

NEWSLETTER PRAWA PRACY – CZERWIEC 2018

Zespół prawników praktyki prawa pracy i ubezpieczeń społecznych w kancelarii SPCG świadczy kompleksowe usługi doradcze w zakresie indywidualnego i zbiorowego prawa pracy.

Sporządzamy dowolną dokumentację pracowniczą, doradzamy w negocjacjach ze związkami zawodowymi, wspieramy w rozwiązywaniu sporów. Posiadamy doświadczenie w transakcjach przejmowania całości lub części zakładów pracy w ramach reorganizacji lub nabywania przedsiębiorstw lub ich aktywów.

Na bieżąco analizujemy zmiany w uregulowaniach prawnych z zakresu prawa pracy oraz orzecznictwo i interpretacje w tym zakresie. Śledzimy też przebieg prac legislacyjnych dotyczących przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

W niniejszym opracowaniu prezentujemy wybrane przez nas orzecznictwo, a także informacje o ważniejszych wprowadzonych lub planowanych zmianach w przepisach prawnych.

WYBRANE ORZECZENIA

- Różnicowanie płacy zasadniczej ze względu na staż pracy może naruszać zasady równego traktowania.
- Pracodawca nie może sam decydować, czy zdarzenie jest wypadkiem przy pracy, lecz musi powołać w tym celu zespół powypadkowy.
- Zabezpieczeniem powództwa o przywrócenie do pracy nie może być zobowiązanie pracodawcy do zatrudnienia byłego pracownika na dotychczasowym stanowisku.

AKTUALNOŚCI

- RODO dotyczy również sfery stosunków z obecnymi i przyszłymi pracownikami.

ZMIANY LEGISLACYJNE

- Zasady monitorowania pracowników.
- Nowe uprawnienia pracowników-rodziców dzieci niepełnosprawnych.
- Badanie niekaralności pracowników lub kandydatów na pracowników przez pracodawców z sektora finansowego.

PROJEKTY ZMIAN LEGISLACYJNYCH

- Ułatwienia na rynku pracy dla niektórych cudzoziemców.
- Ochrona sygnalistów w ramach nieprawidłowości w organizacji podmiotów zbiorowych.

KONTAKT

WYBRANE ORZECZENIA

Różnicowanie płacy zasadniczej ze względu na staż pracy może naruszać zasady równego traktowania – Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lutego 2018 r., sygn. II PK 22/17.

Pracownik był zatrudniony na stanowisku pracownika ochrony od połowy lutego 2010 r. Początkowo na okres próbny, następnie na podstawie umów terminowych, a od 1 stycznia 2013 r. na podstawie umowy na czas nieokreślony. Na podstawie tej ostatniej umowy wynagrodzenie powoda wynosiło 2060 zł brutto. U pracodawcy obowiązywały przepisy płacowe, które określały stawki zaszeregowania dla poszczególnych stanowisk. Zgodnie z tymi przepisami wynagrodzenie pracownika ochrony kształtowało się od 6 do 9 kategorii zaszeregowania, a w kategorii 7 „widełki płacowe” były bardzo szerokie bowiem wynosiły od 1.000 do 2.900 zł. Większość pracowników ochrony w tej spółce miała wynagrodzenie około 2.300 zł miesięcznie, a pracownicy o znacznie dłuższym stażu pracy mieli ustalone wynagrodzenie w wyrażnie wyższej kwocie (około 2.700-3.000 zł). Poza wynagrodzeniem zasadniczym pracownikom ochronnym przysługiwały różne dodatki, w tym dodatek stażowy, co skutkowało jeszcze większym zróżnicowaniem płac nowych i „starych” pracowników.

W takich okolicznościach pracownik wystąpił do Sądu Pracy żądając odszkodowania za naruszenie zasad równego traktowania pracowników w zakresie: równych praw z tytułu wypełniania takich samych obowiązków oraz zakazu dyskryminacji.

Sąd I instancji przyznał rację pracownikowi zasądzając na jego rzecz prawie 50 tys. zł. Podkreślił, że co prawda dopuszczalna jest praktyka widełek płacowych i różnicowania wynagrodzeń pracowników m.in. ze względu na doświadczenie i kwalifikacje, ale w okolicznościach sprawy, pozwany pracodawca nie wykazał, aby różnica w wynagrodzeniu powoda względem innych osób, do których się przyrównywał wynikała z osobistych przymiotów tych osób (szczególnego zaangażowania, szczególnych kwalifikacji). Sąd I instancji podkreślił, że różnicy tej nie uzasadniał staż pracy, gdyż to było u pracodawcy regulowane dodatkiem stażowym. Pozwany pracodawca nie wykazał też, że niższy staż pracy powoda wpłynął w jakiś sposób na jakość świadczonej przez niego pracy w porównaniu do innych dłużej zatrudnionych i lepiej zarabiających osób.

Pracodawca nie zgodził się z takim rozstrzygnięciem i wniósł apelację, którą wygrał. Sąd Okręgowy podzielił stanowisko pracodawcy, który twierdził, że staż pracy rozumiany jako doświadczenie zawodowe stanowił kryterium różnicowania wynagrodzeń pracowników. Sąd II instancji podniósł nadto, że powód nie wskazał żadnej z podstaw dyskryminacji.

Sprawa trafiła do SN. Ten uchylił wyrok Sądu Okręgowego i przekazał mu sprawę do ponownego rozpoznania. SN wskazał przede wszystkim, że to na pracodawcy ciąży obowiązek udowodnienia kryteriów różnicujących wynagrodzenie. SN podkreślił przy tym, że sąd drugiej instancji przyjął bezrefleksyjnie, że staż pracy uzasadniał różnicowanie wynagrodzeń zasadniczych ochroniarzy. SN zauważył, że skoro u pracodawcy istniał odpowiedni dodatek stażowy, to różnicowanie wynagrodzeń zasadniczych w oparciu o kryterium stażu pracy jest nieuzasadnione, co może świadczyć o nierównym traktowaniu, a możliwe, że również o dyskryminacji. Szczególnie, że doświadczenie zawodowe nie jest elementem istotnym przy ocenie wykonywania zadań służbowych. Wyjaśnienia i udowodnienia wymaga sam fakt przyznania powodowi niższego wynagrodzenia z uwagi na staż jego pracy, jak również sposób uwzględniania stażu pracy oraz doświadczenia na stanowisku pracownika ochrony przy przyznawaniu odpowiedniej stawki wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatku stażowego, tak aby bez wątplenia wykluczyć, że staż pracy podwójnie wpływał na wysokość wynagrodzenia powoda. SN podkreślił, że wymaga udowodnienia ze strony pozwanego, że faktycznie staż pracy ma wpływ na jakość świadczonej pracy na stanowisku pracownika ochrony. Nie wykazanie tych okoliczności prowadzić musi do przyznania racji pracownikowi.

WYBRANE ORZECZENIA

Pracodawca nie może sam decydować, czy zdarzenie jest wypadkiem przy pracy, lecz musi powołać w tym celu zespół powypadkowy – Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Poznaniu z dnia 7 lutego 2018 r., sygn. IV SA/Po 682/17.

Rozstrzygana niedawno przez WSA w Poznaniu sprawa dotyczyła pracodawcy, któremu PIP nakazała powołanie zespołu powypadkowego w celu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku. Jak ustalił PIP, u pracodawcy doszło do wypadku, a poszkodowanym był zatrudniony u tego pracodawcy pracownik. W chwili wypadku wykonywał on prace na dachu budynku, lecz odbywało się to poza normalnymi godzinami czasu pracy. Pracodawca odmawiając wykonania decyzji PIP bronił się twierdząc, że brak jest związku pomiędzy tym zdarzeniem a zatrudnieniem pracownika. Pracodawca podnosił, że roboty które wówczas były wykonywane przez pracownika, nie były organizowane przez niego, lecz przez jego syna.

WSA zauważył, że pracodawca co do zasady kwestionował zasadność nałożonego na niego obowiązku z uwagi na fakt, że w jego ocenie zaistniałe zdarzenie nie stanowiło wypadku przy pracy. Takie stanowisko zostało jednak przez sąd uznane za błędne. WSA podkreślił, że **pracodawca nie jest uprawniony do samodzielnego kwalifikowania zdarzeń jako wypadków przy pracy**. WSA wyjaśnił, że realizacja obowiązku wynikającego z art. 234§1 k.p. w zakresie ustalenia w przewidzianym trybie okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy czy wypadku zrównanego z wypadkiem przy pracy, dotyczy powołania zespołu powypadkowego. WSA zwrócił przy tym uwagę, że zgodnie z Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy okoliczności i przyczyny wypadku ustala powoływany przez pracodawcę zespół powypadkowy, w skład którego wchodzi pracownik służby bezpieczeństwa i higieny pracy oraz społeczny inspektor pracy. Co istotne, po ustaleniu okoliczności i przyczyn wypadku zespół powypadkowy sporządza – nie później niż w terminie 14 dni od dnia uzyskania zawiadomienia o wypadku – protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy zwany protokołem powypadkowym (§ 9 ust. 1 powołanego rozporządzenia).

Należy mieć ponadto na uwadze, że stwierdzenie w protokole powypadkowym, że wypadek nie jest wypadkiem przy pracy wymaga szczegółowego uzasadnienia i wskazania dowodów stanowiących podstawę takiego stwierdzenia (§ 12 ust. 1 cytowanego rozporządzenia). **W ocenie WSA nie można uznać, że obowiązki określone w art. 234 § 1 ustawy - Kodeks pracy aktualizują się wyłącznie w przypadku zaistnienia wypadku przy pracy.**

Zabezpieczeniem powództwa o przywrócenie do pracy nie może być zobowiązanie pracodawcy do zatrudnienia byłego pracownika na dotychczasowym stanowisku – Wyrok Sądu Okręgowego w Gliwicach z 12 marca 2018 r. (sygn. VIII Pz 13/18).

W ostatnim czasie Sąd Okręgowy w Gliwicach rozpatrywał sprawę, związaną z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy, ewentualnie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach. Pracownik roszczenia swoje wywodził z bezprawnego jego zdaniem rozwiązania umowy przez pracodawcę bez wypowiedzenia. Tytułem zabezpieczenia pozwu pracownik wniósł o zobowiązanie pracodawcy do zatrudnienia go na dotychczasowym stanowisku. Sąd I instancji oddalił żądanie zabezpieczenia, wobec czego powód złożył zażalenie. Sąd odwoławczy uznał, że **zabezpieczeniem powództwa o przywrócenie do pracy poprzez zobowiązanie pracodawcy do zatrudnienia byłego pracownika na dotychczasowym stanowisku jest niedopuszczalne**. Sąd jako najważniejszy argument podniósł, iż stosunek pracy powoda został rozwiązany przez pracodawcę w trybie natychmiastowym. Umowa o pracę uległa zatem rozwiązaniu z chwilą doręczenia powodowi oświadczenia pracodawcy. Obecnie, do restytucji zatrudnienia konieczne byłoby prawomocne orzeczenie sądu o przywróceniu do pracy. Podstawą do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku nie może natomiast stanowić w tym wypadku orzeczenie w sprawie zabezpieczenia roszczenia.

AKTUALNOŚCI

RODO dotyka również sfery stosunków z obecnymi i przyszłymi pracownikami.

Maj 2018 r. niewątpliwie uznać należy za miesiąc rewolucyjny dla obszaru prawa jakim jest ochrona danych osobowych. Z dniem 25 maja 2018 r. weszło w życie Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r., powszechnie znane jako RODO. Akt istotnie zmienia obowiązki przedsiębiorców w zakresie przetwarzania i ochrony danych osobowych. Nowe obowiązki dotyczą również pracodawców: szczególnie w relacjach z pracownikami oraz kandydatami na pracowników. W sferach tych niewątpliwie dochodzi bowiem do przetwarzania i gromadzenia licznych danych osobowych (w tym wrażliwych) w związku z zawartym lub planowanym stosunkiem pracy.

Z punktu widzenia pracodawcy i działów HR istotne jest przede wszystkim, jak najszybsze zweryfikowanie i dostosowanie zgodność wewnętrznych dokumentów, procedur czy stosowanych w praktyce rozwiązań z wymogami stawianymi przez RODO. Proces prawidłowego wdrożenia kompleksowego systemu ochrony danych w sferze pracowniczej i nie tylko, niewątpliwie może Państwu ułatwić wsparcie ze strony specjalistów. Warto bowiem przypomnieć, że aktualne sankcje grożące administratorowi danych lub podmiotowi przetwarzającemu za naruszenia w zakresie ochrony danych osobowych są znacznie bardziej dotkliwe niż przed 25 maja 2018 r.

Aktualnie, maksymalne kary pieniężne mogą sięgnąć nawet 20.000.000 euro lub do 4% całkowitego rocznego światowego obrotu z poprzedniego roku obrotowego.

ZMIANY LEGISLACYJNE

Zasady monitorowania pracowników – Ustawa z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych.

W związku z wejściem w życie RODO zmianie uległy również niektóre krajowe przepisy, w tym obowiązująca zaczęła nowa ustawa o ochronie danych osobowych. Wspomniany akt legislacyjny, reguluje również kwestie niewątpliwie istotne z punktu widzenia pracodawców tj. zasady monitorowania w różnych formach pracowników.

Zasadniczo nowy art. 22(2) KP zakłada, że monitoring wizyjny pracowników może mieć miejsce tylko w określonych celach tj. niezbędność dla ochrony pracowników i mienia, kontroli produkcji lub zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

Monitoring co do zasady powinien być również ograniczony, to jest nie powinien obejmować pewnych pomieszczeń takich jak. szatnia, stołówka, pomieszczenia sanitarne, pomieszczenia udostępnione organizacjom związkowym. Co istotne, w ustawie uregulowano również okres przez który pracodawca może przechowywać nagrania z monitoringu, obejmujące jego pracowników. Przechowywanie powinno być uzasadnione celami dla których uzyskano nagrania. Maksymalny okres przechowywania wynosi 3 miesiące od dnia nagrania. Jeśli nagranie stanowi lub może stanowić dowód w postępowaniu prowadzonym na podstawie prawa to termin ten ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. Następnie nagrania winny ulec zniszczeniu.

Monitoring służbowej poczty elektronicznej (lub inne formy monitorowania) może odbywać się natomiast tylko jeżeli jest to niezbędne dla zapewnienia organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy oraz właściwe użytkowanie udostępnionych narzędzi pracy. Jednocześnie taki monitoring musi zostać wyważony tj. nie może naruszać tajemnicy korespondencji i innych dóbr osobistych pracownika.

Cele, zakres lub sposób zastosowania monitoringu (wszelkich form) powinny zostać ustalone w układzie zbiorowym lub regulaminie pracy (ewentualnie w ogłoszeniu, jeśli wymienione dokumenty wewnętrzne nie obowiązują u pracodawcy). Jednocześnie przepisy wprowadzają szereg obowiązków informacyjnych jakie pracodawca powinien dopełnić wobec pracowników m.in. przy wprowadzaniu monitoringu lub przed dopuszczeniem pracownika do pracy.

W naszej ocenie nowe przepisy zawierają pewną lukę, nie odniesiono się bowiem wprost do pracodawców którzy na dzień wprowadzenia nowelizacji Kodeksu pracy już korzystają z monitoringu. Zważywszy jednak na potencjalne konsekwencje naruszeń, rekomendujemy ostrożnościowe podejście i dopełnienie obowiązków informacyjnych również przez pracodawców, którzy na moment wejścia w życie ustawy już monitorują swoich pracowników.

ZMIANY LEGISLACYJNE

Nowe uprawnienia pracowników-rodziców dzieci niepełnosprawnych – Ustawa z dnia 10 maja 2018 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw.

W dniu 25 maja 2018 r. Prezydent podpisał ustawę, która nowelizuje Kodeks pracy. Nowelizacja wprowadza po pierwsze nowy przepis ogólny w zakresie telepracy. Mianowicie wskazuje, że wykonywanie pracy w formie telepracy będzie dopuszczalne na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, niezależnie od zawarcia zgodnie z kodeksem porozumienia określającego warunki stosowania telepracy albo określenia tych warunków w regulaminie. Jednocześnie nowelizacja ma na celu polepszenie sytuacji rodziców – pracowników osób niepełnosprawnych.

Zgodnie z nowymi przepisami pracownik-małżonek lub pracownik-rodzic dziecka w fazie prenatalnej przy ciąży powikłanej oraz pracownik-rodzic:

- dziecka posiadającego zaświadczenie o którym mowa w art. 4 ust 3 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem”;
- dziecka posiadającego zaświadczenie o ciężkim i nieodwracalnym upośledzeniu albo nieuleczalnej chorobie zagrażającej życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu;
- dziecka niepełnosprawnego, to jest dziecka legitymującego się orzeczeniem o niepełnosprawności albo orzeczeniem o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności;
- dziecka ze szczególnymi potrzebami edukacyjnymi, to jest dziecka posiadającego odpowiednio opinię o potrzebie wczesnego wspomaganie rozwoju dziecka, orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego lub orzeczenie o potrzebie zajęć rewalidacyjno-wychowawczych;

będzie mógł złożyć wiążący dla pracodawcy wniosek o pracę w formie telepracy jak również wniosek o pracę w systemie przerywanego czasu pracy lub o zastosowanie wobec niego ruchomego czasu pracy lub indywidualny rozkład czasu pracy. Pracodawca, będzie mógł odmówić uwzględnienia wniosku tylko wtedy, gdy jego przyjęcie byłoby niemożliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

Badanie niekaralności pracowników lub kandydatów na pracowników przez pracodawców z sektora finansowego – Ustawa z dnia 12 kwietnia 2018 r. o zasadach pozyskiwania informacji o niekaralności osób ubiegających się o zatrudnienie i osób zatrudnionych w podmiotach sektora finansowego.

Prezydent podpisał w dniu 28 maja 2018 r. ustawę o której projekcie pisaliśmy w poprzednim newsletterze (kwi 2018). Celem ustawy jest wprowadzenie mechanizmu prawnego umożliwiającego pracodawcom sektora rynku finansowym (szczegółowo wyliczonym w ustawie), weryfikację przyszłych i obecnych pracowników, pod kątem ich karalności. Co istotne, ustawa odnosić będzie się do zatrudniania nie tylko na podstawie umów o pracę, lecz także umów o dzieło, zlecenia i innych umów o podobnym charakter. Pracodawcy będą mogli żądać informacji co do skazania prawomocnym wyrokiem za niektóre kategorie przestępstw, wymienione przez ustawę. Informacja uzyskiwana będzie w drodze oświadczenia pracownika, może być również udokumentowana informacją z Krajowego Rejestru Karnego. Podmiot sektora finansowego będzie mógł żądać informacji o niekaralności wyłącznie od osoby ubiegającej się o zatrudnienie albo zatrudnionej na terytorium RP na stanowisku związanym z zarządzaniem mieniem tego podmiotu lub osób trzecich, dostępem do informacji prawnie chronionych lub podejmowaniem decyzji obarczonych wysokim ryzykiem utraty mienia tego podmiotu lub osób trzecich lub wyrządzenia innej znacznej szkody temu podmiotowi lub osobom trzecim. Żądanie od pracownika informacji o niekaralności może mieć miejsce nie częściej niż raz na 12 miesięcy, a także każdorazowo w przypadku, gdy pracodawca poweźmie uzasadnione podejrzenie, o skazaniu za przestępstwo, określone w katalogu ustawowym.

Nieudzielenie przez osobę ubiegającą się o zatrudnienie lub pracownika informacji o niekaralności lub jej nieudokumentowanie, a także udzielenie informacji potwierdzających skazanie prawomocnym wyrokiem za przestępstwo może być podstawą niekorzystnej decyzji podmiotu sektora finansowego wobec takiej osoby (np. uzasadniać odmowę zatrudnienia lub stanowić podstawę rozwiązania łączącego strony stosunku prawnego).

PROJEKTY LEGISLACYJNE

Ułatwienia na rynku pracy dla niektórych cudzoziemców – Projekt MRPiPS zmieniający rozporządzenie w sprawie określenia przypadków, w których zezwolenie na pracę cudzoziemca jest wydawane bez względu na szczegółowe warunki wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców.

Ministerstwo Pracy szykuje istotne ułatwienia w zakresie nawiązywania współpracy przez pracodawców z niektórymi cudzoziemcami. Ministerstwo planuje poszerzyć katalog przypadków w których zezwolenie na pracę będzie wydawane przez wojewodę bez względu na szczególne ustawowe warunki tj. bez konieczności uzyskania informacji starosty właściwego ze względu na główne miejsce wykonywania pracy przez cudzoziemca o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy (brak obowiązku przeprowadzania testu rynku przed uzyskaniem zezwolenia na pracę).

Ułatwienia będą dotyczyć cudzoziemców pracujących w określonych w rozporządzeniu kategoriach zawodów uznanych za pożądane na polskim rynku pracy, bez względu na obywatelstwo. Wśród wymienionych obecnie w rozporządzeniu zawodów pojawiają się m.in. inżynierowie do spraw przemysłu i produkcji, inżynierowie elektrycy, pielęgniarki i lekarze specjaliści, specjaliści z zakresu IT oraz osoby wykonujące prace budowlane.

Planowany termin wejścia w życie rozporządzenia to dzień 1 lipca 2018 r.

Ochrona sygnalistów w ramach nieprawidłowości w organizacji podmiotów zbiorowych – Projekt ustawy Ministerstwa Sprawiedliwości o odpowiedzialności podmiotów zbiorowych za czyny zabronione pod groźbą kary i zmianie niektórych ustaw.

W ostatnim czasie Ministerstwo Sprawiedliwości rozpoczęło pracę nad ustawą zmierzającą do zwiększenia efektywności narzędzi służących do wymierzenia sankcji podmiotom zbiorowym. Jednocześnie w projektowanych przepisach uregulowane zjawisko tzw. sygnalistów, czyli osób, które w interesie publicznym zgłaszają istotne nieprawidłowości w organizacji podmiotu zbiorowego mogące prowadzić do popełnienia czynu zabronionego. Osobami takimi mogą być m.in. pracownicy. Przede wszystkim na organ podmiotu zbiorowego lub osoby sprawujące nadzór wewnętrzny nałożono obowiązek podjęcia czynności mających na celu wyjaśnienie zgłaszanych przez sygnalistów zastrzeżeń. Brak podjęcia czynności wyjaśniających w tym zakresie będzie mógł skutkować odpowiedzialnością finansową biernych podmiotów. Jednocześnie, jeżeli w związku ze zgłoszonymi informacjami doszłoby do naruszenia uprawnień pracowniczych wobec osoby zgłaszającej informacje lub zakończenia stosunku pracy lub umowy wzajemnej z tą osobą, sąd na wniosek osoby, która zgłosiła te informacje, będzie mógł orzec: przywrócenie jej do pracy; odszkodowanie oraz świadczenie pieniężne, o którym mowa w ustawie (do wysokości 1.000.000 zł). Zwracamy uwagę, że w tym roku jest to już kolejna ustawa, która przewiduje ochronę sygnalistów. Instytucje tą przewiduje bowiem również projektowana przez Radę Ministrów ustawa o jawności życia publicznego, którą opisywaliśmy w naszym marcowym newsletterze.

Autorzy opracowania: aplikanci adwokacy Dominika Olczyk i Piotr Piotrowski, Junior Associates. Nadzór merytoryczny: adw. Adam Kostrzewa, Partner.

KONTAKT

Adam Kostrzewa

adwokat
Partner

E: a.kostrzewa@spcg.pl
T: +48 32 352 19 60

Siedziba Kancelarii:
ul. Jabłonowskich 8
31-114 Kraków
T: +48 12 427 24 24
E: spcg@spcg.pl

Oddział w Katowicach:
ul. Warszawska 10
40-006 Katowice
T: +48 32 352 19 60
E: katowice@spcg.pl

Oddział w Warszawie:
ul. Złota 59
00-120 Warszawa
T: +48 22 244 83 00
E: warszawa@spcg.pl

Oddział we Wrocławiu:
ul. Węzienna 21/31
50-118 Wrocław
T: +48 71 722 42 10
E: wroclaw@spcg.pl