

Szanowni Państwo,

dzielimy się z Wami lipcowym wydaniem *Perspektyw HR*. Polecamy nasze materiały:

- **co dalej z zakazem handlu w niedziele** – czy przepisy się zmieniają?
- **tarcza antykryzysowa** – dlaczego roszczenia WUP'ów o zwrot wsparcia często okazują się bezzasadne?
- **uprawnienia związane z rodzicielstwem** – dłuższe urlopy dla rodziców wcześniaków.

Poniżej znajdują Państwo także kalendarz najbliższych wydarzeń organizowanych przez PCS | Littler. Zapraszamy do uczestnictwa.

Życzymy miłej lektury!

Robert Stępień
Miłosz Awedyk



Handel w niedzielę – na horyzoncie poluzowanie zakazu

Autorzy: **r. pr. Miłosz Awedyk**, partner, miłosz.awedyk@pcslegal.pl
r. pr. Jakub Grabowski, prawnik, jakub.grabowski@pcslegal.pl

Parlament proceduje projekt ustawy dotyczącej zakazu handlu w niedzielę, który może stanowić odpowiedź na postulaty wielu przedsiębiorców, wyrażane już w trakcie prac nad pierwotną ustawą. Planowane jest wdrożenie dwóch niedziel handlowych w miesiącu, tj. w pierwszą i trzecią niedzielę każdego miesiąca kalendarzowego. Bez zmian pozostałyby ponadto niedziele handlowe poprzedzające Boże Narodzenie oraz Wielkanoc.

Rozpatrywana propozycja przewiduje:

- przyznanie pracownikom pracującym w niedzielę dodatkowego wynagrodzenia za ten dzień,
- obowiązek udzielenia innego dnia wolnego w okresie 6 dni kalendarzowych przed lub po takiej niedzielę handlowej.

Każdy pracownik musiałby mieć zapewnione dwie niedziele wolne od pracy w miesiącu.

Już teraz jednak brzmienie proponowanych zmian wywołuje kolejne dyskusje, np. odnośnie tego, jak liczyć dodatkowe wynagrodzenie.

W PCS | Littler skutecznie doradzamy przedsiębiorcom, którzy w ostatnim czasie, mimo ciągle zaostrzających się przepisów, zgodnie z prawem prowadzą działalność handlową w niedzielę. Chętnie podzielimy się doświadczeniami.

Przedsiębiorcy zatrzymają dofinansowania z tarczy antycovidowej

Autorzy: **r. pr. Paweł Sych**, partner, pawel.sych@pcslegal.pl
apl. radc. Patryk Koziół, prawnik, patryk.koziol@pcslegal.pl

W drugiej połowie 2023 r. przedsiębiorcy masowo otrzymywali wezwania do zapłaty i pozwy o zwrot dofinansowania przyznanego im na podstawie tzw. „ustawy antycovidowej”.

Roszczenia Wojewódzkich Urzędów Pracy opierają się jednak na przesłankach, które nie mają bezpośredniego oparcia w przepisach. Podstawowym zarzutem, który z uwagi na swoją specyfikę dotyczył wielu firm, jest skorzystanie z dofinansowania do wynagrodzeń pracowników (objętych przestojem albo obniżonym wymiarem czasu pracy) oraz zwolnienia ze składek na ubezpieczenia społeczne. Co istotne, Wojewódzkie Urzędy Pracy dochodzą zwrotu środków również od tych przedsiębiorców, którzy skorzystali ze stosownych zwolnień za inne okresy niż te, których dotyczyły dofinansowania wynagrodzeń.

Praktyka ta jest szczególnie naganna w świetle tempa prac nad poszczególnymi rozwiązaniami, w tym wprowadzania ich nierzadko z dnia na dzień. Dziś wielu z nas zapomniało już, jak bardzo poczytny w okresie pandemicznym był Dziennik Ustaw, w którym z dużą częstotliwością publikowano kolejne wersje przepisów, w tym tych regulujących wsparcie dla przedsiębiorców.

Obecnie pojawiają się pierwsze decyzje i orzeczenia sądów, które potwierdzają niezasadność roszczeń WUP'ów. SKO i sądy potwierdzają wprost nieprawidłowość stanowiska WUP: nie ma jakichkolwiek podstaw do dochodzenia zwrotu dofinansowania w sytuacji, gdy przedsiębiorca skorzystał z różnych form wsparcia w niepokrywających okresach.

Wydane dotychczas rozstrzygnięcia, w tym przez SKO z różnych rejonów, pozostają zgodne, co świadczy o kształtowaniu się jednolitej praktyki niezależnie od tego, czy sprawa będzie w trybie administracyjnym (dot. np. dofinansowania z art. 15gg), czy też na drodze cywilnej (dot. np. dofinansowania z art. 15g). Warunki stosownych dofinansowań w znacznej mierze się pokrywały, w związku z czym odmienna praktyka byłaby niezasadniona.

W konsekwencji, dzięki temu wielu przedsiębiorców zachowa przyznane dofinansowania. Jeśli i Państwo borykają się z takimi roszczeniami, zachęcamy do kontaktu.

Dłuższy urlop macierzyński dla rodziców dzieci-wcześnieaków

Autor: **apl. radc. Kinga Rozbicka**, prawnik, kinga.rozbicka@pcslegal.pl

W ostatnich dniach opublikowano projekt nowelizacji Kodeksu Pracy, zakładający wprowadzenie tzw. dodatkowego urlopu macierzyńskiego dla pracowników-rodziców, których dziecko urodziło się:

- przed ukończeniem 28. tygodnia ciąży lub z masą urodzeniową nie większą niż 1000 g;
- pomiędzy 28. a 36. tygodniem ciąży i masą urodzeniową większą niż 1000 g;
- po ukończeniu 36. tygodnia ciąży, jeżeli dziecko po porodzie było hospitalizowane co najmniej 2 kolejne dni w okresie od 5. do 28. dnia po porodzie.

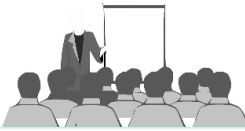
Dodatkowy urlop macierzyński ma przysługiwać w wymiarze tygodnia za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu:

- do upływu 15. tygodnia po porodzie - w przypadku dziecka urodzonego przed ukończeniem 28. tygodnia ciąży;
- do upływu 8. tygodnia po porodzie - w pozostałych dwóch przypadkach.

Co istotne, według założeń projektu nowelizacji okresy hospitalizacji nie muszą być nieprzerwane, a mają być sumowane, przy czym niepełny tydzień ma się zaokrąślać w górę do pełnego tygodnia.

W okresie korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego pracownik będzie uprawniony do zasiłku w pełnym wymiarze. W dodatku, pracownika korzystającego z dodatkowego urlopu macierzyńskiego ma obejmować taka sama ochrona zatrudnienia jak w przypadku pozostałych urlopów związanych z rodzicielstwem.

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



Webinar: Sygnałiści w grupach kapitałowych – najczęstsze wątpliwości pracodawców

Termin: 31 lipca br., godz. 11:00-12:00, online.

Prelegenci: r. pr. Karolina Kanclerz oraz adw. Bartosz Tomanek.

Organizator: Wałbrzyska Specjalna Strefa Ekonomiczna "INVEST-PARK".

Rejestracja oraz szczegółowa agenda: [tutaj](#).

Porozmawiajmy o pieniądzach: Samochód służbowy w celach prywatnych i samochód prywatny w celach służbowych – co i jak rozliczać

Zapraszamy na kolejne spotkanie z cyklu *Porozmawiajmy o pieniądzach*.

Termin: 1 sierpnia br., godz. 11:00-11:45, online.

Prelegenci: r. pr. Sandra Szybak-Bizacka, apl. radc. Patryk Kozieł.

Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).

Webinar: Jak zarządzać aktywnościami pracowników w Internecie?

Termin: 22 sierpnia br., godz. 11:00-12:00, online.

Prelegenci: adw. Michał Włodarczyk, adw. Bartosz Wszeborowski.

Organizator: Brytyjsko-Polska Izba Handlowa.

Rejestracja oraz szczegółowa agenda: [tutaj](#).

HR Lab Gdańsk - Pracodawca dziś i jutro: Sygnałiści oraz konflikt wartości firmy i pracownika

Zapraszamy do udziału w cyklicznych spotkaniach *HR Lab*.

Termin: 10 września br., godz. 11:00-14:00, stacjonarne, Gdańsk.

Prelegenci: adw. Bartosz Tomanek, r. pr. Robert Stępień, r. pr. Marcin Sanetra.

Partner wydarzenia: Pracodawcy Pomorza.

Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).

HR Lab Kraków: Zarządzanie underperformancem pracowników oraz AI w zatrudnieniu

Zapraszamy do udziału w cyklicznych spotkaniach *HR Lab*.

Termin: 27 września br., godz. 11:00-14:00, stacjonarne, Kraków.

Prelegenci: r. pr. Robert Stępień, Michał Bodziony, apl. radc. Kinga Ciosk, Kamil Bogusz.

Partner wydarzenia: ASPIRE.

Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).



Zapraszamy do lektury kolejnego wydania naszej flagowej publikacji przygotowanej przez Zespół Global Mobility & Immigration: **Zatrudnianie cudzoziemców** - wydanej wspólnie z Dziennikiem Gazetą Prawną.

W publikacji zostały omówione następujące zagadnienia:

- Jakie formalności wiążą się z zatrudnieniem cudzoziemców?
- Kto jest uprawniony do wykonywania pracy bez zezwolenia na pracę?
- Jak wygląda procedura uzyskiwania zezwoleń na pracę?
- Zatrudnianie cudzoziemców spoza Unii Europejskiej.
- Jednolite zezwolenie na pobyt czasowy i pracę.
- Szczególne zasady dotyczące zatrudnienia obywateli Ukrainy.

Autorzy: adw. Karolina Schiffter, r. pr. Tomasz Rogala, r. pr. Kinga Polewka-Włoch, apl. radc. Ewa Wysocka, Aleksander Dżuryło, Zofia Pawelec.

Publikacja dostępna na stronie Dziennika Gazety Prawnej.