

Prawo pracy

Zmiany w prawie

Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 14 czerwca 2023 r. w sprawie odwołania na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu zagrożenia epidemicznego

Z dniem 1 lipca 2023 r. odwołano stan zagrożenia epidemicznego, co przekłada się na zmiany w szeregu regulacji dot. pracowników oraz pracodawców. Poniżej przedstawiamy najważniejsze z nich:

- **Badania lekarskie**
 - badania okresowe – na ich wykonanie pracownicy mają czas przez 180 dni od odwołania stanu zagrożenia epidemicznego, czyli do 28 grudnia 2023 r.;
 - badania wstępne – osoby zatrudniane na stanowisko administracyjno-biurowe będą musiały zostać skierowane na badania wstępne, nawet jeśli posiadają aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie i pracodawca stwierdzi, że warunki te odpowiadają warunkom występującym na danym stanowisku pracy;
 - orzeczenia wydane przez lekarza innej specjalności niż medycyna pracy tracą ważność po upływie 180 dni od odwołania stanu zagrożenia epidemicznego, co oznacza, że do 28 grudnia 2023 r. należy uzyskać nowe dokumenty od lekarza właściwej specjalności, tj. medycyny pracy.
- **Szkolenia BHP**
 - szkolenia okresowe w dziedzinie BHP – na przeprowadzenie szkolenia okresowego w dziedzinie BHP, jeśli jego termin przypadał w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, przewidziano 60 dni od odwołania stanu zagrożenia epidemicznego (pracownicy mają więc czas do 30 sierpnia 2023 r.);
 - powrót stacjonarnych szkoleń wstępnych w dziedzinie BHP – szkolenia wstępne w dziedzinie BHP nie będą mogły być już przeprowadzane w całości za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej.
- **Powrót ogólnych zasad regulujących wysokość odpraw z tytułu odejścia z pracy wynikających z przepisów zakładowych, przepisów prawa, umów o pracę.**
- **Zniesienie ograniczenia możliwości uznania za doręczone pism nieodebranych w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii (tzw. odwieszenie fikcji doręczeń) po upływie 14 dni od zniesienia stanu zagrożenia epidemicznego.**

- Strony umowy o zakazie konkurencji obowiązującym po ustaniu stosunku pracy, umowy agencyjnej, umowy zlecenia, innej umowy o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy dot. zlecenia oraz umowy o dzieło, nie będą już mogły wypowiedzieć jej na tzw. zasadach covidowych, tj. z zachowaniem terminu 7 dni.

Jawność wynagrodzeń

6 czerwca 2023 r. weszła w życie unijna dyrektywa w sprawie przejrzystości wynagrodzeń. Państwa członkowskie UE mają czas do 7 czerwca 2026 r. na wdrożenie jej przepisów do prawa krajowego.

Przepisy dyrektywy mają na celu egzekwowanie równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w państwach członkowskich i zapobieganie różnicom w wynagrodzeniach.

Najważniejsze dla pracodawców obowiązki wynikające z dyrektywy to:

- obowiązek informowania kandydatów do pracy o początkowym poziomie wynagrodzenia lub przedziale wynagrodzenia przewidzianego w odniesieniu do danego stanowiska, opartego na obiektywnych i neutralnych pod względem płci kryteriach;
- obowiązek raportowania przez przedsiębiorstwa (publiczne i prywatne) zatrudniające co najmniej 100 pracowników różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn.

Pierwszy obowiązek sprawozdawczy przypadnie:

- dla pracodawców zatrudniających ponad 250 pracowników – na dzień 7 czerwca 2027 r.;
- dla pracodawców zatrudniających od 150 do 249 pracowników – na dzień 7 czerwca 2027 r.;
- dla pracodawców zatrudniających ponad 100 pracowników – na dzień 7 czerwca 2031 r.

Następnie pracodawcy zatrudniający ponad 250 pracowników zobowiązani będą do raportowania raz w roku, natomiast pracodawcy zatrudniający od 150 do 249 pracowników oraz pracodawcy zatrudniający ponad 100 pracowników – raz na trzy lata.

W związku z dyrektywą pracodawcy będą musieli dokonać przeglądu procesu rekrutacji, opisów stanowisk oraz polityki wynagradzania pod kątem neutralnych pod względem płci kryteriów wynagradzania.

Pracownicy zyskają natomiast prawo do informacji o średnim poziomie wynagrodzeń pracowników wykonujących pracę o takiej samej wartości.

Ponadto państwa członkowskie zobowiązane są ustanowić przepisy dotyczące skutecznych, proporcjonalnych i odstraszających sankcji mających zastosowanie do naruszeń praw i obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń.

Rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z 11 maja 2023 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie świadectwa pracy

W związku z implementacją dwóch unijnych dyrektyw – dyrektywy 2019/1152 oraz dyrektywy 2019/1158 pracodawcy od 23 maja 2023 r. muszą uwzględniać w treści świadectwa pracy informacje odnoszące się do roku kalendarzowego, w którym ustał stosunek pracy, i dotyczące:

- wykorzystania przez pracownika nowego rodzaju zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem i przewidzianego w art. 148¹ k.p.;
- wykorzystania przez pracownika urlopu opiekuńczego przewidzianego w art. 173¹ k.p., udzielanego w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych;
- dni wykonywania „okazjonalnej” pracy zdalnej przewidzianej w art. 67³³k.p.

Zmodyfikowano także wzór świadectwa pracy, tak aby odzwierciedlał aktualną treść przepisów (patrz: załącznik do rozporządzenia).

Rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 8 maja 2023 r. w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków

Rozporządzenie, które weszło w życie 18 maja 2023 r., określa treść wniosków:

- o udzielenie części urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego lub jego części, urlopu rodzicielskiego lub jego części i urlopu ojcowskiego lub jego części;
- w sprawie rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego i części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego;
- o łączenie korzystania z urlopu rodzicielskiego lub jego części z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego takiego urlopu;
- o udzielenie urlopu wychowawczego lub jego części;
- o obniżenie wymiaru czasu pracy pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego;

oraz dokumenty dołączane do ww. wniosków.

Rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 9 maja 2023 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie dokumentacji pracowniczej

W związku z implementacją dwóch unijnych dyrektyw – dyrektywy 2019/1152 oraz dyrektywy 2019/1158 od 17 maja 2023 r. pracodawcy muszą stosować się do zaktualizowanych zasad prowadzenia dokumentacji pracowniczej:

- w części B akt osobowych pracowników należy gromadzić:
 - wnioski pracownika o zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę o pracę na czas nieokreślony lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy, w tym polegające na zmianie rodzaju pracy lub zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy i odpowiedź pracodawcy na ten wniosek;
 - wnioski pracownika o wskazanie przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę na okres próbny za wypowiedzeniem albo zastosowanie działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę i odpowiedź pracodawcy na ten wniosek dokumenty dotyczące stosowania elastycznej organizacji pracy;

- dokumenty dotyczące stosowania elastycznej organizacji pracy;
- w dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy należy gromadzić:
 - wnioski pracownika dotyczące ubiegania się i korzystania ze zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej;
 - wnioski pracownika dotyczące ubiegania się i korzystania z urlopu opiekuńczego;
 - zgodę pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 8 roku życia na zatrudnianie w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy i delegowanie poza stałe miejsce pracy.

Ustawa z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw

26 kwietnia 2023 r. weszła w życie ustawa z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, wdrażająca do polskiego ustawodawstwa dwie unijne dyrektywy: dyrektywę 2019/1152 oraz dyrektywę 2019/1158.

W związku z wejściem w życie nowych przepisów pracodawcy powinni dokonać przeglądu wzorów dokumentów związanych z zatrudnieniem, m.in. umów o pracę, informacji o warunkach zatrudnienia czy wniosków pracowniczych.

O najważniejszych zmianach wynikających z nowelizacji pisaliśmy [tu >>>](#).

Projekty zmian

Poselski projekt ustawy o zmianie ustawy o emeryturach pomostowych oraz niektórych innych ustaw

Projekt (druk sejmowy nr 3321) przewiduje dodanie art. 755⁵ k.p.c., w którym znajdzie się specyficzna regulacja zabezpieczenia w sprawach o uznanie wypowiedzenia stosunku pracy za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy dotyczących pracownika podlegającego szczególnej ochronie przed zwolnieniem (rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia).

Sąd na wniosek takiego pracownika udzieli zabezpieczenia polegającego na nakazaniu pracodawcy dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

Podstawą udzielenia zabezpieczenia ma być jedynie uprawdopodobnienie istnienia roszczenia, a sąd będzie mógł odmówić udzielenia zabezpieczenia wyłącznie w sytuacji gdy roszczenie jest oczywiście bezzasadne.

Projekt modyfikuje także treść art. 477² § 2 k.p.c. Jeśli sąd uzna, że wypowiedzenie umowy o pracy było bezskuteczne, na wniosek pracownika, nałoży na pracodawcę w wyroku obowiązek dalszego zatrudniania pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. W obecnym stanie prawnym sąd może nałożyć na pracodawcę taki obowiązek, ale nie jest do tego zobligowany.

Teraz projektem zajmie się Senat.

Projekt rozporządzenia Ministra Rodziny i Polityki Społecznej zmieniającego rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe

Projekt rozporządzenia (numer w wykazie prac legislacyjnych: 135) uaktualnia minimalne wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii, jakie powinny spełniać stanowiska pracy wyposażone w monitory ekranowe.

Rozporządzenie uwzględnia m.in. możliwość organizacji stanowisk pracy z wykorzystaniem laptopów i wskazuje, że takie stanowisko pracy powinno być wyposażone w monitor stacjonarny lub podstawkę zapewniającą ustawienie ekranu tak, aby jego górna krawędź znajdowała się na wysokości oczu oraz dodatkową klawiaturę i mysz.

Zgodnie z projektem, pracodawcy będą zobowiązani dostosować stanowiska pracy istniejące przed wejściem w życie rozporządzenia do nowych wymogów w terminie 3 miesięcy od dnia wejścia rozporządzenia w życie.

Projekt ustawy o zmianie niektórych ustaw w celu ulepszenia środowiska prawnego i instytucjonalnego dla przedsiębiorców

Projekt ustawy (numer w wykazie prac legislacyjnych: UD497) przewiduje obowiązkową mediację w sprawach z zakresu prawa pracy jeżeli pozew nie zawiera informacji, o której mowa w art. 187 § 1 pkt 3 k.p.c. (informacji, czy strony podjęły próbę mediacji lub innego pozasądowego sposobu rozwiązania sporu, a w przypadku gdy takich prób nie podjęto, wyjaśnienie przyczyn ich niepodjęcia) albo informacja zawarta w pozwie jest niewystarczająca.

Zgodnie z projektem, powyższe nie znajdzie jednak zastosowania do spraw o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy, o przywrócenie do pracy i przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy oraz łącznie z nimi dochodzone roszczenia i o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy.

Globalna mobilność

Zmiany w prawie

Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 14 czerwca 2023 r. w sprawie odwołania na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu zagrożenia epidemicznego

16 czerwca 2023 r. opublikowane zostało wydane przez Ministra Zdrowia rozporządzenie (Dz.U. 2023 poz. 1118), na mocy którego z dniem 1 lipca 2023 r. odwołany zostanie na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stan zagrożenia epidemicznego w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2.

Pisaliśmy o tym w naszym fleszu [HRlaw.pl](https://hrlaw.pl)

Przypominamy, że zgodnie z przepisami ustawy z dnia 2 marca 2020 r. szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. z 2021 r. poz. 2095 z późn. zm.) z upływem 30 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego, **a więc z dniem 31 lipca 2023 r.** dobiegnie końca przedłużenie z mocy prawa upływających w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii m.in.:

- ruchu bezwizowego;
- wiz Schengen, wiz krajowych oraz zezwoleń na pobyt czasowy (wydanych przez polskie władze lub inne państwo obszaru Schengen), których termin ważności przypadał po 14 marca 2020 r.;
- ważność tymczasowych zaświadczeń tożsamości cudzoziemców, kart pobytu członków rodziny obywateli UE oraz polskich dokumentów tożsamości cudzoziemców;
- ważność (i tym samym prawo do pracy na podstawie) dokumentów legalizujących pracę cudzoziemców (np. zezwoleń na pracę, oświadczeń), których termin ważności upływał po 14 marca 2020 r.;
- przedłużenie terminu do:
 - opuszczenia przez cudzoziemca terytorium RP, o którym mowa w art. 299 ust. 6 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach;
 - dobrowolnego opuszczenia kraju w wykonaniu decyzji o zobowiązaniu do powrotu, o którym mowa w art. 315 ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach.

Ustawa z dnia 13 stycznia 2023 r. o zmianie ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa oraz niektórych innych ustaw

1 kwietnia 2023 r. weszły w życie istotne przepisy ustawy z dnia 13 stycznia 2023 r. zmieniającej ustawę o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa, na podstawie której obywatelom Ukrainy, których pobyt na terytorium RP uznaje się za legalny i którzy posiadają PESEL ze statusem UKR nadane zostało uprawnienie do składania na szczególnych warunkach wniosków o uzyskanie określonych zezwoleń na pobyt czasowy w Polsce.

Uprawnienie to dotyczy wyłącznie:

- zezwolenia na pobyt czasowy i pracę, o którym mowa w art. 114 ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach;
- zezwolenia na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji, o którym mowa w art. 127 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach;
- zezwolenia na pobyt czasowy w celu prowadzenia działalności gospodarczej, o którym mowa w art. 142 ust. 1 lub 3 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach.

Na podstawie omawianych przepisów, w przypadku gdy obywatel Ukrainy nie spełnia wymogów udzielenia zezwolenia na pobyt czasowy ze względu na deklarowany cel pobytu lub okoliczności, które są podstawą ubiegania się o to zezwolenie, nie uzasadniają jego pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez okres dłuższy niż 3 miesiące, pod warunkiem, że wobec obywatela Ukrainy nie zachodzą określone w ustawie o cudzoziemcach okoliczności uzasadniające odmowę udzielenia mu zezwolenia na

pobyt czasowy (chodzi m.in. o względy bezpieczeństwa), udziela mu się zezwolenia na pobyt czasowy na okres 1 roku, licząc od dnia wydania decyzji.

Uprawienie do uzyskania ww. zezwoleń na pobyt czasowy jest limitowane w czasie i zgodnie z brzmieniem ustawy obywatele Ukrainy mogą składać wnioski o udzielenie im zezwoleń na szczególnych warunkach do 4 marca 2024 r.

Ustawa z dnia 14 kwietnia 2023 r. o zmianie nazw uczelni służb państwowych nadzorowanych przez ministra właściwego do spraw wewnętrznych, o zmianie ustawy o Policji, ustawy o Straży Granicznej, ustawy o Państwowej Straży Pożarnej oraz niektórych innych ustaw

Ten akt prawny dokonuje istotnych zmian w ustawie o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa. Wprowadzanymi zmianami wydłużają termin legalnego pobytu obywateli Ukrainy (w tym posiadających Kartę Polaka), którzy w okresie od dnia 24 lutego 2022 r. przybyli legalnie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej z terytorium Ukrainy w związku z działaniami wojennymi prowadzonymi na terytorium tego państwa. Termin legalnego pobytu obywateli Ukrainy zostaje przedłużony co do zasady do dnia 4 marca 2024 r. (ze wskazanego dotychczas 24 sierpnia 2023 r.). W związku z ww. regulacją następuje przedłużenie okresów ważności wydanych obywatelom Ukrainy wiz krajowych, zezwoleń na pobyt czasowy, kart pobytu, polskich dokumentów tożsamości cudzoziemca czy dokumentów „zgoda na pobyt tolerowany”, przedłużenie terminów do opuszczenia terytorium RP i terminów dobrowolnego powrotu; przedłużenie okresu dopuszczalnego pobytu na podstawie wize Schengen w związku z końcem takiej wize, udzielania zezwoleń na pobyt czasowy nawet pomimo niespełniania wymogów dla otrzymania takiego zezwolenia, niewszczywania postępowania w sprawie zobowiązania cudzoziemca do powrotu.

Przepisy nowelizujące ustawę o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa wejdą w życie 26 czerwca 2023 roku.

Projekty zmian

Projekt rozporządzenia Ministra Spraw Zagranicznych w sprawie przyjmowania poza kolejnością wniosków o wydanie wize krajowej w celu wykonywania pracy

Projekt rozporządzenia (numer w wykazie prac legislacyjnych: 76) stanowi realizację upoważnienia zawartego w art. 77 ust. 11 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach i określa zawody, jak również rodzaje działalności podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi, w przypadku których będzie obowiązywało przyjmowanie poza kolejnością wniosków o wydanie wize krajowej w celu wykonywania pracy na terytorium RP.

Projektowane rozwiązanie będzie miało zastosowanie jeśli cudzoziemiec ubiegający się o wizę spełni kryterium określone w załączniku nr 1 do projektowanego rozporządzenia (określającym listę zawodów, dla których możliwe będzie przyjmowanie wniosków poza kolejnością) lub w załączniku nr 2 do projektowanego rozporządzenia (określającym rodzaje działalności podmiotu powierzającego wykonywanie pracy kwalifikujące do przyjęcia poza kolejnością wniosku cudzoziemca o wydanie wize –

przy czym mowa tu zarówno o przedmiocie przeważającej działalności przedsiębiorcy, jaki i przedmiocie pozostałej działalności przedsiębiorcy).

Zgodnie z projektem przewiduje się wejście w życie przedmiotowego rozporządzenia po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

Projekt rozporządzenia Ministra Spraw Zagranicznych w sprawie państw, w których cudzoziemcy mogą składać wnioski o wydanie wizy przez ministra właściwego do spraw zagranicznych

Rząd pracuje nad projektem rozporządzenia w sprawie państw, w których cudzoziemcy mogą składać wnioski o wydanie wizy bezpośrednio do Ministra Spraw Zagranicznych (numer w wykazie prac legislacyjnych: 77). Projektowany akt ma stanowić wykonanie upoważnienia ministra zawartego w Ustawie o cudzoziemcach, które pozwala na wydanie takiego rozporządzenia z uwzględnieniem potrzeby zapewnienia sprawnej obsługi cudzoziemców.

Pisaliśmy o tym w naszym fleszu [HRlaw.pl](https://hrlaw.pl)

Od czerwca 2021 r. obowiązuje rozporządzenie Ministra Spraw Zagranicznych z dnia 28 maja 2021 r., zgodnie z którym jedynym państwem, którego obywatele mogą składać wnioski wizowe przez ministra właściwego do spraw zagranicznych, jest Białoruś. Nowo opublikowany projekt zakłada znaczne rozszerzenie tej listy i umieszczenie na niej następujących państw: Arabia Saudyjska, Armenia, Azerbejdżan, Białoruś, Filipiny, Gruzja, Indie, Indonezja, Iran, Katar, Kazachstan, Kuwejt, Mołdawia, Nigeria, Pakistan, Tajlandia, Turcja, Ukraina, Uzbekistan i Zjednoczone Emiraty Arabskie.

Rozporządzenie dodatkowo różnicuje, w zależności od danego kraju, w jakim celu można będzie ubiegać się o wizę. Niemalże wszystkie cele (z wyjątkiem wizy wydawanej w celu wykonywania zadań służbowych przez przedstawicieli organu obcego państwa lub organizacji międzynarodowej) będą dostępne tylko dla obywateli Ukrainy oraz Białorusi. W przypadku innych państw zakres ten będzie węższy.

Niezależnie od tego obywatele wszystkich wyżej wymienionych państw będą mogli wnioskować o wydanie wiz pracowniczych. Istotnym zastrzeżeniem jest także to, że wniosek do ministra będzie można złożyć tylko w krajach, w których konsulaty RP korzystają z tzw. outsourcingu wizowego – na ten moment dotyczy to tylko kilku krajów z listy, m.in. Ukrainy, Białorusi, Turcji, Indii czy Filipin.

Projekt ustawy o zatrudnianiu cudzoziemców

O projekcie ustawy (numer w wykazie prac legislacyjnych: 400) pisaliśmy również w poprzednim Newsletterze HR styczeń-marzec 2023. W aktualnym wydaniu Newslettera informujemy, że kontynuowane są prace nad projektem, obecnie na etapie konsultacji z Komitetem do Spraw Europejskich.

W projekcie proponuje się, aby ustawa weszła w życie w terminie 7 dni od dnia ogłoszenia. Przewiduje się, że ustawa będzie zawierała przepisy przejściowe pozwalające na dostosowanie systemu teleinformatycznego do nowych przepisów w ciągu 6 miesięcy.



Agnieszka Lisiecka
adwokat, wspólnik
agnieszka.lisiecka@wardynski.com.pl



Magdalena Świtajska
adwokat, wspólnik
magdalena.switajska@wardynski.com.pl



Karolina Romanowska
adwokat
karolina.romanowska@wardynski.com.pl

