

# Koronawirus – Prawa i obowiązki pracodawcy



Brysiewicz & Wspólnicy

RADCOWIE PRAWNI

## Jakie prawa i obowiązki ma pracodawca w dobie panującego stanu zagrożenia epidemicznego

Zagrożenia związane z rozprzestrzenianiem się koronawirusa stawiają przed nami wszystkimi nowe wyzwania, jednak to na pracodawców prawo nakłada szczególne obowiązki. Poniżej znajdziesz informacje jakie masz prawa i jakich obowiązków jako pracodawca musisz przestrzegać.

### *1. Prawo do informacji*

Szczególnie istotnym jest zagadnienie przepływu informacji o stanie zdrowia pracowników pomiędzy pracodawcą a pracownikami. Pracodawca ma prawo pytać swoich pracowników czy przebywali w regionach o większym ryzyku zachorowania (np. Włochy, kraje azjatyckie).

Pracownik ma z kolei obowiązek współdziałać z pracodawcą w realizacji zadań związanych z ochroną życia i zdrowia pracowników, a co za tym idzie – pracodawca może – po uzyskaniu zgody pracownika – dokonać pomiaru temperatury ciała swoich pracowników. Podjęcie przez pracodawcę takiego profilaktycznego działania może mieć znaczenie dla przeciwdziałania COVID-19. Nie jest jednak ustalona przepisami prawa wysokość temperatury pozwalająca na stwierdzenie, że pracownik jest chory albo zarażony wirusem.

### *2. Przymusowy urlop wypoczynkowy*

Pracodawca nie może zobowiązać pracownika powracającego do pracy z pobytu w strefie zagrożonej wirusem do wykorzystania urlopu wypoczynkowego. W tym zakresie niestety inicjatywa jest po stronie pracownika o ile nie jest on w okresie wypowiedzenia

Co ważne, również urlop bezpłatny udzielany jest jedynie na wniosek pracownika, również w czasie zagrożenia epidemiologicznego.

### *3. Zaproponowanie pracy w trybie Home Office*

W celu przeciwdziałania rozprzestrzeniania się koronawirusa pracodawca może nakazać swoim pracownikom pracę zdalną. Wynika to z zapisów tzw. specustawy, czyli specjalnej ustawy dotyczącej szczególnych rozwiązań w walce z epidemią koronawirusa.

Należy pamiętać, że praca zdalna jest pojęciem szerszym niż telepraca. Praca zdalna polega na wykonywaniu pracy poza miejscem jej stałego wykonywania na polecenie pracodawcy - w rozumieniu specustawy - w celu przeciwdziałania COVID-19.

Co istotne, wynagrodzenie pracownika w okresie wykonywania pracy zdalnej nie może ulec zmianie. Praca zdalna to po prostu zmiana miejsca wykonywania pracy.

Sposób dokumentowania pracy zdalnej powinien być indywidualnie uzgadniany pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. Polecenie pracy zdalnej nie musi być wydane na piśmie, ale jak każde inne polecenie służbowe - może być wydane ustnie, mailem czy sms-em. Pracodawca może potwierdzić to polecenie na piśmie.

Ustawa nie określa maksymalnego okresu wykonywania pracy zdalnej. Decyzja w tym zakresie należy do pracodawcy – może to być czas oznaczony, jednakże uzasadniony przeciwdziałaniem COVID-19. Co ważne, art. 3 specustawy traci moc po upływie 180 dni od jej wejścia w życie. Wydaje się zatem, że czas, na jaki pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie pracy zdalnej, nie może być dłuższy. Możliwe jest jednak zarówno skrócenie, jak i wydłużenie pierwotnie określonego okresu w drodze nowelizacji.

W celu usystematyzowania formy wykonywania pracy zdalnej pracodawca powinien określić:

- okres pracy zdalnej (nie może to być czas nieokreślony),
- miejsce wykonywania takiej pracy; wybór tego miejsca pozostaje w dyspozycji pracodawcy, ale bez zgody pracownika nie może to być dom/mieszkanie pracownika; choć pojawiają się też opinie odmienne w tym zakresie;
- sposób potwierdzania obecności w pracy,
- sposób rejestrowania czasu pracy,
- sposób przekazywania wyników pracy,



- inne kwestie takie jak obowiązek zachowania tajemnicy przedsiębiorstwa czy BHP.



#### *4. Zapewnienie pracownikom bezpieczeństwa w miejscu pracy*

Pracodawca jest obowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Jest m.in. obowiązany zapewnić dostarczanie pracownikom środków higieny osobistej, których ilość i rodzaje powinny być dostosowane do rodzaju i stopnia zanieczyszczenia ciała przy określonych pracach.

Skoro pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki, to nie może w zakresie bhp pomijać aktualnej wiedzy na temat przeciwdziałania zakażeniu wirusem. **Zachowanie zasad bezpiecznej pracy w okresie pandemii powinno polegać na stosowaniu zaleceń rządu i inspekcji sanitarnej.**

Działania pracodawcy w okresie zwiększonego bezpieczeństwa higienicznego w miejscu pracy polegają na zapewnieniu większej ilości dozowników z mydłem, płynów odkażających, zorganizowaniu regularnego przecierania płynem dezynfekującym powierzchni takich, jak np. biurka, stoły, klamki, włączniki światła.

#### *5. Przerwa spowodowana zamknięciem zakładu pracy a wynagrodzenie*

Należy uznać, że konieczność zamknięcia zakładu pracy w celu przeciwdziałania wirusowi będzie przyczyną niemożności świadczenia pracy

dotyczącą pracodawcy – mimo że będzie to przyczyna niezawiniona przez pracodawcę (podobnie jak odcięcie prądu w mieście, w tym również w zakładzie pracy, co uniemożliwia pracę, powódź, która zalała zakład pracy itp.). W konsekwencji PIP słusznie wskazuje, że za okres niemożności świadczenia pracy w związku z taką sytuacją pracownikowi przysługuje wynagrodzenie ustalone według zasad wynikających z art. 81 kodeksu pracy.

Pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie:

- wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną (dotyczy to pracowników wynagradzanych w stałej stawce godzinowej lub w stałej stawce miesięcznej – otrzymają swoje zwykłe wynagrodzenie wraz ze stałymi dodatkami do niego),
- jeżeli stały składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – pracownikowi przysługuje 60% wynagrodzenia (przede wszystkim wynagrodzenie akordowe i prowizyjne, jak też zmienne premie).

W każdym przypadku **wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę**, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

## **6. Kwarantanna pracownika**

Pracownik objęty kwarantanną traktowany jest jako osoba niezdolna do pracy nawet wówczas, gdy nie zachoruje. **W tym czasie pracodawca nie powinien tej osobie zlecać pracy zdalnej.**

**Za czas nieobecności w pracy z powodu kwarantanny lub izolacji przysługuje wynagrodzenie za czas choroby lub zasiłek chorobowy, wypłacane przez płatnika składek lub Zakład Ubezpieczeń Społecznych.**

W przypadku gdy ubezpieczony dobrowolnie powstrzyma się od pracy i nie otrzyma zaświadczenia lekarskiego ani decyzji inspektora sanitarnego dotyczących objęcia go kwarantanną, nie przysługuje mu prawo do świadczeń pieniężnych w razie choroby.

## *7. Kiedy pracodawca nie musi wypłacać wynagrodzenia pracownikowi*

Zasadą jest, że pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę wykonaną. Wynagrodzenie nie będzie przysługiwało pracownikowi, jeżeli z powodów za które sam ponosi odpowiedzialność nie będzie mógł świadczyć pracy.

Jest to jednak zagadnienie sporne – kiedy tylko pracownik ponosi winę za niemożność wykonywania pracy. Wydaj się, że zawinionym zachowaniem pracownika będzie na przykład celowe niepoddanie się kwarantannie lub celowe nieprzestrzeganie zasad wprowadzonych przez pracodawcę na czas zagrożenia epidemiologicznego. Jednak zawsze przed podjęciem takich drastycznych kroków jak zaprzestanie wypłacania wynagrodzenia warto skonsultować to z prawnikiem. Ponadto każdy przypadek zawinienia pracownika powinien być dobrze udokumentowany przez pracodawcę na potrzeby ewentualnego sporu sądowego.

## **Zmiany dla pracodawców i pracowników, jakie znajdziemy w projekcie ustawy o Tarczy Antykryzysowej.**

Ustawodawca w projekcie ustawy o Tarczy Antykryzysowej proponuje szereg rozwiązań dla pracodawców i pracowników. Poniżej znajdują Państwo syntetyczne omówienie najistotniejszych propozycji zmian z punktu widzenia pracodawców.

### *1. Zmiany dotyczące zatrudniania młodocianych pracowników*

W świetle obecnie obowiązujących przepisów kodeksu pracy młodocianym pracownikiem jest osoba, która ukończyła 16 lat, a nie przekroczyła 18 lat i jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę przy wykonywaniu lekkich prac lub umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego.

Zgodnie z projektem ustawy o tarczy antykryzysowej pracodawca zobowiązany jest zwolnić młodocianego pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie, w którym szkoły są zamknięte - **bez obowiązku wypłaty mu wynagrodzenia za okres tego zwolnienia.**

Natomiast w przypadku gdy pracodawca, któremu przyznana została refundacja wynagrodzenia młodocianego pracownika, zdecyduje się na wypłatę młodocianemu wynagrodzenia za okres nie świadczenia pracy, **wynagrodzenie to zostanie mu zrefundowane na podstawie obowiązującej umowy refundacyjnej w wysokości wynikającej z tej umowy.**

### *2. Zmiany w zakresie elastycznego czasu pracy*

Zaproponowane zmiany polegają na wprowadzeniu dla pracodawców dotkniętych skutkami rozprzestrzeniania się wirusa COVID-19 możliwości:

- **ograniczenia nieprzerwanego odpoczynku dobowego do nie mniej niż 8 godzin** (w miejsce wymaganych w Kodeksie pracy co najmniej 11 godzin) i nieprzerwanego odpoczynku **tygodniowego do nie mniej niż 32 godzin** (w miejsce wymaganych w Kodeksie pracy co najmniej 35 godzin);
- zawarcia porozumienia o wprowadzeniu systemu równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, **nie więcej jednak niż do 12 godzin** w dłuższym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 12 miesięcy;
- zawarcia porozumienia o stosowaniu **mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę - dotyczy to tylko pracodawców nieobjętego układem zbiorowym pracy lub zatrudniającego mniej niż 20 pracowników.**

### *3. Dofinansowania dla pracodawców – w celu zachowania płynności wypłacania wynagrodzeń*

W celu złagodzenia negatywnych skutków jakie wirus wywołuje u przedsiębiorców projekt ustawy zakłada:

- dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników danego przedsiębiorcy oraz należnych od nich składek na ubezpieczenia społeczne – w przypadku mikro, małych i średnich przedsiębiorców zatrudniających pracowników,
- dofinansowanie części kosztów prowadzenia działalności – w przypadku przedsiębiorcy będącego osobą fizyczną niezatrudniającego pracowników.

Dofinansowanie to będzie mogło zostać przyznane w przypadku spadku obrotów gospodarczych przedsiębiorcy w następstwie wystąpienia COVID-19.

Wniosek o dofinansowanie przedsiębiorca będzie składał do powiatowego urzędu pracy właściwego ze względu na miejsce prowadzenia działalności gospodarczej w terminie 14 dni od dnia ogłoszenia naboru przez dyrektora powiatowego urzędu pracy.

Przez spadek obrotów gospodarczych rozumie się zmniejszenie sprzedaży towarów lub usług, w ujęciu ilościowym lub wartościowym obliczone jako stosunek łącznych obrotów w ciągu dowolnie wskazanych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych, przypadających w okresie po dniu 1 stycznia 2020 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku o przyznanie dofinansowania, w porównaniu do łącznych obrotów w ciągu dowolnie wskazanych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych roku poprzedniego.

**W przypadku przedsiębiorców zatrudniających pracowników:**

1. dofinansowanie będzie obejmowało część kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od nich składek na ubezpieczenia społeczne – przedsiębiorca będzie mógł wystąpić o dofinansowanie wynagrodzeń wszystkich pracowników;
2. dofinansowanie będzie mogło zostać przyznane, gdy spadek obrotów wyniesie:
  - co najmniej 30% – w wysokości nieprzekraczającej kwoty ustalonej jako iloczyn liczby pracowników objętych wnioskiem o dofinansowanie i 50% kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę,
  - co najmniej 50% – w wysokości nieprzekraczającej kwoty ustalonej jako iloczyn liczby pracowników objętych wnioskiem o dofinansowanie i 70% kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę,
  - co najmniej 80% – w wysokości nieprzekraczającej kwoty ustalonej jako iloczyn liczby pracowników objętych wnioskiem o dofinansowanie i 90% kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę;



**3. dofinansowanie może być przyznane na okres nie dłuższy niż 3 miesiące mikro-, małym i średnim przedsiębiorcom.**

Dofinansowanie będzie wypłacane w okresach miesięcznych, po złożeniu przez przedsiębiorcę oświadczenia o zatrudnianiu w danym miesiącu pracowników objętych umową, według stanu na ostatni dzień miesiąca, za który dofinansowanie będzie wypłacane.

Aby otrzymać dofinansowanie pracodawca musi ponadto spełnić poniższe warunki:

- braku przesłanek do ogłoszenia upadłości przedsiębiorcy, o których mowa w art. 11 lub art. 13 ust. 3 Prawo upadłościowe;
- niezaleganie w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Pracy lub Fundusz Solidarnościowy;
- posiadaniu statusu mikroprzedsiębiorcy, małego lub średniego przedsiębiorcy;
- zatrudnianie pracowników objętych wnioskiem;
- przedsiębiorca musi posiadać numer rachunku bankowego albo numerze rachunku prowadzonego w spółdzielczej kasie oszczędnościowo-kredytowej właściwego dla prowadzonej działalności gospodarczej;
- przedsiębiorca musi złożyć oświadczenia o rodzaju i wysokości otrzymanej pomocy de minimis w okresie ostatnich 3 lat kalendarzowych.

W przypadku przedsiębiorcy będącego osobą fizyczną niezatrudniającego pracowników:

1. Dofinansowanie będzie obejmowało część kosztów prowadzenia przez niego działalności.
2. Dofinansowanie będzie mogło zostać przyznane, gdy spadek obrotów wyniesie:
  - **co najmniej 30% – w wysokości 50% kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie,**

- co najmniej 50% – w wysokości 70% kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie,
  - co najmniej 80% – w wysokości 90% kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie
3. Dofinansowanie będzie przyznawane na okres nie dłuższy niż 3 miesięcy.
  4. Dofinansowanie będzie wypłacane jednorazowo.

#### *4. Jednorazowe świadczenie przestojowe dla przedsiębiorców*

Projekt ustawy proponuje jednorazową wypłatę dla osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą oraz osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, tzw. świadczenie postojowe.

Świadczenie to przysługiwać będzie w wysokości 80% minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w 2020 r. (2080 zł). Świadczenie nie będzie podlegać oskładkowaniu i opodatkowaniu ze względu na jego socjalny charakter. Świadczenie będzie skierowane do ww. osób, jeśli nie posiadają one innego tytułu do ubezpieczeń społecznych.

W przypadku braku poprawy sytuacji finansowej, zarówno osoby prowadzące działalność gospodarczą jak i osoby pracujące na umowach cywilno-prawnych będą mogły ubiegać się o wypłatę drugiego świadczenia postojowego.

Prawo do świadczenia będzie przysługiwać z tytułu przestoju ekonomicznego, **które trwało co najmniej 30 dni przed miesiącem**, w którym składany jest wniosek o świadczenie, **pod warunkiem, że przychód w miesiącu poprzedzającym złożenie wniosku o przyznanie świadczenia był niższy od 300% prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w 2020 r. (5 227 zł. x 300% = 15 681 zł.).**

**Świadczenie będzie przysługiwać jeśli przedsiębiorca rozpoczął prowadzenie działalności przed 1 lutego 2020 r. i nie zawiesił działalności gospodarczej a ich przychód z prowadzenia tej działalności w stosunku do poprzedniego miesiąca kalendarzowego uległ obniżeniu o co najmniej 15%**

Prowadzący działalność gospodarczą w oparciu o kartę podatkową lub ryczałt ewidencjonowany, zwolnieni z VAT zgodnie z projektem ustawy będą mieli prawo do świadczenia postojowego w wysokości 50% najniższego wynagrodzenia obowiązującego w 2020 r., ze względu na brak możliwości weryfikacji osiąganego przychodu.

Świadczenie będzie wypłacane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS) na podstawie wniosku zainteresowanego. **W przypadku braku zmiany sytuacji finansowej zainteresowanego, na podstawie jego wniosku, Prezes ZUS może przyznać drugie świadczenie postojowe.**

**Ze świadczenia postojowego nie dokonuje się potrąceń i egzekucji.**

#### ***5. Pożyczki dla mikroprzedsiębiorców:***

Projekt ustawy przewiduje udzielanie niskoprocentowanych pożyczek dla mikroprzedsiębiorców. Pożyczka będzie udzielana ze środków Funduszu Pracy do wysokości 5 tys. zł na okres nie dłuższy niż 12 miesięcy z karencją w spłacie kapitału wraz z odsetkami przez okres 3 miesięcy od dnia udzielenia pożyczki.

Procentowanie pożyczki będzie stałe i będzie wynosiło w skali roku 0,05 stopy redyskonta weksli przyjmowanych przez Narodowy Bank Polski.

Rozpoczęcie spłaty pożyczki będzie następowało po sześciomiesięcznym okresie karencji.

**Pożyczka wraz z odsetkami będzie podlegała umorzeniu pod warunkiem, że mikroprzedsiębiorca przez okres 3 miesięcy od dnia jej udzielenia nie zmniejszy stanu zatrudnienia.**

Formą zabezpieczenia spłaty udzielonej pożyczki, będzie weksel własny in blanco lub inna forma zabezpieczenia ustalona przez strony umowy.

#### ***6. Zmiana w zakresie zasad pracy pracowników zatrudnionych w infrastrukturze krytycznej.***

**Infrastruktura krytyczna** – termin używany w odniesieniu do zasobów mających podstawowe znaczenie dla funkcjonowania społeczeństwa i gospodarki.

Zwykle z tym terminem są kojarzone takie branże jak energetyka, telekomunikacja, gospodarka wodna, dystrybucja żywności, ochrona zdrowia, instytucje finansowe, wojsko.

Proponowane przepisy umożliwiają określonej grupie pracodawców, odpowiadających za elementy infrastruktury krytycznej oraz stacje paliw, w przypadku ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii dokonywania określonych czynności z zakresu prawa pracy, umożliwiających nieprzerwane działanie przedsiębiorstw będących częścią wspomnianej infrastruktury. Jest to niezbędne ze względu na jej znaczenie dla ciągłości i stabilności struktur państwowych i zapewnienia bezpieczeństwa obywatelom polskiego państwa.

W projekcie ustawy znajdziemy takie rozwiązania jak:

- możliwość zmieniania systemu lub rozkład czasu pracy pracowników w sposób niezbędny dla zapewnienia ciągłości funkcjonowania przedsiębiorstwa, stacji lub urzędu;
- możliwość polecenia pracownikom świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych w zakresie i wymiarze niezbędnym dla zapewnienia ciągłości funkcjonowania przedsiębiorstwa lub stacji.

#### **7. Zwolnienie z opłacania składek ZUS.**

W celu utrzymania funkcjonowania firm jednoosobowych oraz małych, a przede wszystkim utrzymania miejsc pracy w firmach zatrudniających do 9 projekt proponuje możliwość zwolnienia płatnika składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne, na ubezpieczenie zdrowotne, na Fundusz Pracy, Fundusz Solidarnościowy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych lub Fundusz Emerytur Pomostowych, należnych za okres od **dnia 1 marca 2020 r. do dnia 31 maja 2020 r.** należne za pracowników (w tym osób zatrudnionych na podstawie umowy agencyjnej, cywilnoprawnej) oraz



osoby wykonujące pozarolniczą działalność gospodarczą, po spełnieniu poniższych kryteriów:

- płatnikiem składek jest osoba wykonująca pozarolniczą działalność gospodarczą lub mikroprzedsiębiorca;
- wykonywał działalność przed 1 lutego 2020 roku.;
- nie korzystał z innych form pomocy dla przedsiębiorców na czas pandemii COVID-19;
- przychód z prowadzenia pozarolniczej działalności uzyskany w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym został złożony wniosek o zwolnienie z tytułu nieopłaconych składek nie wyższy niż 300% prognozowanego średniego miesięcznego wynagrodzenia brutto, czyli miesięcznie przychód musi być niższy niż 15681 zł netto.

**Wniosek należy złożyć najpóźniej do dnia 30 czerwca 2020 roku, w formie pisemnej lub elektronicznej do ZUSu.**

#### **8. *Odroczenie i rozłożenie na raty płatności składek ZUS***

W dniu 17 marca 2020 roku Prezes Zakładu Ubezpieczeń Społecznych poinformowała o podjętych decyzjach w celu wsparcia przedsiębiorców w zakresie płatności składek do ZUS w związku z zaistniałą sytuacją epidemiologiczną.

Obecne formy wsparcia to:

- odroczenie o 3 miesiące terminu płatności składek za okres od lutego do kwietnia 2020;
- zawieszenie na 3 miesiące realizacji umowy zawartej z ZUS, w której termin płatności rat bądź składek wyznaczono w okresie od marca do maja 2020 roku, i tym samym wydłużenia o 3 miesiące terminu realizacji zawartej umowy.

Zakład ubezpieczeń społecznych może przychylić się do wniosku jeżeli przemawiają za tym względy gospodarcze lub inny przyczyny zasługujące na uwzględnienie, przy czym uwzględnia się również możliwości płatnicze wnioskodawcy oraz stan finansów ubezpieczeń społecznych. Takie

sformułowanie podstaw udzielenia ulgi daje Zakładowi dość dużą swobodę co do jej przyznania. Dlatego ważne jest, aby we wniosku o odroczenie lub rozłożenie na raty należności opisać konkretnie, dlaczego przyznanie takiej preferencji płatnikowi jest uzasadnione.

**Wniosek należy wysłać do ZUS pocztą lub za pośrednictwem Platform Usług Elektronicznych ZUS najpóźniej w dniu, w którym upływa termin płatności składki.**

\*\*\*

Na zakończenie należy podkreślić, że prezentowane rozwiązania wynikają z projektu ustawy. Projekt ustawy musi zostać jeszcze przyjęty przez Senat i podpisany przez Prezydenta.

W razie jakichkolwiek pytań, zapraszamy do kontaktu telefonicznego lub za pośrednictwem poczty elektronicznej.



**Magdalena Sienkiewicz**

Aplikant adwokacki

Brysiewicz i Wspólnicy sp.k.

Tel. + 48 731 404 800

E-mail: [magdalena.sienkiewicz@biw.legal](mailto:magdalena.sienkiewicz@biw.legal)