

Wiadomości Adwokatury 27 stycznia 2023 r.

Posiedzenie Prezydium NRA 26 stycznia 2023

Posiedzenie Prezydium Naczelnej Rady Adwokackiej odbyło się w formie zdalnej 26 stycznia 2023 r.

Prezes NRA, adw. Przemysław Rosati, zreferował sprawy bieżące.

W piątek w imieniu NRA podpisał porozumienie o współpracy ze Stowarzyszeniem Prawa Nowych Technologii. Porozumienie obejmuje:

- edukowanie adwokatów i aplikantów adwokackich w zakresie wykorzystywania nowych technologii w ramach ich praktyki zawodowej;
- współpracę przy dokonywaniu oceny pojawiających się w przyszłości rozwiązań technologicznych pod kątem ich zgodności z wymogami etycznymi działalności adwokata;
- współpracę przy opisie norm deontologicznych dotyczących pojawiających się w przyszłości rozwiązań technologicznych i korzystania z efektów ich wdrożenia przez adwokatów;
- współpracę przy tworzeniu standardów i opiniowaniu kwestii natury deontologicznej dotyczących wykorzystania nowych technologii w działalności adwokata.

Współpraca obejmować także będzie kwestię cyberbezpieczeństwa w pracy adwokata.

Prezes Rosati poinformował, że zgodnie z postanowieniem Naczelnej Rady Adwokackiej z 14 stycznia 2023 r., wpłynęły uwagi od członków NRA do projektu zmian w Zbiorze Zasad Etyki Adwokackiej i Godności Zawodu w zakresie obejmującym reklamę i informację handlową. Uwagi zostały przekazane do Zespołu ds. zmian w ZZEAiGZ.

Adw. Jarosław Szczepaniak, zastępca sekretarza NRA, przedstawił sprawy osobowe. Prezydium podjęło decyzje w tych sprawach.

Adw. Ewa Krasowska, Rzecznik Dyscyplinarny Adwokatury, zreferowała sprawy bieżące pionu dyscyplinarnego. Poinformowała o rozpoczętych pracach nad cyfryzacją tego pionu.

Sprawy bieżące przedstawił także adw. Jacek Ziobrowski, prezes Wyższego Sądu Dyscyplinarnego.

Adw. Henryk Stabla, skarbnik NRA, zreferował sprawy finansowe. Prezydium podjęło decyzje.

Prezydium przyjęło uchwałę odwołującą z funkcji wiceprzewodniczącej Zespołu ds. Kobiet przy NRA – w związku z rezygnacją – adw. Martę Tomkiewicz.

Prezydium NRA przyjęło też uchwałę wybierając na funkcję wiceprzewodniczącej Zespołu ds. Kobiet przy NRA adw. Martę Seredyńską.

Adw. Dorota Kulińska, dyrektor Instytutu Legislacji i Prac Parlamentarnych NRA, zreferowała zasady współpracy, jaką NRA zawarła z Uniwersytetem Warszawskim w grudniu 2022 r. 11 stycznia odbyło się spotkanie robocze przedstawicieli Adwokatury oraz Uniwersytetu, w tym samorządu studentów. W spotkaniu NRA reprezentowała adw. Kulińska oraz adwokat Magdalena Szkudlarek-Nowak.

Mec. Kulińska omówiła obszary, które interesują studentów a dotyczą zawodu adwokata. Wskazała na oczekiwania co do współpracy z samorządem adwokackim. Uniwersytet Warszawski proponuje także zorganizowanie na tej uczelni Dnia Adwokata – na wzór Dnia zorganizowanego 17 listopada 2022 r. na uczelniach wyższych w całym kraju.

Adw. Przemysław Rosati zreferował sprawy związane z cyfryzacją Adwokatury. Prace dotyczące

„Cyfrowej Kancelarii” są na końcowym etapie. Planowany termin uruchomienia tego projektu to kwiecień/maj 2023 r. Prezes NRA omówił też zaawansowanie prac nad cyfryzacją pionu dyscyplinarnego całej Adwokatury i osobowego NRA.

Prezes NRA omówił sprawę doręczeń elektronicznych i działania podejmowane w tym zakresie.

Adw. Rosati przedstawił także stan wdrażania modułu e-SOA przeznaczonego dla aplikacji adwokackiej – e-Dziennik – przez izby adwokackie.

Adw. Mirosława Pietkiewicz, przewodnicząca Centralnego Zespołu Wizytatorów, przedstawiła wyniki wizytacji pionu dyscyplinarnego Izby Adwokackiej w Toruniu oraz wnioski i zalecenia, które powstały po analizie z udziałem adw. Ewy Krasowskiej, Rzecznik Dyscyplinarnej Adwokatury. Prezydium przyjęło do wiadomości zalecenia powizytacyjne.

Prezydium zapoznało się ze sprawami izbowymi, które zreferowała adw. Justyna Mazur, sekretarz NRA.

Adw. Rosati zreferował sprawę projektu Regulaminu Nagrody Adwokatka Roku. Prezydium będzie kontynuować temat na posiedzeniu 2 lutego.

Adw. Bartosz Tiutiunik, wiceprezes NRA, poinformował Prezydium o dalszych losach sprawy dziennikarki, która podszywała się za adwokata.

Gośćmi Prezydium byli: adw. Ewa Krasowska, Rzecznik Dyscyplinarny Adwokatury, adw. Mirosława Pietkiewicz, przewodnicząca Centralnego Zespołu Wizytatorów, adw. Jacek Ziobrowski, prezes Wyższego Sądu Dyscyplinarnego, adw. Dorota Kulińska, dyrektor Instytutu Legislacji i Prac Parlamentarnych NRA.

ADWOKATURA
POLSKA
**Posiedzenie
Prezydium NRA**

Porozumienie o współpracy między NRA a Stowarzyszeniem Prawa Nowych Technologii

Naczelna Rada Adwokacka zawarła porozumienie o współpracy ze Stowarzyszeniem Prawa Nowych Technologii. W imieniu Adwokatury podpisał je adw. Przemysław Rosati, prezes NRA, w imieniu Stowarzyszenia - adw. Xawery Konarski, prezes Zarządu oraz adw. Maciej Ślusarek, członek Zarządu.

Spotkanie odbyło się 20 stycznia w siedzibie Naczelnej Rady Adwokackiej w Warszawie.

Porozumienie obejmuje:

- Edukowanie adwokatów i aplikantów adwokackich w zakresie wykorzystywania nowych technologii w ramach ich praktyki zawodowej;
- Współpracę przy dokonywaniu oceny pojawiających się w przyszłości rozwiązań technologicznych pod kątem ich zgodności z wymogami etycznymi działalności adwokata;

- Współpracę przy opisie norm deontologicznych dotyczących pojawiających się w przyszłości rozwiązań technologicznych i korzystania z efektów ich wdrożenia przez adwokatów;
- Współpracę przy tworzeniu standardów i opiniowaniu kwestii natury deontologicznej dotyczących wykorzystania nowych technologii w działalności adwokata.

Podczas spotkania rozmawiano także nad założeniami w odniesieniu do zmian w zakresie Etyki, obejmującej stosowanie przez adwokatów prawa nowych technologii - szeroko rozumianego LegalTech.





Adwokatura Polska wspiera 31. finał WOŚP

- **Adwokatura Polska wspiera 31. finał Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy.**
- **Naczelna Rada Adwokacka uruchomiła aukcje na rzecz WOŚP.**
- **Poszczególne izby adwokackie przygotowały własne aukcje, e-skarbonki, sztaby WOŚP, adwokaci i aplikanci adwokaccy angażują się jako wolontariusze.**
- **Wielki finał zaplanowany jest na 29 stycznia 2023 r.**

Już po raz 31. w całym kraju odbędzie się wielkie święto dobroczynności. Tym razem Wielka Orkiestra Świątecznej Pomocy gra, by wygrać z sepsą. Jak co roku do ogromu inicjatyw dołączają adwokaci i aplikanci adwokaccy.

Okręgowe rady adwokackie uruchomiły e-skarbonki, w siedzibach izb wystawiane są puszki WOŚP, adwokaci i aplikanci adwokaccy angażują się w jako wolontariusze w kwestę z puszkami. W ORA w Radomiu informacje o tym, w jakich rejonach miasta można spotkać kwestującego adwokata pojawiają się na izbowych social mediach.

Radomskie środowisko prawnicze ma w tym roku szczególny powód do dumy - w niedzielę, 29 stycznia, na miejskim rynku dla WOŚP zagra zespół L.A.W (Lawyers after work). Zespół tworzą adwokat Jarosław Petrzak i mec. Piotr Drzewiecki.

W Lublinie, oprócz e-skarbonki i puszki w siedzibie ORA, adwokaci angażują się w organizację finału WOŚP w budynku Centrum Kultury w Lublinie. Wśród atrakcji zapewnianych przez lubelskich adwokatów będzie sesja zdjęciowa dla dzieci w adwokackich mini togach.

Przy izbie warszawskiej, jak co roku, działa sztab WOŚP. Warszawscy adwokaci dzielą się także swoimi talentami - w aukcjach na rzecz WOŚP można licytować lekcje jazdy konnej, tenisa, nurkowania, czy bowlingu, prowadzone przez adwokatów, wystawione są także obrazy adw. Martyny Kowalskiej czy karykatury autorstwa apl. adw. Klaudii Bolesławskiej z Izby Adwokackiej w Katowicach.

([link do aukcji sztabu WOŚP przy ORA w Warszawie](#))

Do wielkiego licytowania dołączyła również Naczelna Rada Adwokacka, wystawiając w tym roku dziewięć aukcji.

- Zestaw czterech porcelanowych filiżanek do espresso z logo Adwokatury Polskiej: <https://allegro.pl/oferta/zestaw-4-filizanek-ze-spodkiem-z-logo-aukcje-13159831894>
- Porcelanowy kubek z logo Adwokatury Polskiej: <https://allegro.pl/oferta/kubek-z-porcelany-z-logo-adwokatury-aukcje-13174314164>
- Porcelanowa filiżanka do kawy z logo Adwokatury Polskiej: <https://allegro.pl/oferta/filizanki-ze-spodkiem-z-logo-adwokatury-aukcje-13174290202>
- Porcelanowa filiżanka do espresso z logo Adwokatury Polskiej: <https://allegro.pl/oferta/filizanka-do-espresso-ze-zlotym-logo-aukcje-13174230778>
- Pomarańczowy miś w todze (dzięki uprzejmości Pomorskiej Izby Adwokackiej w Gdańsku) <https://allegro.pl/oferta/zabawka-pluszowa-mis-w-todze-adwokata-aukcje-13174543575>
- Brązowy miś w todze (dzięki uprzejmości Pomorskiej Izby Adwokackiej w Gdańsku) <https://allegro.pl/oferta/zabawka-pluszowa-misio-w-todze-adwokata-aukcje-13174352140>
- Rysunek s. Arkadiusza Krupy "Żądam adwokata!" <https://allegro.pl/oferta/rysunek-s-a-krupy-zadam-adwokata-13160498609>
- Rysunek s. Arkadiusza Krupy "Coś więcej niż prawo" <https://allegro.pl/oferta/rysunek-wiecej-niz-prawo-aukcje-13160541024>
- Zestaw książek z serii Biblioteki Palestry <https://allegro.pl/oferta/zestaw-ksiazek-z-serii-wyd-biblioteki-palestry-13160558068>



Więcej aukcji NRA dla Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy

- Wielka Orkiestra Świątecznej Pomocy w 2023 r. gra, by wygrać z sepsą.
- Do szczytnego celu przyłącza się Naczelna Rada Adwokacka, uruchamiając aukcje charytatywne.
- Dla dobroczyńców przygotowane są kolejne licytacje.

Naczelna Rada Adwokacka i Fundacja Adwokatury wystawia porcelanowy kubek z logo Adwokatury

Aromatyczna herbata, a może duża kawa dla zastrzyku energii?

Do tego idealny jest porcelanowy, pojemny kubek ze złotym logo Adwokatury Polskiej. Eleganckie i ekologiczne opakowanie z powodzeniem zastąpi opakowanie na prezent, a do tego zabezpiecza przed uszkodzeniem.

Kubek wykonany jest z porcelany z Ćmielowa, obramowania i samo logo są w złotym kolorze.

Rozmiar kubka : 100 mm wysokości.

Pojemność: 340 ml

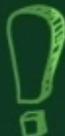
Zachęcamy do licytacji - dla siebie lub jako prezent dla przyjaciół i bliskich.

Dochód z aukcji zostanie przekazany na rzecz wspierania Fundacji Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy, która w 2023 roku gra, by wygrać z sepsą!

Dołączmy swoje serca w wielkim święcie dobroczynności.

[Link do aukcji](#)



Aukcje dla WOŚP 2023 

Naczelna Rada Adwokacka i Fundacja Adwokatury wystawia porcelanowy kubek z logo Adwokatury Aromatyczna herbata, a może duża kawa dla zastrzyku energii? Do tego idealny jest porcelanowy, pojemny kubek ze złotym logo Adwokatury Polskiej. Eleganckie i ekologiczne opakowanie z powodzeniem zastąpi opakowanie na prezent, a do tego zabezpiecza przed uszkodzeniem. Kubek wykonany jest z porcelany z Ćmielowa, obramowania i samo logo są w złotym kolorze. Rozmiar kubka : 100 mm wysokości. Pojemność: 340 ml Zachęcamy do licytacji - dla siebie lub jako prezent dla przyjaciół i bliskich. Dochód z aukcji zostanie przekazany na rzecz wspierania Fundacji Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy, która w 2023 roku gra, by wygrać z sepsą! Dołączmy swoje serca w wielkim święcie dobroczynności.

<https://allegro.pl/oferta/kubek-z-porcelany-z-logo-adwokatury-aukcje-13174314164>

Naczelna Rada Adwokacka i Fundacja Adwokatury wystawia filiżankę do kawy z logo Adwokatury

Poranek przy aromatycznej kawie, czy przerwa w pracy na cappuccino?

Do tego idealna jest filiżanka ze złotym logo Adwokatury Polskiej. Do filiżanki dołączony jest spodeczek ze złotym obramowaniem, eleganckie i ekologiczne opakowanie z powodzeniem zastąpi opakowanie na prezent, a do tego zabezpiecza przed uszkodzeniem.

Filiżanka wykonana jest z porcelany z Ćmielowa, obramowania i samo logo są w złotym kolorze. Do filiżanki dołączony jest certyfikat.

Rozmiar filiżanki : 70 mm wysokość filiżanki, 145 mm średnica spodeczka.

Pojemność: 250 ml

Zachęcamy do licytacji - dla siebie lub jako prezent dla przyjaciół i bliskich.

Dochód z aukcji zostanie przekazany na rzecz wspierania Fundacji Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy, która w 2023 roku gra, by wygrać z sepsą!

Dołączmy swoje serca w wielkim święcie dobroczynności.

[link do licytacji](#)

Aukcje dla WOŚP 2023



<https://allegro.pl/oferta/filizanki-ze-spodkiem-z-logo-adwokatury-aukcje-13174290202>

Naczelna Rada Adwokacka i Fundacja Adwokatury wystawia filiżankę do kawy z logo Adwokatury

Poranek przy aromatycznej kawie, czy przerwa w pracy na cappuccino?

Do tego idealna jest filiżanka ze złotym logo Adwokatury Polskiej. Do filiżanki dołączony jest spodeczek ze złotym obramowaniem, eleganckie i ekologiczne opakowanie z powodzeniem zastąpi opakowanie na prezent, a do tego zabezpiecza przed uszkodzeniem. Filiżanka wykonana jest z porcelany z Ćmielowa, obramowania i samo logo są w złotym kolorze. Do filiżanki dołączony jest certyfikat.

Rozmiar filiżanki : 70 mm wysokość filiżanki, 145 mm średnica spodeczka

Pojemność: 250 ml

Zachęcamy do licytacji - dla siebie lub jako prezent dla przyjaciół i bliskich.

Dochód z aukcji zostanie przekazany na rzecz wspierania Fundacji Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy, która w 2023 roku gra, by wygrać z sepsą!

Dołączmy swoje serca w wielkim święcie dobroczynności.

Filiżanka do espresso ze złotym logo Adwokatury

Naczelna Rada Adwokacka wystawia filiżankę do espresso z logo Adwokatury Espresso w gronie rodziny, przyjaciół, a może przy rozmowie z klientem?

Do tego idealna jest filiżanka ze złotym logo Adwokatury Polskiej. W licytacji bierze udział filiżanka ze spodeczkiem i zapakowana osobno w eleganckie, wyściełane materiałem pudełko, zabezpieczające przed uszkodzeniem, a przy tym ozdobne.

Filiżanka wykonana jest z porcelany z Ćmielowa, obramowania i samo logo są w złotym kolorze. Do filiżanki dołączony jest certyfikat.

Rozmiar filiżanki/ spodeczka: 60 mm/ 110 mm

Pojemność filiżanki: 100 ml

Zachęcamy do licytacji - dla siebie lub jako prezent dla przyjaciół i bliskich.
Dochód z aukcji zostanie przekazany na rzecz wspierania Fundacji Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy, która w 2023 roku gra, by wygrać z sepsą!
Dołączmy swoje serca w wielkim święcie dobroczynności.

Naczelna Rada Adwokacka

[link do licytacji](#)



Aukcje dla WOŚP 2023 !

Naczelna Rada Adwokacka wystawia filiżankę do espresso z logo Adwokatury Espresso w gronie rodziny, przyjaciół, a może przy rozmowie z klientem? Do tego idealna jest filiżanka ze złotym logo Adwokatury Polskiej. W licytacji bierze udział filiżanka ze spodeczkiem i zapakowana osobno w eleganckie, wyściełane materiałem pudełko, zabezpieczające przed uszkodzeniem, a przy tym ozdobne. Filiżanka wykonana jest z porcelany z Ćmielowa, obramowania i samo logo są w złotym kolorze. Do filiżanki dołączony jest certyfikat. Rozmiar filiżanki/ spodeczka: 60 mm/ 110 mm Pojemność filiżanki: 100 ml

Zachęcamy do licytacji - dla siebie lub jako prezent dla przyjaciół i bliskich. Dochód z aukcji zostanie przekazany na rzecz wspierania Fundacji Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy, która w 2023 roku gra, by wygrać z sepsą! Dołączmy swoje serca w wielkim święcie dobroczynności.

<https://allegro.pl/oferta/filizanka-do-espresso-ze-zlotym-logo-aukcje-13174230778>

Naczelna Rada Adwokacka, dzięki uprzejmości i inicjatywie Pomorskiej Izby Adwokackiej w Gdańsku, wystawia pomarańczowego misia w adwokackiej todze.

Miś będzie idealnym prezentem dla dzieci, które chcą iść w ślady mamy, taty, dziadków czy może

cioci lub wujka. Pluszowy miś w todze może być też maskotką przynoszącą szczęście kancelarii.

Miś jest w pomarańczowym kolorze, toga - czarna z zielonymi wypustkami oraz żabotem z kontrafałdami

Wysokość zabawki: 19 cm

Zachęcamy do licytacji - dochód z aukcji zostanie przekazany na rzecz wspierania Fundacji Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy, która w 2023 roku gra, by wygrać z sepsą!

Dołączmy swoje serca w wielkim święcie dobroczynności.

[link do licytacji](#)



Aukcje dla WOŚP 2023 !

Naczelna Rada Adwokacka wystawia pomarańczowego misia w adwokackiej todze. Miś będzie idealnym prezentem dla dzieci, które chcą iść w ślady mamy, taty, dziadków czy może cioci lub wujka. Pluszowy miś w todze może być też maskotką przynoszącą szczęście kancelarii. Miś jest w pomarańczowym kolorze, toga - czarna z zielonymi wypustkami oraz żabotem z kontrafałdami Wysokość zabawki: 19 cm Zachęcamy do licytacji - dochód z aukcji zostanie przekazany na rzecz wspierania Fundacji Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy, która w 2023 roku gra, by wygrać z sepsą! Dołączmy swoje serca w wielkim święcie dobroczynności.

<https://allegro.pl/oferta/zabawka-pluszowa-mis-w-todze-adwokata-aukcje-13174543575>

Naczelna Rada Adwokacka, dzięki uprzejmości i inicjatywie Pomorskiej Izby Adwokackiej w Gdańsku, wystawia brązowego misia w adwokackiej todze.

Miś będzie idealnym prezentem dla dzieci, które chcą iść w ślady mamy, taty, dziadków czy może cioci lub wujka. Pluszowy miś w todze adwokata może być też maskotką przynoszącą szczęście kancelarii.

Miś jest w ciemnobrązowym kolorze, toga - czarna z zielonymi lamówkami i żabotem z kontrafałdą

Wysokość zabawki: 25 cm

Zachęcamy do licytacji - dochód z aukcji zostanie przekazany na rzecz wspierania Fundacji Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy, która w 2023 roku gra, by wygrać z sepsą!

Dołączmy swoje serca w wielkim święcie dobroczynności.

[link do licytacji](#)

Aukcje dla WOŚP 2023



Naczelna Rada Adwokacka wystawia brązowego misia w adwokackiej todze. Miś będzie idealnym prezentem dla dzieci, które chcą iść w ślady mamy, taty, dziadków czy może cioci lub wujka. Pluszowy miś w todze adwokata może być też maskotką przynoszącą szczęście kancelarii. Miś jest w ciemnobrązowym kolorze, toga - czarna z zielonymi lamówkami i żabotem z kontrafałdą. Wysokość zabawki: 25 cm. Zachęcamy do licytacji - dochód z aukcji zostanie przekazany na rzecz wspierania Fundacji Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy, która w 2023 roku gra, by wygrać z sepsą! Dołączmy swoje serca w wielkim święcie dobroczynności.

<https://allegro.pl/oferta/zabawka-pluszowa-misio-w-todze-adwokata-aukcje-13174352140>

Przeciwdziałanie mobbingowi i innym niepożądanym zjawiskom w firmach - relacja z konferencji



Udowodnić mobbing przed sądem jest bardzo trudno. Znakomita większość powództw jest oddalana, gdyż powodowie nie są w stanie udowodnić wystąpienia kumulatywnie wszystkich przesłanek wymienionych w art. 94 kodeksu pracy. Sąd niekiedy przyznają odszkodowanie, ale na podstawie przepisów ogólnych k.c., a nie przepisów prawa pracy. Sytuacja taka jest

przeciwieństwem spraw o ustalenie dyskryminacji, które w większości kończą się sukcesem powodów - to wnioski z konferencji „Przeciwdziałanie mobbingowi i innym niepożądanym zjawiskom w firmach” zorganizowanej m.in. przez Centrum Mediacji przy Naczelnej Radzie Adwokackiej w dniach 19-20 stycznia 2023 r. w Szkole Głównej Handlowej Warszawie.

Konferencja podzielona była na trzy części: moduł prawny, moduł „Dobrych praktyk” i część warsztatową dotyczącą komunikacji i współpracy. Wystąpienie inauguracyjne wygłosił JM Rektor SGH prof. dr hab. Piotr Wachowiak i Henryk Orfinger, przewodniczący Rady Nadzorczej Dr Irena Eris S.A oraz członek Zarządu Konfederacji Lewiatan. Konferencja miała charakter hybrydowy, można było uczestniczyć w niej osobiście bądź online. Spotkanie na youtube śledziło ponad 700 osób.

Profesor Piotr Wachowiak powiedział, że zjawisko mobbingu obecnie jest bardzo powszechne i nie można przed nim uciekać, ale należy szukać optymalnych rozwiązań. Pracownicy są kluczowym elementem każdego przedsiębiorstwa, a istotną częścią osiągnięcia sukcesu jest dobra atmosfera w pracy.

Pan Henryk Orfinger zwrócił uwagę, że mobbing jest trudny do zweryfikowania. Efektywność ochrony przed mobbingiem zależy od działań prewencyjnych, a nie działań post factum. W jego firmie działa komisja zajmująca się badaniem zachowań mogących mieć cechy mobbingowe. Z czterech przypadków, które komisja badała, tylko w jednym można było uznać niewłaściwe zachowanie przełożonego.

Perspektywę sądową przybliżył **sędzia SR Tomasz Kałużny**. Wskazał, że mobbing zdefiniowany został w art. 94³ § 2 Kodeksu Pracy: „Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników”. Aby sąd orzekł, że doszło do mobbingu wszystkie przesłanki z tego paragrafu muszą wystąpić łącznie. Stąd rzadko udaje się pracownikowi wygrać w sądzie zadośćuczynienie.

Sędzia Kałużny zwrócił też uwagę na § 1 art. 94 KP, który wskazuje, że na pracodawcy ciąży obowiązek przeciwdziałania mobbingowi. Nie może to się ograniczać do zakazu mobbingu. Pracodawca musi dołożyć starań o wprowadzenie zasad eliminujących możliwości mobbingu.

Prelegent podkreślał, że nie ma unijnych dyrektyw dotyczących przepisów antymobbingowych. – *To stan faktyczny, a nie prawny* – podkreślał sędzia Kałużny. Dodał, że dochodzenie swoich praw przed sądem jest zawiłe. Występuje przewlekłość, kosztowność i nadmierny formalizm. – *Wszystkie drogi prowadzi do pozasądowej drogi rozwiązania sporu* – podsumował.

Adw. Maria Sankowska-Borman, współzałożycielka Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego, podzieliła się swoim doświadczeniem z działalności organizacji i praktyki adwokackiej. Pani Mecenas zwróciła uwagę na dwa wymiary tego zjawiska - prawne oraz socjologiczne. W swojej praktyce prelegentka najczęściej spotyka się z dwiema postawami: uświadomioną – osoba wie z czym przychodzi oraz postawą błędnego rozumienia tego zjawiska.

Adw. Sankowska - Borman podkreślała, że mobbing ma wpływ nie tylko na życie zawodowe, ale i na prywatne. Stresy z pracy przenoszone są do domu. Zdaniem prelegentki, o swoje prawa osoby mobbingowane zaczynają walczyć wówczas gdy nabiorą dystansu do sytuacji np. po terapii psychologicznej lub po rezygnacji z pracy. Zwróciła też uwagę, że nie zawsze pracownik uświadamia sobie, że spotykające go doświadczenia to mobbing. Dodała, że to pracodawca ma obowiązek przeciwdziałać mobbingowi – ma stworzyć odpowiednie procedury zapobiegające zjawisku, ale też ma edukować swoich pracowników w tym zakresie, powinien organizować szkolenia i prowadzić na bieżąco dyskusje w zespole.

O tym, jaką rolę odgrywa mediacja w przypadku mobbingu mówiła **adw. dr Małgorzata Koźuch**, prezeska Centrum Mediacji przy NRA. Pani Mecenas zaznaczyła, że mobbing ma dwa oblicza – nie tylko pracownik może być mobbingowany przez pracodawcę, ale też pracodawca przez pracownika. W przypadku mobbingu bariery mentalne obu stron bywają tak mocne, że wyłączają racjonalne myślenie. Zadaniem mediatora podczas spotkań indywidualnych jest ustalić zarówno z pracownikiem jak i z

pracodawcą jakie mają wartości, co jest dla nich istotne. Przystąpienie do rozwiązania problemu jest zależne od stworzenia bezpiecznej przestrzeni, zapewnienia poufności, wsłuchania obu stron i usłyszenia oczekiwań. Należy też ustalić, co jest stawką w konflikcie, o co strony walczą. Trzeba się też zastanowić, czy nie są zagrożone elementarne potrzeby oraz które filary tożsamości są zagrożone.

Mec. Kożuch podkreślała, że strony zawsze zawierają ugody z własnych powodów, nigdy wspólnych czy mediacyjnych. - *Jeśli ugoda ma być trwała strony muszą być wewnętrznie przekonane, że chciały, że to była ich decyzja* - mówiła. Prelegentka omówiła kolejne etapy mediacji. Podnosiła, że w sprawach o mobbing mediator ma nieco inną rolę niż w innych mediacjach - nieco głębszą, bardziej stymulującą, bardziej wykorzystującą autorytet. Zwróciła też uwagę, że w tego typu sprawach trzeba być przygotowanym na emocje i dyskretnie stworzyć bezpieczną przestrzeń. Mediator nie może pozostać biernym i nie może pozwolić na podgrzewanie zachowania, musi zapanować nad sytuacją.

Adw. Agnieszka Lisiecka, partner w kancelarii Wardyński i Wspólnicy, mówiła o procedurach w przeciwdziałaniu mobbingowi. Przytoczyła też statystyki. Średnio, w sądach rejonowych w okresie od 2011-2021 roku spraw o zadośćuczynienie za mobbing (art. 94³ par. 3 kodeksu pracy) było 457. Co roku wpływa blisko 200 spraw. Średnio uwzględnia się jedynie ok. 24 spraw rocznie, z czego w 2021 r. uwzględniono zaledwie 17 spraw. Około 70 spraw rocznie oddala się, natomiast umarza się po zawarciu ugody ok. 53 spraw. Na podstawie przedstawionych danych Pani Mecenasa wnioskowała, że zjawisko mobbingu istnieje, poziom spraw jest relatywnie niski, a przeciwdziałanie nie jest skuteczne, skoro i tak tyle spraw trafia do sądu. Biorąc pod uwagę rozstrzygnięcia sądu, pojęcie mobbingu nie do końca jest właściwie rozumiane przez pracowników.

Wskazywała na znaczenie przeciwdziałania mobbingowi. Ma to znaczenie dla zdrowia pracownika, a co za tym idzie dla organizacji i jakości pracy, zmniejsza ryzyko sporu sądowego, może też uwolnić od odpowiedzialności odszkodowawczej. Procedury przeciwdziałania mobbingowi sprawiają, że nawet jeśli dojdzie do mobbingu, to pracodawca od strony prawnej jest chroniony. Potwierdza to orzecznictwo sądowe.

Prelegentka wskazywała jak ważna jest profilaktyka tj. regulacje wewnętrzne, szkolenia, informowanie pracowników nt. obowiązujących przepisów oraz działania następcze: reakcja na zgłoszenie, mediacja, wszczęcie postępowania, zmiana organizacyjna, sankcje wobec sprawców, a także wsparcie ofiary, na przykład poprzez dofinansowanie do terapii. Zwróciła też uwagę, że procedury powinny uwzględniać zarówno ochronę mobbingowanego pracownika jak i tego, który jest posądzony o stosowanie mobbingu.

Dr Monika Zakrzewska ze Szkoły Wyższej Psychologii Społecznej uznała, że mobbing jest patologią w zarządzaniu emocjami i relacjami międzyludzkimi. Stwierdziła, że o mobbingu za mało się mówi. Przytoczyła przepisy regulujące to zagadnienie. W 2004 weszły w życie przepisy dotyczące mobbingu, na podstawie implementacji dyrektyw unijnych z zakresu antydyskryminacji. Podkreślała, że nie ma regulacji unijnej, która mówi wprost o zakazie mobbingu, natomiast w 2018 Parlament Europejski wydał rezolucję do wszystkich państw unijnych aby potępiły to zjawisko i wprowadziły jednoznaczne przepisy chroniące wszystkich, nie tylko osoby zatrudnione w stosunku pracy. Dodała, że pracownicy poza etatowi są chronieni nie przez kodeks pracy, a na podstawie przepisów o ochronie praw człowieka i konstytucji. W 2019 roku Międzynarodowa Organizacja Pracy, której Polska jest członkiem, przyjęła konwencję (nr 190) w sprawie eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy. Do tej pory Polska nie ratyfikowała tego dokumentu.

Prelegentka zwróciła też uwagę na cyberprzemoc. Dostęp do nowoczesnych technologii i formy kontaktu między pracownikami za pomocą narzędzi elektronicznych powinny uwzględnić, że do mobbingu dochodzi nie tylko w miejscu pracy. Za przykład podała grupy zakładane na komunikatorach – *Na takich grupach omawia się nie tylko prywatne sprawy, ale też zawodowe. Czy niewprowadzenie osoby do grupy na Messengerze nie będzie związane z jedną z przesłanek mobbingu – wykluczeniem?* – zastanawiała się dr Zakrzewska.

Perspektywę niemiecką przedstawiła **r.pr. Małgorzata Miszkin-Wojciechowska** z CM Lewiatan. W Niemczech trwa dyskusja dotycząca uregulowania przepisów, ale problemem jest trudność w udowodnieniu intencji. Z braku odpowiedniej ustawy prawnicy niemieccy posiłkują się przepisami działania rad

zakładowych, konstytucji, a także przepisami cywilnoprawnymi i ustawy o równouprawnieniu.

Pani Mecenasa przytoczyła dane statystyczne. 86% pracowników niemieckich stwierdziło, że miało do czynienia z mobbingiem w miejscu pracy, niekoniecznie dotyczyło ich samych. Średnia wartość odszkodowań z tego tytułu to 20-30 tys. euro.

Przeciwdziałania jakie wprowadzają nasi zachodni sąsiedzi to: umowy dotyczące unikania konfliktów, punkty doradztwa dla małych i średnich przedsiębiorców, pełnomocnik ds. mobbingu w zakładach pracy oraz zakładowe rady programowe.

Adw. Małgorzata Szwedowska z Centrum Mediacji przy NRA mówiła o mediacjach wewnątrzorganizacyjnych. Na przykładzie konfliktu między pracownikami pokazała jak narasta problem, gdy nie są jasno przedstawione zasady. Zdaniem Pani Mecenasa w momencie konfliktu wyzwalają się w nas wewnętrzni wojownicy albo wewnętrzni uciekinierzy, którzy przejmują nad nami całkowicie kontrolę i pozbawiają racjonalnego myślenia. W takich przypadkach pomoc mediatora jest nieodzowna. Przybliżyła przebieg mediacji, podkreślając, że to mediator nawiguje jak przebiega mediacja, musi być czujny aby strony nie wchodziły na ścieżkę wzajemnych oskarżeń. – *W mediacji nie chodzi o to, żeby eskalować konflikt, ale żeby budować kontakt między stronami, żeby mogły się usłyszeć* - podkreślała. Dodała, że ważne jest aby strony usłyszały swoje wzajemne potrzeby. Zdaniem prelegentki mediacje wewnątrzorganizacyjne pozwalają rozwiązać konflikt we wczesnej fazie, są mniej kosztowne i mniej stresujące, pozwalają uniknąć postępowań sądowych, ale też mogą naprawić relacje w zespole. Wsparcie mediatora gwarantuje obiektywizm, co ułatwia dojście do porozumienia.

Drugą część konferencji – moduł „Dobre praktyki” - rozpoczęła prezentacja **red. dr. Wiesława Kota**, krytyka filmowego, który omówił etapy negocjacji na przykładzie wybranych filmów m.in. „Ojciec Chrzestny”, „Pieskie popołudnie”, „Kapitan Philips”, „John Q.” czy „Most szpiegów”.

Następnie red. Kot poprowadził dyskusję, w której udział wzięły: **red. Renata Kim** z „Newsweeka”, **Małgorzata Czachor**, Head of HR Fortum i **Tina Sobocińska** z HR4Future.

Panie odniosły się do pozycji świadków mobbingu. Renata Kim stwierdziła, że nikt nie ma odwagi głośno powiedzieć „stop”. Po kątach koledzy wspierają ofiarę mobbingu, ale oficjalnie nie zajmują stanowiska. Jej zdaniem dopóki nie będzie silnych mechanizmów zapewniających bezpieczeństwo i sprawiedliwość dla ofiary, dopóty ten system się nie zmieni.

Małgorzata Czachor uznała, że brak wsparcia dla ofiary wynika z dbałości o siebie i swoją pozycję. Ważna jest kultura organizacyjna w firmie, to jest kierunkowskaz, który przeciwdziała mobbingowi. To też dawanie prawa pracownikom do stawiania granic oraz uczenie ich właściwych zachowań.

Tina Sobocińska podkreślała, że zdrowe środowisko pracy, oparte na zdrowych relacjach jest opłacalne, są lepsze wyniki, ludzie chętniej pracują, jest mniejsza rotacja. Tam gdzie jest mobbing pojawiają się koszty prawne, psychologiczne i wizerunkowe. Istotna jest edukacja. Warto uświadamiać wartości firmy już na etapie rekrutacji. Ważne są szkolenia uzupełniające, które pomagają budować relacje i rozwiązywać konflikty.

Uczestniczki dyskusji definiowały też cechy prześladowcy i ofiary.

Red. Renata Kim uznała, że firmom opłaca się obsadzać na stanowiskach menadżerskich osoby o usposobieniu psychopatycznym i narcystycznym. Dopóki takie osoby przynoszą zyski firmie, dopóty firmy będą przymykać oko na ich zachowania. – *Ciągle nie dopuszczamy do świadomości, że osoby o rysach psychopatycznych czy narcystycznych istnieją. Do postępowania z nimi potrzebne są jasne regulacje określające stanowcze działania w momencie kiedy widzimy skutki jego działania oraz ochrona tych osób, które są im podległe* – dodała.

Pani Małgorzata Czachor potwierdziła, że stwierdzenie red. Kim ma uzasadnienie w badaniach. Bardzo często stanowiska kierownicze zajmują osoby z zaburzeniami osobowościowymi. Takie osoby nie mają podmiotowego podejścia do pracownika, sami nie radzą sobie z emocjami związanymi z presją. Mają wygórowane oczekiwania wobec siebie, a co za tym idzie do innych. – *Odczłowieczają siebie, nie dając sobie prawa do bycia zmęczonym, ponoszenia porażki, nieradzenia sobie. To jest brak akceptacji dla słabości, a przecież fizjologicznie jesteśmy raz w*

lepszego formie raz w gorszej. – podkreślała.

Zaznaczyła też, że bardzo często ofiara za późno stawia granice. To jest klucz do dawania mobberowi większej przestrzeni. Ofiara najczęściej stawia wyżej innych niż siebie, nie ma podejścia partnerskiego, czemu sprzyja nasza hierarchiczna kultura, umniejsza sobie, twierdząc, że niewiele może zdziałać co powoduje, że śmiałość mobberów rośnie.

Tina Sobocińska stwierdziła, że coraz częściej przypadki mobbingu są nagłaśniane, jest wyższa świadomość, że nie warto tego tolerować. Dodała, że w przypadku firm międzynarodowych wprowadza się na polski rynek wyższe standardy kultury pracy, wypracowane już wcześniej w innych krajach. Uważa też, że jeśli wypracujemy dobre rozwiązania, to szansa, że niewłaściwe zachowania będą miały odpowiednie konsekwencje.

Podkreślała też, że wprowadzone zasady działania muszą być tak opracowane, żeby zbyt pochopnie nie oskarżać, żeby działania wyjaśniające miały swoje tempo. Dodała, że ważne też jest wypracowanie rozwiązań, jak poskładać relacje i pomóc wrócić do normalności.

Zastanawiano się także nad tym, jak odróżnić mobbing od zasłużenie niskiej oceny pracownika.

Pani Renata Kim uznała, że konstruktywna krytyka kończy się tam, gdzie zaczyna się upokarzanie, krzyki, izolowanie. Jeśli przełożony ma zastrzeżenia do pracy podwładnego powinien to wyjaśniać w indywidualnych rozmowach.

Pani Małgorzata Czachor podkreślała, że menadżerowie boją się być wymagający właśnie dlatego, żeby nie zostać oskarżonym o mobbing.

Pani Tina Sobocińska zwracała uwagę na reakcję na informację zwrotną. - *Nie wiemy jak reagować na ocenę. Negatywną ocenę traktujemy bardzo osobiście, a pochwał nie umiemy docenić, umniejszamy sobie.* – twierdziła. Uznała, że zdrowym rozwiązaniem jest poddanie się firmy zewnętrznemu audytowi, bo może jest coś co wewnątrz jest nie dostrzegane.

Uczestniczki dyskusji podkreślały jak ważna jest etyka pracy, szacunek dla drugiego człowieka, a także tworzenie komórek odpowiedzialnych za rozwiązywanie tego typu problemów.

Prof. Andrzej Blikle przedstawił ideę turkusowych organizacji. Jego zdaniem są dwie strategie przeciwdziałania mobbingowi: - cywilizować folwark poprzez ściganie mobberów i wspieranie mobbingowanych oraz - budować nową cywilizację opartą na zaufaniu, odpowiedzialności, współpracy i empatii. Właśnie budowie takiej cywilizacji sprzyja idea turkusowych organizacji.

Ich filozofia mówi, że ludzie wolni i szczęśliwi pracują lepiej. Uskrzydleni góry przeniosą, nie trzeba ich pilnować i zaganiać, wystarczy ich wspierać.

Profesor przytoczył dwie myśli założyciela turkusowych organizacji - Fryderyka Laloux: w przypadku ludzi ciężko pracujących na dole piramidy hierarchii (...) praca częściej kojarzy im się z lękiem i mazołem niż z pasją i misją. Profesor nazwał to „syndromem poniedziałku”. Ludzie z tym zespołem to nie są ludzie leniwi, a tacy, którzy nie lubią swojego miejsca pracy. Dodał, że ludzie często nie odchodzą z pracy z powodu firmy, a z powodu swojego szefa. Drugą myślą Laloux jest: „wstydliwie urywanym sekretem jest fakt, że życie ludzi na górze piramidy wcale nie jest bardziej satysfakcjonujące”.

Zdaniem profesora Blikle idea turkusowych organizacji brzmi jak utopia, ale od wielu lat sprawdza się. Kiedy działamy w głębokiej uczciwości mamy poczucie, że robimy coś ważnego, mamy poczucie dumy, które jest ważnym motorem działania. Należy uwalniać w ludziach kreatywność. Uwolnienie kreatywności daje nam prawo do zmiany i prawo do błędu. Badania pokazują, że korelacja pomiędzy stopniem spełnienia tych warunków a sukcesem jest bliska jedności.

Fundamentem turkusu jest zaufanie, które trzeba zbudować. Są trzy podstawowe poziomy zaufania: do uczciwości, do rzetelności, do empatii (mogę z tobą rozmawiać o rzeczach trudnych). Jeśli spełnimy dwa pierwsze poziomy, to nie trzeba pilnować pracowników, upraszcza się zakres obowiązków, nie poprzez tworzenie listy zadań, a poprzez listę obowiązków i stosowanie się do czterech reguł stosowanych wobec wszystkich stanowisk:

1. Robisz to co potrafisz
2. Robisz co jest potrzebne
3. Bierzesz za to odpowiedzialność

4. To co robisz możesz zmienić, ale z zachowaniem pierwszych trzech punktów.

Praca oparta na zaufaniu podnosi skuteczność procesu podejmowania decyzji. W turkusowych organizacjach, każdy ma prawo podjąć lub zaproponować decyzję pod warunkiem, że weźmie za nią odpowiedzialność i nikt nie zgłosi veta. Jeśli ktoś zaprotestuje, temat jest dyskutowany. Kluczem jest odpowiedzialność, ale nie w sensie represyjnym. To oznacza, że skoro podjąłem decyzję to będę ją realizował, muszę się na tym znać, a zatem błędnych decyzji jest mniej. Jak się nie uda, to znajduję i usuwam źródło oraz skutki porażki, na tyle na ile jest to możliwe.

Idea turkusowych organizacji nie jest taka sama dla wszystkich organizacji. Ma wspólne cechy, ale w każdej firmie będzie inaczej sprofilowana. Turkusowe organizacje widzą misję społeczną z pożytkiem dla świata. Pan profesor podsumował ideę przedstawiając dekalog turkusowych organizacji:

1. Nie szukaj winnego – szukaj przyczyny
2. Nie oczekuj perfekcji – oczekuj postępu
3. Unikaj współzawodnictwa – stwarzaj warunki do współpracy
4. Nie oceniaj, bo to niszczy – doceniaj, bo to wzmacnia
5. Nie mów co jest źle, mów, co może być lepiej
6. Nie pytaj ludzi co mogliby zrobić lepiej – pytaj co im przeszkadza w pracy
7. Nie buduj na kontroli – buduj na zaufaniu
8. Nie mów, że ktoś jest zły – mów jak ty się z tym czujesz
9. Nie zarządzaj – twórz warunki do samoorganizacji
10. Nie bądź nadzorcą – bądź nauczycielem, moderatorem, uczniem

Kolejny prelegent – **Filip Rostecki** z House of Skills mówił o różnorodności, równości i włączaniu jako dobrych praktykach inkluzywności, czyli o budowaniu kultury włączającej w firmie.

Wspólnie z uczestnikami konferencji zastanawiał się dlaczego warto budować różnorodność w firmach. Według badań, w organizacjach gdzie jest wyższa różnorodność jest wyższy poziom innowacji, wyższe przychody, takie organizacje są bardziej pożądane przez pracowników wchodzących na rynek oraz wyższy jest wynik zaangażowania. Są to realne biznesowe korzyści.

Prelegent wyjaśniał, że włączanie czyli inkluzja to docenianie i budowanie na różnicach. Polega na „wyciąganiu ręki”, obdarzaniu ludzi uwagą, wspieraniu i stwarzaniu im optymalnych warunków pracy. To tworzenie środowisk, w których każdy może być w pełni sobą. Zaś równość polega na usuwaniu barier w dostępie do zasobów, sprawiedliwe traktowanie i równe szanse.

Podkreślał, że nie można czerpać z różnorodności w przypadku gdy nie ma równości.

Adw. Małgorzata Chruściak mówiła o dbaniu o własne granice i umiejętności mówienia „nie”.

Podkreśliła, że słowo „granica” ma pejoratywne znaczenie i lepiej mówić o „dbaniu o siebie”. Im szybciej zakomunikujemy, że coś nam nie pasuje, tym łatwiej uniknąć konfliktu.

Pani Mecenas zwracała uwagę, aby nie bać się mówić o emocjach i uczuciach. Pomaga to zrozumieć czego chcemy, nasze potrzeby i wartości. Powszechnie przyjęło się myślenie, że mówienie w pracy o uczuciach jest nieprofesjonalne, ale przecież wchodząc do pracy nie zostawiamy ich przed drzwiami. Zauważyła, że to głównie kobiety twierdzą, że mówienie o uczuciach jest nieprofesjonalne. Uczucia są drogowskazem do niezaspokojonych potrzeb. Szczera rozmowa może doprowadzić, że spotkają się dwie potrzeby, które znajdą strategię na ich zaspokojenie. Mówił o tym Marshall Rosenberg w wypracowanym przez niego „porozumieniu bez przemocy”.

Pani Mecenas dodała, że już w przedszkolu powinno uczyć dzieci jak rozmawiać w duchu porozumienia bez przemocy i żeby w organizacjach i firmach była taka osoba, do której można pójść i porozmawiać. Tego typu pomysłu już zaczynają być realizowane.

Drugiego dnia spotkania odbyły się warsztaty prowadzone przez prof. Andrzeja Blikle ze sztuki komunikacji i współpracy. Uczestnicy uczyli się m.in. aktywnego słuchania oraz zasad asertywnego komunikowania.

Organizatorami i partnerami merytorycznymi konferencji byli: Naczelna Rada Adwokacka, Centrum Mediacji przy NRA, Okręgowa Rada Adwokacka w Warszawie, Centrum Mediacji Lewiatan, Szkoła Główna Handlowa, Uniwersytet

SWPS, Fortum Power and Heat Polska Sp. z o.o.,
House od Skills, Kancelaria Wardyński i Wspólnicy.
Patronat medialny: magazyn HR Biznes Partner,
portal prawo.pl, HR Na Szpilkach.

Adw. dr Małgorzata Kożuch, prezes Centrum
Mediacji przy NRA, składa szczególne
podziękowania Pani Mecenasa Małgorzacie
Szwedowskiej, za inicjatywę i współorganizację
konferencji.

Zapis video z konferencji znajduje się pod linkiem:

https://www.youtube.com/watch?v=JtR_le_xQDI



prf. Piotr Wachowiak

**od lewej: Małgorzata Miszkina- od lewej: dr Małgorzata
Wojciechowska, prof. Piotr Kożuch, Henryk Orfinger
Wachowiak, Henryk Orfinger**





od lewej: Maria Sankowska-Borman, dr Monika Zakrzewska, Małgorzata Miszkin-Wojciechowska

od lewej: Maria Sankowska-Borman, dr Monika Zakrzewska



dr Małgorzata Kożuch

Agnieszka Lisiecka

dr Monika Zakrzewska



dr Monika Zakrzewska

Małgorzata Miszkin-Wojciechowska

Małgorzata Szwedowska



**od lewej: Tina Sobocińska,
Małgorzata Czachor, Renata
Kim, Wiesław Kot**



**od lewej: Tina Sobocińska,
Małgorzata Czachor, Renata
Kim**



**od lewej: Tina Sobocińska,
Małgorzata Czachor, Renata
Kim**



prof. Andrzej Blikle



prof. Andrzej Blikle



Filip Rostecki



Małgorzata Chruściak



**część warsztatowa
konferencji**



**część warsztatowa
konferencji**



**część warsztatowa
konferencji**



**część warsztatowa
konferencji**



**część warsztatowa
konferencji**



**część warsztatowa
konferencji**



**część warsztatowa
konferencji**



**część warsztatowa
konferencji**



część warsztatowa konferencji



część warsztatowa konferencji

Współpraca Instytutu LegalTech przy NRA z Legal

Hackers Katowice

Instytut Legal Tech przy Naczelnej Radzie Adwokackiej będzie współpracował z Legal Hackers Katowice - katowickim oddziałem międzynarodowej społeczności innowacji prawnych. Współpraca ma obejmować organizowanie wspólnych wydarzeń związanych z szeroko pojętym środowiskiem cyfrowym.

Założycielami oddziału katowickiego Legal Hackers są: dr hab. Dariusz Szostek, prof. Uniwersytetu Śląskiego i dr inż. Rafał Tomasz Prabucki. Inicjatywa zrodziła się w ramach Śląskiego Centrum Inżynierii Prawa, Technologii i Kompetencji Cyfrowych Cyber Science. Centrum Cyber Science to podmiot utworzony przez Uniwersytet Śląski, NASK, Politechnikę Śląską oraz Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach.

Celem Legal Hackers jest wspieranie kreatywnego rozwiązywania problemów na styku prawa i technologii. Od 2012 roku społeczność spotyka się w niezależnych, samoorganizujących się oddziałach na całym świecie, aby współtworzyć przyszłość prawa i zarządzania innowacjami w prawie poprzez bezpłatne sesje edukacyjne, warsztaty prototypowania oraz dyskusje.

Na inauguracji działalności Legal Hackers Katowice 14 stycznia 2023 r. obecna była adw. Paulina Rzeszut, wicedyrektor Instytutu LegalTech NRA.

W czerwcu 2022 r. Prezes NRA, adw. Przemysław Rosati, podpisał w imieniu Naczelnej Rady Adwokackiej porozumienie z Uniwersytetem Śląskim o współpracy w zakresie przygotowania kadr w obszarze informatyki, technologii cyfrowej i cyberbezpieczeństwa.



Wykład online: Europejski Nakaz Aresztowania - prawa osób poszukiwanych

Komisja Doskonalenia Zawodowego przy Naczelnej Radzie Adwokackiej zaprasza na cykl bezpłatnych wykładów dla adwokatów i aplikantów adwokackich na temat Instrumenty EU dotyczące współpracy w sprawach karnych, ze szczególnym uwzględnieniem praw proceduralnych. Temat kolejnego wykładu - „Europejski Nakaz Aresztowania - prawa osób poszukiwanych.”

Wykładowca:

Dr Matylda Pogorzelska – adwokat, obecnie pracuje w Agencji Praw Podstawowych Unii Europejskiej, gdzie zajmuje się prawem dostępu do sprawiedliwości osób podejrzanych i oskarżonych a także pokrzywdzonych w wyniku przestępstwa. Kierownik projektów badających przestrzeganie praw proceduralnych we wszystkich państwach członkowskich Unii Europejskiej.

Wcześniej – asystent sędziego w Europejskim Trybunale Praw Człowieka w Strasburgu i tłumacz publikacji Rady Europy dotyczących praw człowieka.

Bogate Doświadczenie w prowadzeniu wykładów i szkoleń – między innymi w: Uniwersytecie w Białymstoku, Okręgowej Izbie Adwokackiej w Białymstoku, Okręgowej Izbie Radców Prawnych w Białymstoku, European Judicial Training Network (Europejska Sieć Szkolenia Kadr Wymiaru Sprawiedliwości), Europejskiej Akademii Prawa (ERA), Europejskim Instytucie Administracji Publicznej (EIPA), Agencji Europejskiej promującej szkolenia w dziedzinie ścigania (CEPOL).

Czas trwania: 120 min.

Szkolenie odbędzie się w dniu **1 lutego 2023 r. w godz. 18.00-20.00**

Za udział w webinarze bądź odsłuchanie całego wykładu można uzyskać **2 punkty szkoleniowe** w ramach doskonalenia zawodowego.

Dokładne informacje dotyczące wykładu oraz rejestracji na szkolenie znajdują się pod linkiem:

<https://nra.e-soa.pl/szkolenia/addZgloszeniaBPClient/17/17>

W celu rejestracji prosimy o wybranie przycisku Jestem członkiem adwokatury a następnie zalogowanie się do Panelu Adwokata. W przypadku braku konta w Panelu prosimy użyć funkcji Pierwsze logowanie dostępnej na dole wyświetlonej strony.

Link do spotkania zostanie przesłany osobom zarejestrowanym najpóźniej w dniu wykładu.

Zapisy na wykład przyjmujemy do dnia 31.01.2023 r.

Ilość miejsc ograniczona, decyduje kolejność zgłoszeń.

Wykład będzie prowadzony na żywo, a nadto zostanie nagrany i zamieszczony na stronie samorządu adwokackiego <https://palestra.pl/pl/e-palestra>

Z wyrazami szacunku

adw. Grzegorz Kopeć

Przewodniczący Komisji Doskonalenia Zawodowego Naczelnej Rady Adwokackiej

“ Instrumenty UE dotyczące współpracy w sprawach
karnych, ze szczególnym uwzględnieniem praw
proceduralnych ”

-
cykl bezpłatnych wykładów dla adwokatów i aplikantów
adwokackich

kolejny wykład

1 lutego pod tytułem


ADWOKATURA
POLSKA



**Europejski Nakaz Aresztowania
– prawa osób poszukiwanych**

Kodeks karny skarbowy, aktualne problemy teorii i praktyki - konferencja online

Centrum Dokumentacji i Studiów Podatkowych Uniwersytetu Łódzkiego zaprasza na konferencję online pt. "Kodeks karny skarbowy - aktualne problemy teorii i praktyki". Konferencja jest odpłatna i zaplanowana na 27 lutego 2023 r.

Naczelna Rada Adwokacka objęła patronatem wydarzenie.

Konferencja odbędzie się 27 lutego 2023 roku (poniedziałek) w godz. 12:00 - 17:10 w formie zdalnej za pomocą programu Microsoft Teams.

Informacje dotyczące opłat i formy zgłoszeń na stronie konferencji: ([przejdź do strony](#))

([pobierz program w pliku pdf](#))

Program:

12:00 - 12:10

Otwarcie konferencji

dr hab. Ziemowit Kukulski, prof. UŁ – kierownik Centrum Dokumentacji i Studiów Podatkowych, Uniwersytet Łódzki

12:10 - 12:30

Zakres zastosowania instytucji z art. 114a Kodeksu karnego skarbowego

dr Tomasz Razowski – adwokat

12:30 - 12:50

Zabezpieczenie majątkowe w kodeksie karnym skarbowym dr hab. Michał Kurowski, prof. UŁ – Katedra Postępowania Karnego i Kryminalistyki, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego; prokurator

12:50 13:10

Realizm magiczny w KKS – o wysokości uszczupień należności publicznoprawnych w kontekście przestępstw VAT-owskich dr hab. Adam Bartosiewicz, prof. UJD – profesor Uniwersytetu Humanistyczno-Przyrodniczego im. Jana Długosza w Częstochowie, doradca podatkowy, radca prawny

13:10 13:30

Główne tezy orzecznictwa w sprawach karnoskarbowych dotyczące obowiązków podatkowych oraz innych obowiązków względem tzw. interesu

finansowego państwa w k.k.s. dr hab. Jacek Izydorczyk, prof. UŁ – Katedra Postępowania Karnego i Kryminalistyki, Wydział Prawa

i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego; adwokat

13:30 - 13:50 Dyskusja

13:50- 14:10

Wykorzystanie dokumentów z postępowania podatkowego w postępowaniu karnym dr Sebastian Kowalski – adiunkt, Katedra Prawa Karnego i Postępowania Karnego, Instytut Nauk Prawnych, Wydział Prawa i Administracji, Uniwersytet Zielonogórski; sędzia Sądu Rejonowego w Wałbrzychu

14:10- 14:30

Domniemanie instrumentalnego wszczęcia postępowania karnego skarbowego dr Andrzej Tataro – adiunkt, Katedra Prawa Administracyjnego i Finansowego, Instytut Nauk Prawnych WPIA Uniwersytetu Zielonogórskiego; adwokat

14:30- 14:50

Centralizacja urzędów skarbowych w zakresie spraw karnych skarbowych (tzw. centra kompetencyjne) – na przykładzie Izby Administracji Skarbowej w Łodzi Anna Gebauer-Spychalska – zastępca Naczelnika Urzędu Skarbowego Łódź-Widzew (Izba Administracji Skarbowej w Łodzi)

14:50 -15:10

Fiskalizm w prawie karnym skarbowym dr Agnieszka Legutko-Kasica – referent prawny ds. karnych skarbowych w Drugim Urzędzie Skarbowym w Katowicach (Izba Administracji Skarbowej w Katowicach)

15:10 -15:30 Dyskusja

15:30- 15:50

Pozycja gminy w postępowaniu karnym skarbowym dr Zbigniew Wardak – adiunkt, Katedra Postępowania Karnego i Kryminalistyki, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego; etatowy członek Samorządowego Kolegium Odwoławczego w Łodzi

15:50- 16:10

Odpowiedzialność pełnomocnika w świetle kodeksu karnego skarbowego w związku ze składaniem deklaracji podatkowych – wybrane problemy praktyczne Zbigniew Deptuła – EY, doradca podatkowy

16:10 - 16:30

Dowód z opinii biegłego ds. ekonomii, finansów i rachunkowości jako podstawa prawidłowego ustalenia kwoty uszczuplenia lub narażenia na uszczuplenie należności publicznoprawnej dr Mariusz Charkiewicz – asystent, Katedra Prawa Finansowego i Prawa Podatkowego, Wydział Prawa i Administracji, Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie; adwokat

16:30 - 16:50

Dobrowolne poddanie się odpowiedzialności – wybrane zagadnienia dr Piotr Stanisławiszyn – adiunkt, Kierownik Katedry Prawa Gospodarczego i Finansowego, Instytut Nauk Prawnych WPiA Uniwersytetu Opolskiego, sędzia Sądu Rejonowego w Opolu

16:50 - 17:10 Dyskusja

17:10 Zakończenie konferencji



**Kodeks karny skarbowy
– aktualne problemy teorii i praktyki
konferencja online
27 lutego 2023 r**

Kalendarz Spotkań Klubu Rowerowego Adwokatury Polskiej na 2023 rok

Poniżej publikujemy tegoroczny harmonogram spotkań Klubu Rowerowego Adwokatury Polskiej. Na wydarzenia zaprasza adw. Cezary Lipko, prezes KRAP.

- Rajd Krakowski 18-21 maja, Komandor adw. Wojciech Gąsiorowski (Nowy Sącz)
- Rajd Roztoczański 8-11 czerwca, Kierownik grupy KRAP adw. Sławomir Stolarz (Lublin - Lubartów)
- Rajd Twierdzy Przemyskiej 24-27 sierpnia, Komandor adw. Adam Hein (Rzeszów)
- Rajd Jury Krakowsko-Częstochowskiej 14-17 września, Komandorka adw. Małgorzata Derezińska (Gdańsk-Sopot)

- Rajd Bieszczadzki 5-8 października, Komandor adw. Paweł Surmacz, dyrektor sportowy grupy KRAP adw. Adam Hein (Rzeszów)



XL Ogólnopolski Rajd Prawników 6-11 czerwca w Polańczyku

XL Ogólnopolski Rajd Prawników "Okoliczności Bieszczadzkie" zaplanowano na 6-11 czerwca 2023 r. w Polańczyku.

Na jubileuszowe spotkanie zaprasza Zarząd Wojewódzki Zrzeszenia Prawników Polskich w Rzeszowie.

W programie Raju są piesze wędrowki bieszczadzkimi szlakami, żegluga po zalewie solińskim i spływ na pontonach nurtem Sanu oraz zwiedzanie zapory na Jeziorze Solińskim.

Zgłoszenia należy przysyłać za pośrednictwem formularza na adres e-mail; rajd.prawniczy@gmail.com **do 1 marca 2023 r.**

([pobierz formularz](#))

([oświadczenie RODO](#))

Szczegóły dotyczące programu oraz zakwaterowania, kosztu i form płatności w załączonym materiale:

([pobierz dokument](#))

