

Szanowni Państwo,

przede wszystkim z okazji nowego roku - w imieniu swoim oraz pozostałych Partnerów Kancelarii PCS Paruch Chruściel Schiffter Stępień Kanclerz | Littler - życzę Państwu samych sukcesów zawodowych, a także zadowolenia i satysfakcji z podjętych wyzwań.

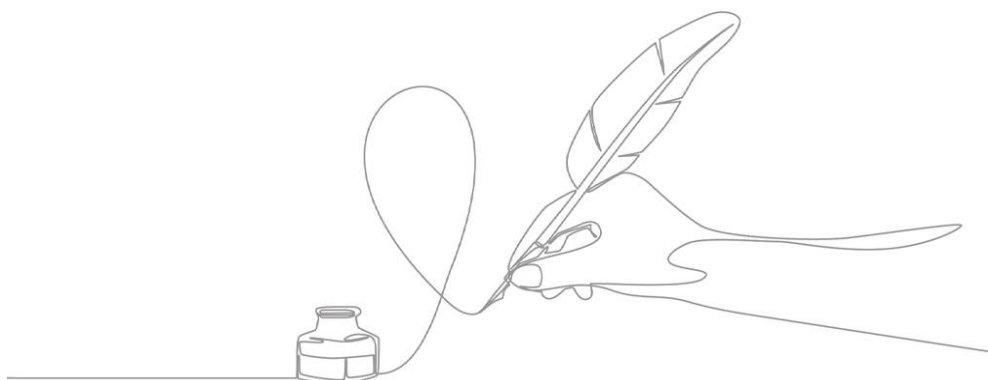
Nowy rok, tradycyjnie już, przynosi kolejne nowelizacje przepisów. O nowych rozwiązaniach dot. pracy zdalnej pisaliśmy *tutaj*. W styczniowym wydaniu *Perspektyw HR* koncentrujemy się natomiast na:

- pracach nad wdrożeniem dyrektywy **work-life balance**;
- **testach trzeźwości**;
- planowanej ustawie o **zatrudnieniu cudzoziemców**.

Co jeszcze przyniesie nowy rok? Tego nie wiemy, ale chcemy Państwa także wesprzeć w przygotowaniu się na ewentualne sytuacje kryzysowe. Dlatego 10 lutego 2023 r. ruszamy z nowym cyklem webinarów „SOS PCS | Littler - Pracodawca w kryzysie”. Więcej szczegółowych znajdziecie Państwo poniżej. Na pewno będzie praktycznie i interesująco. Zapraszamy.

Życzymy przyjemnej lektury.

Karolina Schiffter



Dyrektywy UE

Autorzy: **adw. Bartosz Wszeborowski**, starszy prawnik, bartosz.wszeborowski@pcslegal.pl
apl. radc. Kinga Ciosk, prawniczka, kinga.ciosk@pcslegal.pl

Już 25 stycznia 2023 roku Sejm będzie obradował nad projektem nowelizacji Kodeksu pracy, zakładającym implementację do polskiego porządku prawnego unijnych dyrektyw: dyrektywy work-life balance oraz ws. przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy.

Nowe przepisy mogą wejść w życie jeszcze w I połowie br. Z uwagi na to, że przewidują szereg nowych uprawnień dla pracowników, warto zapoznać się z planowanymi zmianami już teraz. Przygotowaliśmy dla Państwa praktyczne podsumowanie najważniejszych zmian, opracowane na podstawie projektu ustawy. Dowiedzą się z niego Państwo czego będą mogli skutecznie domagać się pracownicy, jak przygotować się do zmian, a także w jakich terminach i formie powinny być składane odpowiednie wnioski.

Chętnie wesprzemy Państwa w dokonaniu zmian w Państwa dokumentach wewnętrznych.

Zagadnienie	Na czym polega zmiana?	Ważne terminy	Jakie działania musi podjąć pracodawca?	Dodatkowe informacje
Umowy o pracę na czas określony	<p>Nowe obowiązki dla pracodawców:</p> <ul style="list-style-type: none"> • wskazanie przyczyny wypowiedzenia umowy; • przeprowadzenie konsultacji związkowej; 	<p>Organizacja związkowa będzie miała 5 dni od otrzymania zawiadomienia od pracodawcy na zgłoszenie umotywowanych zastrzeżeń (niewiązanych).</p>	<p>Wypowiadając umowę na czas określony każdorazowo</p> <p>wskazać przyczynę wypowiedzenia</p> <p>oraz</p> <p>przeprowadzić konsultację związkową.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • brak spełnienia nowych wymogów może skutkować wadliwością wypowiedzenia i rodzi ryzyko przegrania procesu sądowego; • sąd będzie mógł orzec odszkodowanie lub przywrócić do pracy.
Umowy o pracę na okres próbny	<p>Uzależnienie dopuszczalnej długości trwania umowy na okres próbny od okresu planowanej dalszej współpracy.</p>	<p>1 miesiąc – gdy strony mają zamiar zawrzeć następnie umowę na czas określony krótszy niż 6 miesięcy</p> <p>2 miesiące – gdy strony mają zamiar zawrzeć następnie umowę na czas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • zweryfikować wzory umów na okres próbny oraz procesy ich zawierania; • zawierając umowy na okres próbny każdorazowo rozważyć planowany okres trwania dalszej 	<p>Okres trwania umowy będzie można przedłużyć:</p> <ul style="list-style-type: none"> • o miesiąc jeśli będzie to uzasadnione rodzajem pracy; • o czas urlopu oraz innej usprawiedliwionej nieobecności pra-

		określony dłuższy niż 6 i krótszy niż 12 miesięcy 3 miesiące – w pozostałych przypadkach.	współpracy.	cowownika w pracy (jeśli strony uzgodnią to w umowie).
Informacja o warunkach zatrudnienia	Poszerzenie zakresu informacji przekazywanej nowo zatrudnionym pracownikom m.in. o następujące informacje: <ul style="list-style-type: none"> • przysługujące przerwy w pracy; • zasady dot. pracy w godzinach nadliczbowych; • obowiązująca procedura rozwiązania stosunku pracy; • prawo do szkoleń zapewnianych przez pracodawcę; • zasady przemieszczania się pomiędzy miejscami pracy. 	Pracodawca prześle informację w terminie 7 dni od dnia do-puszczenia pracownika do pracy.	Zweryfikować i uzupełnić wzór przekazywanej pracownikom informacji.	Informację będzie można przekazać w postaci papierowej lub elektronicznej (jeżeli będą dostępne dla pracownika z możliwością ich wydrukowania oraz przechowywania, a pracodawca zachowa dowód ich przekazania lub otrzymania przez pracownika).
Wniosek o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy	Pracownik będzie mógł wystąpić z wnioskiem o zmianę rodzaju pracy , zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę na czas nieokreślony lub zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy a pracodawca, w miarę możliwości, powinien uwzględnić ten wniosek.	Z wnioskiem będzie mógł wystąpić pracownik zatrudniony u pracodawcy przez okres co najmniej 6 miesięcy. Pracodawca będzie musiał udzielić odpowiedzi na wniosek w terminie 1 miesiąca od dnia otrzymania wniosku.	Przygotować się na udzielenie odpowiedzi na wnioski pracowników.	<ul style="list-style-type: none"> • pracownik będzie mógł wystąpić z wnioskiem raz w roku kalendarzowym; • wniosek będzie mógł zostać złożony w formie papierowej lub elektronicznej; • pracodawca, który nie uwzględni wniosku, będzie musiał poinformować o przyczynie odmowy.
Dodatkowe zatrudnienie pracownika	Brak możliwości zakazania pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesnego pozostawania	-	Rozważyć zawarcie umów o zakazie konkurencji z kluczowymi	Jednoczesne pozostawanie przez pracownika w stosunku pracy z innym pracodawcą lub pozostawanie

	wania w stosunku będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy, o ile nie zawarto umowy o zakazie konkurencji, a dodatkowe zatrudnienie naruszałyby tą umowę.		pracownikami.	stawanie w stosunku innym niż stosunek pracy nie będzie mogło stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę.
Przerwy w pracy	<p>Dodatkowe przerwy w pracy dla pracowników, których dobowy czas pracy:</p> <ul style="list-style-type: none"> • jest dłuższy niż 9 godzin – dodatkowa przerwa w wymiarze co najmniej 15 minut; • jest dłuższy niż 16 godzin – dodatkowa przerwa w wymiarze co najmniej 15 minut. 	-	Zorganizować czas pracy pracowników tak, by mogli skorzystać z dodatkowych przerw.	<ul style="list-style-type: none"> • przerwy przysługujące pracownikom będą wliczane do ich czasu pracy; • jak dotąd, pracownicy, których dobowy wymiar czasu pracy wynosi co najmniej 6 godzin, będą mieli prawo do przerwy trwającej co najmniej 15 minut.
Szkolenia w godzinach pracy i na koszt pracodawcy	Jeżeli z układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia zbiorowego, regulaminu pracy, przepisów prawa lub umowy o pracę wynika obowiązek pracodawcy przeprowadzania szkoleń pracowników niezbędnych do wykonywania określonego rodzaju pracy lub pracy na określonym stanowisku, pracodawca będzie zobowiązany do przeprowadzenia ich na swój koszt oraz w miarę możliwości w godzinach pracy pracownika.	-	<ul style="list-style-type: none"> • zweryfikować szkolenia, które przechodzą pracownicy w organizacji; • pokryć koszt określonych szkoleń. 	Czas szkoleń odbywanych poza normalnymi godzinami pracy pracownika wlicza się do czasu pracy.

<p>Urlop opiekuńczy</p>	<p>Nowy urlop w wymiarze 5 dni roboczych w roku kalendarzowym.</p> <p>Cel urlopu: zapewnienie osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych.</p>	<p>Pracownik składa wniosek o urlop</p> <p>minimum 1 dzień przed jego rozpoczęciem w formie pisemnej lub elektronicznej.</p>	<p>Przygotować się na dodatkowe, nieoczekiwane nieobecności pracowników.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • urlop jest bezpłatny; • okres urlopu wlicza się do okresu zatrudnienia; • za „członka rodziny” uważa się syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka; • pracownik we wniosku będzie miał obowiązek wskazać imię i nazwisko osoby, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych.
<p>Zwolnienie od pracy</p>	<p>Nowy rodzaj zwolnienia od pracy w wymiarze 2 dni lub 16 godzin w roku kalendarzowym.</p> <p>Cel zwolnienia: reakcja na nadzwyczajne sytuacje spowodowane działaniem siły wyższej lub wystąpieniem pilnych spraw rodzinnych – jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika.</p>	<p>Pracownik złoży wniosek o zwolnienie najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia.</p>	<p>Przygotować się na dodatkowe, nieoczekiwane nieobecności pracowników.</p>	<p>Pracownicy za okres przebywania na zwolnieniu zachowują prawo do połowy wynagrodzenia.</p>
<p>Urlop rodzicielski</p>	<p>Wydłużenie urlopu rodzicielskiego do 41 tygodni (jedno dziecko oraz 43 tygodni (więcej niż jedno dziecko).</p> <p>Wyłączne prawo do 9 tygodni urlopu dla każdego z pracowników (niemożliwe przeniesienie na drugiego rodzica).</p>	<p>Pracownik składa wniosek w terminie</p> <p>nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu w formie papierowej lub elektronicznej.</p>	<p>Przygotować się na większą aktywizację pracowników-ojców w opiece nad dziećmi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • jeden rodzic nadal będzie mógł skorzystać maksymalnie z 32/34 tygodni urlopu; • niewykorzystanie 9-tyg. urlopu przez rodzica dziecka będzie wiązało się z utratą prawa do tego urlopu.
<p>Urlop ojcowski</p>	<p>Skrócenie okresu do skorzystania z urlopu do ukończenia przez dziecko 1 r.ż.</p>	<p>Pracownik składa wniosek w terminie nie krótszym niż 7 dni przed</p>	<p>Przygotować się na większą aktywizację pracowników-ojców w opiece</p>	<p>-</p>

	(a nie, jak dotąd, 2 r. ż).	rozpoczęciem korzystania z urlopu w formie papierowej lub elektronicznej .	nad dziećmi.	
Elastyczna organizacja czasu pracy	Pracownik wychowujący dziecko do 8 r.ż. będzie mógł złożyć wniosek o zastosowanie do niego elastycznej organizacji pracy (tj. telepracy/pracy zdalnej, systemu przerywanego czasu pracy/skróconego tygodnia pracy/ pracy weekendowej/ruchomego czasu pracy, indywidualnego rozkładu czasu pracy lub obniżenia wymiaru czasu pracy).	Pracownik składa wniosek w terminie nie krótszym niż 21 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z elastycznej organizacji pracy. Pracodawca informuje pracownika o uwzględnieniu wniosku lub przyczynie odmowy w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku.	<ul style="list-style-type: none"> • udzielać odpowiedzi na wnioski pracowników po rozważeniu potrzeb pracownika oraz możliwości pracodawcy, w tym konieczności zapewnienia normalnego toku pracy; • nie uwzględniając wniosku każdorazowo wskazać przyczynę odmowy. 	Pracownik będzie mógł w każdym czasie złożyć wniosek o powrót do poprzedniej organizacji pracy, gdy będzie uzasadniała to zmiana okoliczności, które były podstawą do korzystania przez pracownika z elastycznej organizacji pracy.
Wydłużenie okresu uzyskiwania zgody pracowników-rodziców	Pracownicy wychowujący dziecko do ukończenia przez nie 8 r.ż. (a nie, jak dotąd – 4 r.ż.) bez ich zgody nie będą mogli być zatrudniani: <ul style="list-style-type: none"> • w godzinach nadliczbowych; • w porze nocnej; • w systemie przerywanego czasu pracy oraz delegowani poza stałe miejsce pracy.	-	Liczyć się z mniejszą elastycznością organizacji pracy pracowników – rodziców.	Z uprawnienia tego będzie mógł skorzystać wyłącznie jeden pracownik-rodzic.
Równe traktowanie w zatrudnieniu	Skorzystanie przez pracownika z jakiegokolwiek uprawnienia przysługującego mu na podstawie przepisów prawa pracy nie będzie mogło stanowić podstawy jego nierównego traktowania .	-	Dbać o przestrzeganie zasady równego traktowania w organizacji.	Skorzystanie przez pracownika z uprawnień nie będzie mogło stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę.

<p>Ochrona pracowników – rodziców</p>	<p>Wzmocnionej ochronie przed zwolnieniem będzie podlegał każdy pracownik od chwili złożenia wniosku o:</p> <ul style="list-style-type: none"> • urlop macierzyński; • urlop na warunkach macierzyńskiego; • urlop ojcowski; • urlop rodzicielski. 	<p>-</p>	<p>Przygotować się na mniejszą elastyczność kadrową.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • pracodawca będzie mógł rozstać się z pracownikiem wyłącznie jeżeli zajdą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jego winy i organizacja związkowa reprezentująca pracownika wyrazi zgodę lub jeśli udowodni, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę kierował się innymi powodami; • pracodawca nie będzie mógł prowadzić przygotowań w związku z zamiarem rozwiązania stosunku pracy z tymi pracownikami.
--	--	----------	--	---

Prace legislacyjne nad testami trzeźwości pracowników zakończone!

Autor: **r. pr. Paweł Sych**, partner, pawel.sych@pcslegal.pl

13 stycznia br. zakończyły się prace parlamentarne nad długo oczekiwanymi zmianami do Kodeksu Pracy dotyczące m.in. testów trzeźwości. Zmiany w tym zakresie wejdą w życie po upływie 14 dni. Oznacza to, że pracodawcy, którzy zamierzają testować swoich pracowników powinni dostosować wewnętrzne regulacje do nowych przepisów.

Co należy zrobić?

Przede wszystkim niezbędne jest odpowiednie uregulowanie tej kwestii w wewnętrznych przepisach obowiązujących u pracodawcy. Konieczna jest więc zmiana zakładowego układu zbiorowego pracy lub regulaminu pracy, a jeżeli u pracodawcy nie obowiązuje układ oraz nie ma obowiązku wprowadzenia regulaminu wówczas niezbędne jest wprowadzenie i określenie zasad testowania w obwieszczeniu pracodawcy.

UWAGA! Najczęściej zmiany będzie wymagać regulamin pracy. Należy przy tym pamiętać, że jeżeli u pracodawcy działają organizacje związkowe to konieczne jest podjęcie z nimi współpracy w ramach standardowej procedury zmiany regulaminu pracy.

W tym celu pracodawca będzie musiał:

- zidentyfikować grupy pracowników, którzy mogą być poddawani testowaniu;
- zdecydować jak prowadzić testy – m.in. czy testy mogą być wrywkowe czy tylko po podejrzeniu braku trzeźwości;
- ustalić czy testy będą wykonywane tylko pod kątem alkoholu czy również innych środków odurzających;
- zaopatrzyć się w odpowiednie urządzenia posiadające ważną kalibrację lub wzorcowanie;
- poinformować pracowników o wprowadzeniu testów trzeźwości oraz o zasadach ich przeprowadzania oraz przygotować stosowną informację dla przyszłych pracowników;
- upoważnić na piśmie każdą osobę, która będzie miała dostęp do danych pozyskanych w związku z przeprowadzanymi testami.

UWAGA! Rozpoczęcie testowania na nowych zasadach będzie możliwe po upływie 14 dni od ogłoszenia wewnętrznych regulacji!

Co można sprawdzać?

Nowe przepisy wprowadzają możliwość testowania na obecność alkoholu oraz innych środków działających podobnie do alkoholu.

Za obecność alkoholu w organizmie uznaje się stan co najmniej po użyciu alkoholu, tj. sytuacja w której zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do:

- 1) stężenia we krwi od 0,2‰ do 0,5‰ alkoholu albo
- 2) obecności w wydychanym powietrzu od 0,1 mg do 0,25 mg alkoholu w 1 dm³.

Czym są środki działające podobnie do alkoholu? Zgodnie z przepisami są to opioidy, amfetamina i jej analogi, kokaina, tetrahydrokanabinole (m.in. marihuana) oraz benzodiazepiny.

Jakimi metodami można przeprowadzać testy?

Zasadą jest, że testowanie przez pracodawcę może odbywać się przy użyciu metod niewymagających badań laboratoryjnych.

W przypadku alkoholu będą to więc alkometry. Tu pracodawcy będą mieli dwie możliwości: albo zastosowanie alkometru wskazującego dokładny wynik badania (tj. wskazującego na wyświetlaczu wartość alkoholu w organizmie) lub zastosowanie urządzenia niewymagającego „dmuchania” w ustnik, wskazujący jedynie wynik pozytywny lub negatywny. W tym drugim wypadku w razie wyniku pozytywnego, niezbędne będzie przeprowadzenie badania drugim urządzeniem wskazującym już konkretny wynik.

Natomiast w przypadku substancji działających podobnie do alkoholu badanie może być przeprowadzone przy użyciu testów polegających na nieinwazyjnym pobraniu próbek śliny.

UWAGA! Zarówno pracodawca jak i pracownik będą upoważnieni do wezwania organu powołanego do ochrony porządku publicznego w celu przeprowadzenia badania. W praktyce oznacza to więc albo Policję albo straż miejską.

Kto może być poddany badaniu?

Przede wszystkim pracownicy. Mając na uwadze, że przesłanki do wprowadzenia testów trzeźwości są dość szerokie (tj. ochrona życia lub zdrowia lub ochrona mienia) to praktycznie testowaniem mogą być objęci wszyscy pracownicy z każdej z grup zawodowych. Decyzja w tym zakresie należy do pracodawcy, a w przypadku działania organizacji związkowej określenie grup zawodowych musi zostać poddane procedurze uzgodnieniowej z tymi podmiotami.

Oprócz pracowników badaniom mogą być poddawane również osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy – zarówno zleceniobiorcy, usługodawcy, osoby na umowach o dzieło oraz współpracujący z pracodawcą w ramach B2B.

Konsekwencje pozytywnego wyniku

Ponieważ obowiązek trzeźwości pracowniczej jest podstawowym obowiązkiem każdego pracownika, w przypadku pozytywnego wyniku testu musi się on liczyć z konkretnymi konsekwencjami.

Przede wszystkim za czas niewykonywania pracy i odsunięcia od pracy takiemu pracownikowi nie przysługuje prawo do wynagrodzenia. Poza tym może na niego zostać nałożona kara upomnienia, nagany lub kara pieniężna. Nie ulega również wątpliwości, że w przypadku wykrycia stawienia się lub wykonywania pracy „pod wpływem” alkoholu lub innych środków pracownik powinien się liczyć ze zwolnieniem, w tym zwolnieniem dyscyplinarnym.

Dane osobowe – co, gdzie i jak długo przechowywać?

Dane z badania trzeźwości pracodawca przechowuje w aktach osobowych pracownika. W tym celu sporządza się protokół zawierający imię i nazwisko pracownika, datę i godzinę badania oraz jego wynik. Ponadto protokół powinien zawierać dane osoby przeprowadzającej badanie i ewentualnie opis okoliczności, które doprowadziły do badania. Co istotne protokół przechowuje się tylko w razie pozytywnego wyniku badania. Co do zasady protokół przechowuje się przez okres 1 roku lub w razie ukarania pracownika karą porządkową do czasu uznania kary za niebyłą. Jeżeli jednak dane uzyskane w trakcie badania są lub mogą być dowodem w postępowaniu sądowym (np. w razie odwołania się pracownika od zwolnienia lub nałożenia kary) wówczas pracodawca ma prawo przechowywać je do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

Ustawa o zatrudnieniu cudzoziemców - elektroniczna procedura nie tak prędko

Autor: **Marcin Snarski**, starszy prawnik, marcin.snarski@pcslegal.pl

W pierwszej połowie roku spodziewane jest przyjęcie ustawy o zatrudnieniu cudzoziemców. Ze względu na liczne uwagi zgłoszone do projektu (ponad 300) nie udało się zakończyć prac nad ustawą do końca 2022 r., jak wcześniej planowano.

Nowa ustawa zmieni zasady uzyskiwania zezwoleń na pracę oraz oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy dla cudzoziemców. Bez zmian pozostanie tryb uzyskiwania wiz czy zezwoleń na pobyt dla cudzoziemców oraz specjalne zasady wykonywania pracy przez obywateli Ukrainy.

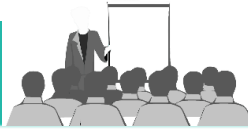
W zaktualizowanej wersji projektu ustawy najważniejszą zmianą pozostaje **likwidacja tzw. testu rynku** pracy która przyspieszy uzyskiwanie zezwoleń na pracę o kilka tygodni. Zachowano także zamiar pełnej elektronicznej procedury związanych z zezwoleniami na pracę oraz oświadczeniami o powierzeniu wykonywania pracy. **Na odejście od formy papierowej załatwiania spraw przyjdzie jednak poczekać nawet 3 lata**. Tyle maksymalnie ma trwać okres przejściowy, w którym poszczególne instytucje (np. ZUS) dostosują swoje systemy informatyczne do nowych przepisów.

Poniżej przedstawiamy wybrane zmiany zawarte w nowej wersji projektu:

- na wniosek związków zawodowych, wprowadzono możliwość **odmowy wydania zezwolenia na pracę lub zezwolenia na pobyt cudzoziemcowi wykonującemu pracę w zawodzie chronionym** – lista zawodów będzie określana przez starostę (w przypadku wydania odpowiedniego rozporządzenia przez ministra pracy);
- doprecyzowanie zasad **przetwarzania danych związanych z zatrudnieniem cudzoziemców**, np. okresu przechowywania dokumentacji;
- skazanie osób działających w imieniu pracodawcy za **utrudnianie kontroli PIP unieemożliwi uzyskanie zezwolenia** na pracę lub oświadczenia (także jeśli kontrola nie miała związku z zatrudnieniem cudzoziemców);
- zaniechanie obowiązku **zgłoszenia umowy do rejestru umów o dzieło** również mogą ograniczyć możliwość uzyskania zezwolenia;
- zachowana została możliwość zmiany warunków pracy cudzoziemców w związku z wystąpieniem **przebiegu ekonomicznego**;
- z kolei **zwiększenie wymiaru czasu pracy ponad wymiar wskazany w zezwoleniu** pozostanie dopuszczalne, ale pojawi się obowiązek każdorazowego **zawiadomienia urzędu** o tym fakcie;
- **podniesienie kar grzywny** za nielegalne zatrudnienie cudzoziemców (liczone będą od każdego cudzoziemca, w wysokości co najmniej 500 złotych);
- dalsze **ograniczenie możliwości udostępniania cudzoziemców innym podmiotom** przez pracodawców, którzy nie są agencjami pracy tymczasowej – podmiot korzystający z pracy takiego cudzoziemca otrzyma grzywnę nie niższą niż 3000 złotych.

Nie wszystkie uwagi zgłaszane w trakcie konsultacji zostały uwzględnione w projekcie ustawy. Spodziewane są zatem kolejne zmiany na dalszych etapach procesu legislacyjnego, jeszcze przed przekazaniem ustawy do Sejmu. Nasz zespół monitoruje postępy prac nad projektem ustawy.

Poniżej informujemy Państwa o wydarzeniach, które organizujemy w najbliższych tygodniach.



Webinar: 10 najważniejszych zmian w prawie HR w 2023

Termin: 23 stycznia br., godz. 11:00-12:30, online.

Prelegenci: r. pr. Sławomir Paruch, r. pr. Karolina Kanclerz, r. pr. Sandra Szybak-Bizacka, adw. Mariusz Maksis oraz Łukasz Marzec.

Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).

PCS MeetUp: Nowa ustawa o zatrudnianiu cudzoziemców – kiedy wejdzie w życie i na jakie zmiany trzeba się przygotować?

Spotkanie adresowane wyłącznie do Klientów PCS Paruch Chruściel Schiffter Stępień Kanclerz | Littler.

Termin: 25 stycznia br., godz. 11:00-11:30, online.

Prelegenci: adw. Karolina Schiffter, Marcin Snarski.

Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).

Konferencja Wynagrodzenia i benefity 2023: Akcje, fantomy, premie czy nagrody? Elastyczne sposoby wynagradzania pracowników

Termin: 25-26 stycznia br., Warszawa.

Prelegent: adw. Bartosz Tomanek.

Organizator: Puls Biznesu.

Szczegółowa agenda oraz rejestracja: [tutaj](#).

Webinar: Zmiany w Kodeksie pracy

Termin: 26 stycznia br., godz. 10:00-11:30, online.

Prelegenci: r. pr. Sławomir Paruch, r. pr. Robert Stępień, adw. Bartosz Tomanek.

Organizator: Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych.

Szczegółowa agenda oraz rejestracja: [tutaj](#).

Ufaj i kontroluj: Kontrola pracy zdalnej – nowe przepisy i praktyczne rozwiązania

Zapraszamy do udziału w kolejnym spotkaniu z cyklu *Ufaj i kontroluj*.

Termin: 26 stycznia 2023 r., godz. 11:00-11:45, online.

Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#). Więcej: [tutaj](#).

Konferencja Praca 4.0 Rozwiązania dla biznesu: Cudzoziemcy na polskim rynku pracy

Termin: 30 stycznia br., Novotel, Warszawa Centrum; 31 stycznia-3 lutego br., online.

Prelegent: adw. Karolina Schiffter oraz r. pr. Robert Stępień.

Organizator: Konfederacja Lewiatan.
Szczegółowa agenda oraz rejestracja: [tutaj](#).

10 zasad budowania zaufania do pracodawcy, czyli jak nie zniechęcić pracowników do współpracy

Zapraszamy do udziału w kolejnym spotkaniu z cyklu *10 najważniejszych zasad*.
Termin: 31 stycznia br., godz. 11:00-12:00, online.
Prelegenci: r. pr. Katarzyna Witkowska-Pertkiewicz, r. pr. Sławomir Paruch.
Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).

Webinar: Praca zdalna sposobem na zmniejszenie kosztów pracodawcy

Termin: 2 lutego br., godz. 11:00-11:45, online.
Prelegenci: adw. Karolina Schiffter, adw. Bartosz Wszeborowski.
Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).

Pracodawca i Pracownik w sądzie: Najciekawsze orzeczenia SN w 2022 r. mające wpływ na spory pracownicze

Termin: 8 lutego br., godz. 11:00-11:45, online.
Prelegenci: r. pr. Sławomir Paruch, r. pr. Marcin Szlasa-Rokicki.
Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).

Porozmawiajmy o pieniądzach: Negocjacje płacowe ze związkami lub przedstawicielami pracowników i formalne aspekty wprowadzania zmian wynagrodzeń

Zapraszamy do udziału w kolejnym spotkaniu z cyklu *Porozmawiajmy o pieniądzach*.
Termin: 9 lutego br., godz. 11:00-11:45, online.
Prelegenci: r. pr. Sandra Szybak-Bizacka, r. pr. Robert Stępień.
Więcej: [tutaj](#). | Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).

SOS PCS | Littler – Pracodawca w kryzysie: Negatywne opinie o pracodawcy w Internecie: jak bronić dobrego imienia firmy?

Zapraszamy do udziału w pierwszym spotkaniu z cyklu *SOS PCS | Littler – Pracodawca w kryzysie*.
Termin: 10 lutego br., godz. 11:00-11:45, online.
Prelegenci: adw. Karolina Schiffter oraz r. pr. Robert Stępień.
Więcej: [tutaj](#). | Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).

Webinar: Romans w biurze - co powinni zrobić zaangażowani w romans, pracodawca i pozostali pracownicy

Termin: 14 lutego br., godz. 11:00-11:45.
Prelegent: r. pr. Sławomir Paruch, adw. Karolina Schiffter.
Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).
