracy, ochrony danych osobowych oraz prawa spółek i prawa handlowego.

Z ponad 15-letnim doświadczeniem w doradztwie imigracyjnym, jest jednym z czołowych prawników imigracyjnych praktykujących obecnie w Polsce. Podczas ostatniego wzrostu liczby ukraińskich projektów związanych z migracją, Piotr doradzał setkom Ukraińców w sprawach migracyjnych. Jest wybitnym ekspertem w dziedzinie prawa pracy i prawa HR, a także doświadczonym prawnikiem komercyjnym.

Piotr Sawicki jest autorem wielu publikacji oraz częstym i cenionym prelegentem na konferencjach, seminariach, panelach doradczych i warsztatach. Jest współautorem i współredaktorem komentarza do ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy, opublikowanego w Legalis - największym systemie informacji prawnej w Polsce prowadzonym przez wydawnictwo C.H. Beck.

Studiował prawo na Uniwersytecie Warszawskim (Wydział Prawa i Administracji) oraz w Centrum Prawa Amerykańskiego Uniwersytetu Fredrica G. Levina na Florydzie.

Prowadzący



Kajetan Bartosiak

PARTNER

Kajetan Bartosiak jest radcą prawnym i partnerem zarządzającym zespołem prawa pracy oraz biurem w Krakowie w Kancelarii Adwokackiej Sawicki i Wspólnicy.

Jest cenionym ekspertem w obszarze prawa pracy, HR oraz ubezpieczeń społecznych, posiadającym bogate doświadczenie w reprezentowaniu klientów w postępowaniach sądowych i administracyjnych.

Jest częstym oraz cenionym prelegentem na konferencjach, seminariach, panelach eksperckich i warsztatach.

Kajetan jest również autorem wielu publikacji, w tym współautorem pozycji „Dokumenty pracownicze. Wzory i komentarze” pod redakcją m.in. prof. Krzysztofa W. Barana, „Przejrzyste warunki pracy oraz uprawnienia rodzicielskie. Przewodnik po zmianach w Kodeksie pracy ze wzorami” pod red. prof. Krzysztofa W. Barana” opublikowanych przez Wolters Kluwer Polska, czy też komentarza “Praca zdalna. Praktyczny komentarz z przykładami + wzory dokumentów” wydanego przez Infor PL S.A.

Wyróżniony jako „Recommended Lawyer” w prestiżowym rankingu Legal500 (2021).

Agenda spotkania

1. Dyskryminacja w pracy – fakty, które Cię zaskoczą
2. Przykłady procesów sądowych i konsekwencje prawne
3. Dyskryminacja pozytywna – czy to nadal sprawiedliwość?
4. Cena dyskryminacji – czy warto ryzykować?
5. Jak unikać ryzyka?
6. Q&A

Dyskryminacja w pracy – fakty, które Cię zaskoczą

To nie tylko liczby - to ludzie

51% pracowników spotkało się z dyskryminacją w miejscu pracy raz lub częściej w ciągu ostatnich 12 miesięcy



<https://www.michaelpage.pl/advice/porady-dla-pracodawc%C3%B3w/leadership/satw23-dyskryminacja-w-pracy-i-jak-jej-unikn%C4%85%C4%87-w-2023-roku>

Co warto wiedzieć z teorii

Art. 11³. [Zakaz dyskryminacji]

Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, **bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności** ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - **jest niedopuszczalna**.

Art. 18^{3a}. [Zakaz dyskryminacji – definicje]

§ 1. Pracownicy powinni być **równo traktowani** w zakresie nawiązania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

2 na 3 Polaków tego nie wie...

Jedynie 33% Polaków wie, że dyskryminacja jest zakazana na rynku pracy.

Dotyczy to zarówno pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, jak i na podstawie umowy cywilno-prawnej.

Wyniki badania przeprowadzonego przez Kantar Public na reprezentatywnej próbie Polaków w wieku 15 lat i więcej w listopadzie 2016 r. zleconego przez Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich

Nie tylko pracownicy

Zasada równego traktowania w zatrudnieniu obowiązuje także wobec przyjmowanych do firmy na zlecenie czy o dzieło.

W Polsce obowiązuje ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (DzU z 2010 r. nr 254, poz. 1700, dalej ustawa). Wprowadza ona kilka dyrektyw unijnych, m.in. o równym traktowaniu kobiet i mężczyzn pracujących na własny rachunek.

Należy przeciwdziałać wszelkim przejawom nierównego traktowania opartym **na jasno określonych kryteriach**: płeć, rasa, pochodzenie etniczne, narodowość, religia, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek oraz orientacja seksualna. Są to te same kryteria, które wskazuje kodeks w zakresie zakazu dyskryminacji pracowników.

Dyskryminacja niejedno ma oblicze...

POŚREDNIA

Dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek **pozornie neutralnego** postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy **wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w przepisach**, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest **obiektywnie uzasadnione** ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

BEZPOŚREDNIA

Dyskryminowanie bezpośrednie ma miejsce wtedy, gdy pracownik **był, jest lub mógłby być** traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy **z powodu** jednej lub kilku przyczyn uznawanych za kryteria dyskryminacyjne.

Przykłady dyskryminacji bezpośredniej w pracy

1. **Niższe wynagrodzenie dla kobiet na tym samym stanowisku** – kobieta zarabia mniej niż mężczyzna wykonujący identyczną pracę, mimo takich samych kwalifikacji i doświadczenia.
2. **Odmowa awansu ze względu na wiek** – pracodawca nie awansuje pracownika po 50. roku życia, uzasadniając to „zbyt dużą różnicą pokoleniową” w zespole.
3. **Brak zatrudnienia ze względu na pochodzenie** – kandydat będący obcokrajowcem jest odrzucany na etapie rekrutacji, mimo spełniania wszystkich wymagań.
4. **Zwolnienie kobiety po powrocie z urlopu macierzyńskiego** – pracodawca twierdzi, że „nie będzie tak dyspozycyjna jak wcześniej”.
5. **? Zwolnienie pracownika po ujawnieniu choroby przewlekłej** – pracodawca twierdzi, że taka osoba będzie „za dużo na zwolnieniu lekarskim”.

Przykłady dyskryminacji pośredniej w pracy

1. **Organizowanie spotkań firmowych w miejscach, gdzie nie ma dostępu dla osób z niepełnosprawnością** – co wyklucza ich z integracji.
2. **Nieuznawanie kwalifikacji zdobytych za granicą** – co sprawia, że imigranci muszą zaczynać od niskich stanowisk, mimo doświadczenia.
3. **Niejasne kryteria oceny pracy** – umożliwiające subiektywne decyzje przełożonych, co może prowadzić do ukrytej dyskryminacji.
4. **? Zasady odpraw, które uzależniają jej wysokość od terminu zwolnienia** – osoby zwalniane wcześniej otrzymują niższe odprawy niż ci, którzy odchodzą później, mimo że znajdują się w takiej samej sytuacji zawodowej.

Dyskryminacja nie zna granic – kodeks też ich nie stawia!

*“Katalog dotyczących osoby pracownika kryteriów dyskryminacyjnych jest **otwarty**. Jednakże kryteriami tymi mogą być tylko takie **niezwiązane z wykonywaną pracą cechy osobiste pracownika, które mają konkretny i weryfikowalny charakter**, a gorsze traktowanie z uwagi na te przesłanki jest społecznie nieakceptowalne” - Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 lutego 2018 r. II PK 345/16.*

*“Takim niedozwolonym kryterium różnicowania pracowników jest np. wygląd, **jeżeli w określonych okolicznościach może być uznany za przyczynę różnicowania pracowników stanowiącego przejaw dyskryminacji** w postaci molestowania bądź prowadzący do ograniczeń wynikających z funkcji fizycznych, umysłowych lub psychicznych, które w oddziaływaniu z różnymi barierami mogą utrudniać mu pełny i skuteczny udział w życiu zawodowym na równi z innymi pracownikami, przy czym ograniczenia te mają charakter długotrwały (art. 18(3a) § 5 pkt 2 k.p.), ujawnienie nosicielstwa wirusa HIV, rodzicielstwo, odbywanie aplikacji radcowskiej, obywatelstwo, miejsce zamieszkania” - Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2017 r. I PK 367/16.*

Przykłady procesów sądowych i konsekwencje prawne

Sytuacja 1

Adam znany jest ze swojego dowcipnego usposobienia i relacji z kolegami i koleżankami z pracy. Często żartuje, opowiada śmieszne historie, a jego komentarze niejednokrotnie wywołują śmiech w biurze.

Ostatnio w oko wpadła mu Ania - coraz częściej wygłaszał komentarze o jej wyglądzie, poruszał tematy o charakterze seksualnym, a jego gesty stały się coraz bardziej sugestywne. Zdarzyło się, że w jej obecności pokazywał gesty, które miały podtekst erotyczny.

Ania postanowiła zgłosić sytuację swojemu przełożonemu, szefowi działu. Opisała, jak Adam w ostatnim czasie zachowuje się w jej obecności, jak jego żarty przekraczają granice, a ona czuje się nieswojo. Szef zadał tylko jedno pytanie: „Czy Adam cię dotykał? Jeśli nie, to chyba nie możemy mówić o molestowaniu seksualnym.”

Czy jednak „brak dotyku” oznacza braku problemu?

Analogiczne orzeczenie: Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 24 lipca 2024 r. I PSK 85/23

Sytuacja 2

Marek zobaczył ogłoszenie o pracy, które idealnie pasowało do jego doświadczenia i kwalifikacji. Choć w przeszłości miał problemy z prawem, odbył karę i od lat prowadził spokojne życie bez jakichkolwiek incydentów. Ogłoszenie nie wskazywało, aby było wymagane posiadanie "czystego" rejestru karnego – stanowisko zresztą nie wiązało się z odpowiedzialnością za finanse ani z obsługą wrażliwych danych.

Marek przeszedł cały proces rekrutacyjny, zachwyił swoją wiedzą i doświadczeniem, a także został wybrany do zatrudnienia. Jednak podczas rozmowy z działem HR okazało się, że firma zdecydowała się na odrzucenie jego kandydatury z powodu jego przeszłości kryminalnej. Firma argumentowała, że choć nie wymagano niekaralności na tym stanowisku, ich polityka wewnętrzna przewiduje, że osoby z historią kryminalną nie są zatrudniane w tej organizacji.

Czy firma miała prawo tak go oceniać?

Analogiczne orzeczenie: Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 2011 r. II PK 181/10

Sytuacja 3

Z inicjatywy Mariusza w pokoju socjalnym zawisł symbol religijny. Nie było oficjalnej decyzji zarządu, ale Mariusz uzyskał zgodę części zespołu poprzez podpisy na liście, którą sam przygotował. Kasia, jedna z pracownic, dwukrotnie zdjęła symbol, bo kojarzył się jej z cierpieniem, za co została ukarana karą porządkową przez pracodawcę, który wiedział o sytuacji oraz nastrojach w zespole.

15 października zwołana w tej sprawie zebranie. Rozpoczęła je kierowniczka działu, mówiąc: „Zwołaliśmy spotkanie, bo ktoś ośmielił się usunąć symbol”. Wśród obecnych padły komentarze: „To skandal! Kto miał czelność to ruszyć?!” Kasia próbowała wyjaśnić swój punkt widzenia, ale jej słowa spotkały się z oburzeniem. Mariusz agresywnie zarzucał jej kradzież innych przedmiotów, sugerował, że jeśli jej się nie podoba, to może odejść. Inni pracownicy przyłączali się do ataku: „Większość ma decydujący głos, nasze prawa są ważniejsze niż twoje przekonania”. Ktoś powiedział nawet: „Obyś kiedyś trafiła do szpitala i musiała się pogodzić z obecnością symboli religijnych na każdej ścianie”.

Czy to tylko różnica zdań, a może molestowanie?

Analogiczne orzeczenie: Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 listopada 2018 r. II PK 210/17

Sytuacja 4

Po całym tygodniu remontu w domu, zmęczony i spragniony relaksu, Marek otworzył lodówkę i sięgnął po trzy zimne piwa. Wypił je spokojnie, przekonany, że do rozpoczęcia nocnej zmiany o 00:30 będzie już całkowicie trzeźwy. W końcu czuł się dobrze, a poza tym – to tylko kilka piw. Gdy przekraczał bramę zakładu pracy, pracownicy ochrony prowadzili rutynową kontrolę trzeźwości. Wzrok Marka był ponoć "mętny", więc został poproszony o dmuchnięcie w alkomat. Wynik? 0,5 promila.

Dwa tygodnie później w jego ręce trafiło pismo – natychmiastowe rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Powód? Ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Firma od jakiegoś czasu prowadziła politykę "zero tolerancji" dla alkoholu, a Marek stał się jej kolejną "ofiara". Nie zamierzał się poddać. Pozwał pracodawcę, twierdząc, że został potraktowany niesprawiedliwie, a to przykład dyskryminacji – przecież inni za podobne przewinienia dostawali tylko kary porządkowe.

Ale czy rzeczywiście był traktowany gorzej? Czy po prostu stał się przykładem dla innych?

Analogiczne orzeczenie: Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2016 r. I PK 91/15

Sytuacja 5

Stefan przez prawie czterdzieści lat pracował w tym samym magazynie. Był jednym z tych ludzi, którzy potrafią rozwiązać każdy problem. Mimo że miał już swoje lata, wciąż był w świetnej formie. Nie narzekał na zdrowie, potrafił pracować ramię w ramię z młodszymi kolegami. Czasem śmiał się, że siwych włosów ma więcej niż wszyscy operatorzy wózków razem wzięci, ale kto by się tym przejmował?

Jednak pewnego dnia został wezwany do biura kierownika: “Stefan, wiesz, że cię szanuję, ale wiesz też, że firma ma określoną politykę zatrudnienia. Osiągnąłeś już wiek emerytalny i zgodnie z zasadami, które obowiązują u nas od lat, musimy zakończyć współpracę”.

Stefan poczuł, jak ściska go w żołądku. Nie tak to sobie wyobrażał. Pracował tu całe życie, oddał tej firmie wszystko. Nie raz zostawał po godzinach, nie raz pomagał nowym, a teraz... tak po prostu miał odejść? Nie chciał się poddać bez walki. **Twierdził, że to dyskryminacja – że jest sprawny, że mógłby jeszcze pracować, że nikt nie powinien go zmuszać do przejścia na emeryturę. Praca była jego życiem.**

Analogiczne orzeczenie: Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 października 2022 r. II PSKP 120/21

Dyskryminacja pozytywna – czy to nadal sprawiedliwość?

Równość to nie to samo co sprawiedliwość

Marek od lat pracował w dziale rekrutacji dużej firmy IT. Widział setki CV, przeprowadzał dziesiątki rozmów kwalifikacyjnych i miał poczucie, że zawsze wybiera najlepszych kandydatów. Firma otwierała nowy program stażowy i tym razem postanowiła zastosować akcję afirmatywną – priorytetowo zatrudniać kobiety, które w IT były w mniejszości. Marek początkowo był sceptyczny - **przecież wszyscy powinni mieć równe szansę.**

Jednak, gdy zaczęły napływać zgłoszenia, zauważył coś **ciekawego**. Wiele kandydatek miało świetne kwalifikacje, ale brakowało im doświadczenia – bo wcześniej nikt nie dawał im szansy. Nie dlatego, że były gorsze, ale dlatego, że branża od lat była zdominowana przez mężczyzn, a kobiety często nie miały nawet odwagi aplikować.

Kiedy stażystki zaczęły pracę, Marek widział, jak szybko się uczą i jak bardzo były zaangażowane. Rok później kilka z nich awansowało na kluczowe stanowiska. Wtedy zrozumiał, że **równość to nie to samo co sprawiedliwość. Dając komuś dodatkową szansę, nie odbierasz jej innym – po prostu pomagasz wyrównać warunki na starcie.**

Dyrektywa 2022/2381 w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów spółek giełdowych oraz powiązanych środków

Rozsądne działanie

Dyskryminacja pozytywna to **uprzywilejowanie określonych grup społecznych w celu wyrównania ich szans na rynku pracy**. Stosuje się ją wobec osób, które historycznie miały utrudniony dostęp do zatrudnienia lub awansu – np. kobiet w branżach zdominowanych przez mężczyzn, osób z niepełnosprawnościami czy mniejszości etnicznych.

Dyskryminacja pozytywna nie polega na faworyzowaniu, ale na tym, by wyrównać szanse tam, gdzie od lat istniały bariery. I czasem, żeby wszyscy mieli równe szanse, trzeba dać większe wsparcie tym, którzy mieli trudniej.

*“Zróżnicowanie w zatrudnieniu jest **nie tylko możliwe, ale i wskazane** wtedy, gdy u jego podstaw znajdują się przesłanki natury obiektywnej, tj. w pełni uzasadnione i usprawiedliwione kryteria prawne, tj. rodzaj pracy, warunki jej wykonywania, kwalifikacje czy doświadczenie zawodowe. Z dyskryminacją mamy więc do czynienia wtedy, gdy przyczynę dyferencjacji statusu pracownika wyznacza kryterium prawnie zabronione”* - Wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 29 października 2014 r. III APa 16/14.

Cena dyskryminacji – czy warto ryzykować?

Nie chodzi “tylko” o pieniądze

Spadek zaangażowania

Wzrost rotacji

Konflikty w zespole

Negatywny wizerunek
pracodawcy

Problemy w komunikacji

Potencjalne
konsekwencje prawne

Niesprawiedliwość uderza po kieszeni

Art. 18^{3d}. [Naruszenie zasady równego traktowania – prawo do odszkodowania]

Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

*“Odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 183d k.p.) powinno być **skuteczne, proporcjonalne i odstraszające** oraz kompensować nie tylko szkodę majątkową, ale także niemajątkową w postaci poczucia krzywdy związanego z doznaną dyskryminacją” - Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 października 2021 r. II PSKP 63/21.*

Sąd nie ma litości dla dyskryminacji

50.000 zł

Wyrok Sądu Rejonowego dla
Warszawy Pragi-Południe w
Warszawie z dnia 26 lipca
2024 r. VI P 161/23

32.028 zł

Wyrok Sądu Okręgowego w
Katowicach - z dnia 26
stycznia 2023 r. XI Pa 207/22

48.600 zł

Wyrok Sądu Apelacyjnego w
Warszawie z dnia 17 marca
2016 r. III APa 36/14

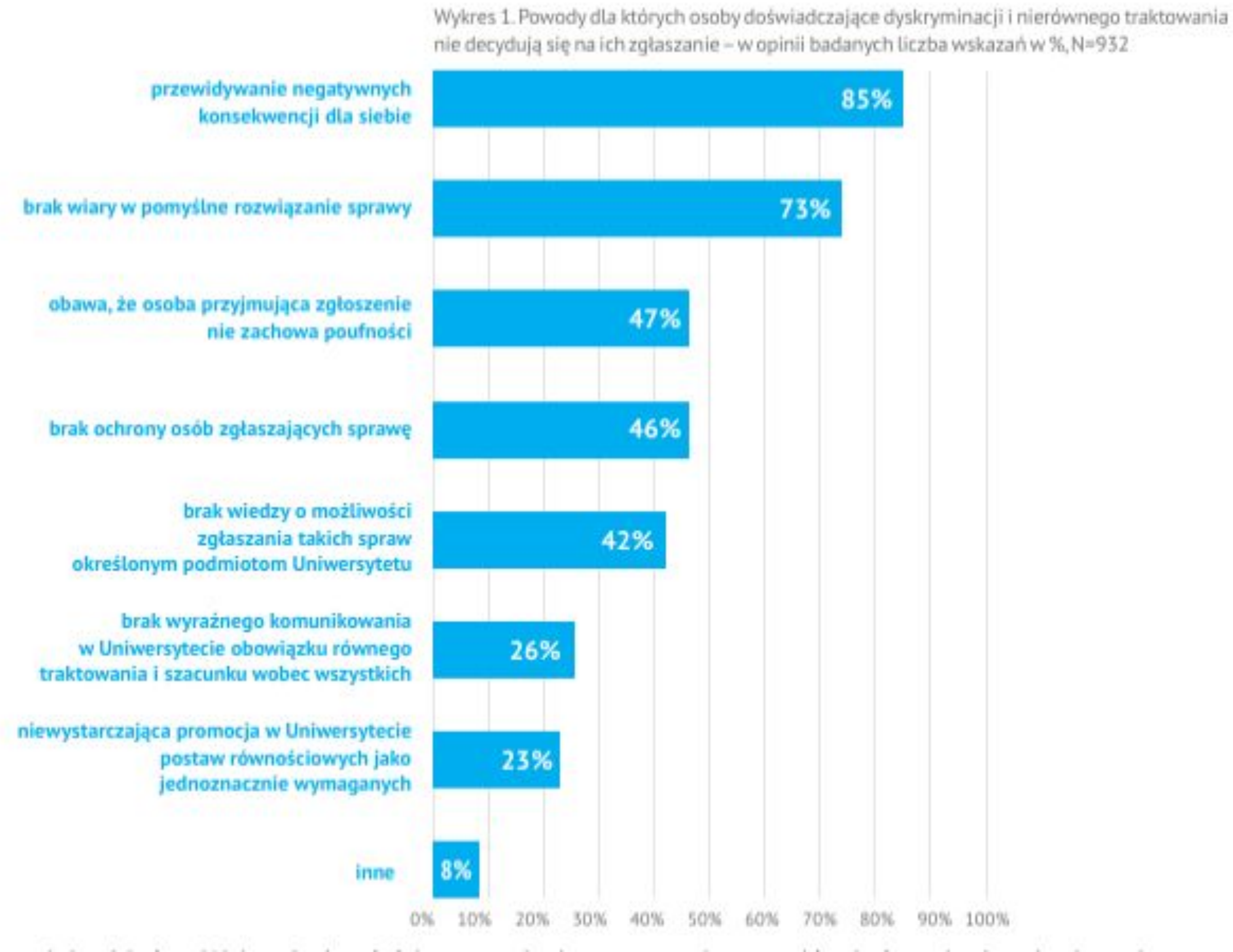
Jak unikać ryzyka?

Niewiedza?

*“Okazuje się, iż większość respondentek i respondentów - 59% (548 osób) - deklaruje, że w przypadku doświadczenia dyskryminacji bądź nierównego traktowania **nie wie, w jaki sposób zareagować**. Liczba odpowiedzi przeczących wzrasta jeszcze bardziej w przypadku pytania o możliwe reakcje w sytuacji bycia świadkinią lub świadkiem takich zachowań - 66% (613 osób)”.*

Raport z badania opinii pracowniczek i pracowników oraz doktorantek i doktorantów na temat dyskryminacji i nierównego traktowania w Uniwersytecie Śląskim w Katowicach, Katowice, 31.05.2021 r.

Czy strach?



Raport z badania opinii pracowniczek i pracowników oraz doktorantek i doktorantów na temat dyskryminacji i nierównego traktowania w Uniwersytecie Śląskim w Katowicach, Katowice, 31.05.2021 r.

Jak przeciwdziałać?

MONITOROWAĆ (wewnętrznie):

- *poziom wynagrodzeń (wszystkie składniki)*
- *zakres obowiązków*
- *jakość pracy*
- *dostęp do innych “benefitów”*

ZAUDYTOWAĆ (wewnętrznie lub zewnętrznie):

- *umowy o pracę,*
- *regulaminy wynagradzania (w tym mieszczą się:*
 - *regulaminy premiowania,*
 - *zasady premiowania,*
 - *polityki premiowania,*
 - *programy premiowe,*
 - *akcje premiowe*
 - *... premiowe/premiowania/premiujące*
- *inne dokumenty, z których wynikają świadczenia dla pracowników (nieważne jak je nazwiemy)*

A poza tym - tak jak w przypadku mobbingu i nierównego traktowania

E

Edukacja i cykliczne szkolenia grupowe

Wprowadzenie regulacji wewnętrznych

Szkolenia (nawet krótki panel do szkoleń onboardingowych)

Monitorowanie atmosfery w pracy

Anonimowe ankiety (raczej papierowe)

Skrzynka na anonimowe zgłoszenia

Co daje nasze wsparcie?

Branża: infrastrukturalna

Liczba pracowników: 4000+

Dwie sprawy sądowe od jednego pracownika:

- dyskryminacja
- rozwiązanie umowy o pracę z art. 55 § 1¹ Kp
- WPS: ca. **100.000 PLN** (w sumie)

Przyczyna: poczucie bycia dyskryminowaną ze względu na płeć, niższe zarobki

Wyjaśnienie Pracodawcy:

- W sumie to nie wiedzą skąd ta różnica, ale pracownicy na równoległych stanowiskach zarabiają więcej, bo zostali przeniesieni do tego działu (służba BHP) z innych jednostek bez zmiany wynagrodzenia ("bo potrzebowaliśmy tam pracowników, a nikt nie zgodziłby się na obniżkę").
- Tak, to była jedyna kobieta.

Wsparcie:

- weryfikacja 20 szt. akt osobowych (100+ kart każde),
- ustalenie relewantnych czynników dla danej pracy,
- ustalenie relewantnych składników wynagrodzenia do porównywania,
- ustalenie "performance'u" Powódki,
- wyjaśnienie pracodawcy, że być może nieświadomie, ale przestrzegał zasady "niedyskryminacji" - pracownicy lepiej wynagradzani cechowali się - obok posiadania niezbędnych kwalifikacji z zakresu BHP -
 - wiedzą specjalistyczną, techniczną
 - potwierdzoną odpowiednimi "dokumentami" (którą zdobyli w poprzednich działach),
 - dzięki której lepiej, szybciej, sprawniej i więcej pracowali w BeHaPie.
- wyjaśnienie tego samego w sądzie, prawomocnie.

Jak wygląda nawiązanie współpracy i współpraca?

Nawiązanie współpracy:

1. Nawiązujemy bezpośredni kontakt - mail/telefon.
2. Umawiamy się na spotkanie, aby
 - a. poznać specyfikę i sytuację firmy oraz
 - b. tę pilną potrzebę, która sprawiła, że się spotkaliśmy.
3. Ustalamy warunki współpracy.
4. Możemy zaczynać pracę merytoryczną.
5. Umowę na świadczenie usług prawnych dogrywamy w tzw. międzyczasie.

Współpraca:

Kontakt: preferujemy telefon/TC + potwierdzenie ustaleń na mailu.

Standardowe czasy reakcji (z merytoryczną odpowiedzią):

- telefon - natychmiast (ewentualnie “oddzwonimy”, zazwyczaj do 1h)
- doradztwo mailowe - 12h, zazwyczaj merytoryczna odpowiedź, a jak nie to informacja kiedy będzie
- opinie, memoranda - do 5 dni roboczych
- przygotowanie/modyfikacja regulaminu - do 7 dni roboczych

Sesja Q&A

Sprawdź nasze najbliższe webinary

25 marca 2025

Uzyskanie zezwoleń na pracę po nowelizacji

29 kwietnia 2025

Parytety w zarządach i transparentność płac w praktyce

Dziękujemy!

+48 22 400 33 44

+48 666 668 828

kancelaria@sawickiwspolnicy.pl
www.sawickiwspolnicy.pl

SAWICKI
— WSPÓLNICY
IMMIGRATION | HR | EMPLOYMENT