



Newsletter

Kancelarii Grabowski i Wspólnicy Kancelaria Radców Prawnych sp.k.

styczeń 2023 r.

W numerze m.in.:

1. Nowa ustawa antylichwiarska.
2. Duża nowelizacja Kodeksu karnego z dnia 7 lipca 2022 r. – wybrane zmiany istotne dla przedsiębiorców.
3. Wzrost minimalnego wynagrodzenia za pracę, stawki godzinowej przy umowie zlecenia i świadczenia usług.
4. Zmiany w Kodeksie pracy – praca zdalna.
5. C.d. zmian w Kodeksie pracy – kontrola trzeźwości.

Z kraju i ze świata ...

NOWA USTAWA ANTYLICHWIARSKA

18 grudnia weszła w życie nowa tzw. ustawa antylichwiarska – jeden z flagowych projektów Ministerstwa Sprawiedliwości mający przeciwdziałać nadużyciom w sektorze pożyczkowym.

Najważniejszą zmianą nowelizacji jest wprowadzenie limitu dodatkowych prowizji i marży, które do tej pory były przez nieuczciwych pożyczkodawców wykorzystywane do drastycznego zwiększania kosztów pożyczki. Na mocy ustawy, maksymalny limit dodatkowych opłat wynosi 45% całkowitej kwoty zobowiązania w całym okresie trwania umowy. Jeśli okres kredytowania będzie wynosił 6 miesięcy, suma odsetek i kosztów pozaodsetkowych nie może przekroczyć 25%. Limit wysokości odsetek został utrzymany na dotychczasowym poziomie i wynosi 20,5% w skali roku.

Co jeszcze istotne, ustawodawca przewidział obowiązek zwrotu proporcjonalnej kwoty prowizji i innych marż w przypadku przedterminowej spłaty zobowiązania. Ponadto, ustawa wprowadza zakaz tzw. „rolowania długów”, czyli zastępowania jednego długu (np. długu kwoty pożyczki) kolejnym (np. długiem związanym z obsługą umowy pożyczki). Powyższy zakaz ma za zadanie ograniczyć możliwość nakładania dodatkowych wygórowanych opłat na klientów firm pożyczkowych.

Ustawa kończy również z procederem wymuszania na pożyczkodawcy poddaniu się egzekucji co do wysokości całego, niesprecyzowanego w momencie zawarcia umowy i rosnącego z roku na rok zadłużenia. Na mocy nowych przepisów, maksymalna wysokość sumy pieniężnej, do której



dłużnik podda się egzekucji, to kwota pożyczki powiększona o wysokość odsetek maksymalnych należnych za cały okres kredytowania.

DUŻA NOWELIZACJA KODEKSU KARNEGO Z DNIA 7 LIPCA 2022 R. – WYBRANE ZMIANY ISTOTNE DLA PRZEDSIĘBIORCÓW

Na mocy ustawy z dnia 7 lipca 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks karny oraz niektórych innych ustaw (dalej – nowela), która obecnie oczekuje na publikację, dojdzie do dużych zmian przepisów Kodeksu karnego (dalej też – k.k.), przede wszystkim tych zawartych w części ogólnej, ale też tych dotyczących bezpośrednio poszczególnych przestępstw uregulowanych w części szczególnej. Zasadniczo te zmiany można powiązać wspólnym mianownikiem w postaci zaostrzenia poziomu surowości polskiego prawa karnego. Warto bowiem pamiętać, że po ich wejściu w życie, co nastąpi zasadniczo po upływie 3 miesięcy od dnia publikacji noweli, zmieni się nie tylko prawo kodeksowe, ale też tzw. prawo pozakodeksowe, zawarte w przepisach ustaw innych niż Kodeks karny, które przewidują odpowiedzialność karną, a do których – na mocy art. 116 k.k. – stosuje się przepisy części ogólnej Kodeksu karnego, chyba że ustawy te wyraźnie wyłączają ich zastosowanie.

Zmiany w przepisach części ogólnej Kodeksu karnego

Wśród zmian przepisów części ogólnej k.k., które nieuchronnie przełożą się na surowsze karanie, należy wskazać zwłaszcza podniesienie ustawowego progu kary terminowego pozbawienia wolności do 30 lat (na mocy art. 37 k.k. obecnie ma ona granice od 1 miesiąca do lat 15, a po wejściu w życie noweli będzie miała – od 1 miesiąca do lat 30). Jest ono związane z rezygnacją z jednej z kar bezwzględnego pozbawienia wolności, tj. z kary 25 lat pozbawienia wolności. Po wejściu w życie noweli w k.k. zostanie tylko jedna taka kara – dożywotnie pozbawienie wolności. Podniesienie maksimum ustawowego dla kary pozbawienia wolności przełoży się m.in. na istotne zaostrzenie sankcji za przestępstwa, przede wszystkim w części szczególnej k.k., ale też w niektórych przepisach pozakodeksowych.

Na surowsze karanie jest również obliczona modyfikacja tzw. prewencyjnych dyrektyw ogólnych wymiaru kary, która *summa summarum* zobowiąże sądy do kierowania się w procesie wymiaru kary, w pierwszej kolejności, potrzebą zapobiegania popełnianiu przestępstw w wymiarze ogólnym, wobec wszystkich adresatów norm prawa karnego, a dopiero w drugiej kolejności – indywidualnym, wobec konkretnego sprawcy. Sąd będzie więc mógł orzec wobec sprawcy surowszą karę z uwagi na dużą liczbę popełnianych przestępstw danego typu. Odczują to na pewno sprawcy oszustw, w szczególności związanych z obrotem towarami i usługami objętymi podatkiem VAT, czy też konwencjonalnych, ale popełnianych za pośrednictwem Internetu. Za takie przestępstwa już zapadają obecnie dużo surowsze wyroki niż jeszcze kilka lat temu. Można



więc powiedzieć, że zaostrzenie sankcji oraz zmiana brzmienia art. 53 § 1 k.k. dostosuje prawo do tej praktyki.

Warto też odnotować jedną z najbardziej dyskutowanych zmian, a właściwie – uzupełnień w części ogólnej k.k., jaką jest instytucja przypadku pojazdu mechanicznego (nowo dodany art. 44b). To zmiana, którą odczują wszyscy, w tym też przedsiębiorcy. Wejdzie w życie po upływie roku od opublikowania noweli.

Przepadek pojazdu mechanicznego będzie – co do zasady – obligatoryjnie orzekany wobec sprawców przestępstw z art. 178a § 1 i § 4 k.k., tj. nietrzeźwych kierowców, na podstawie nowo dodanego art. 178a § 5 k.k. Przewidziano kilka istotnych i zasadnych wyjątków od zasady orzekania przypadku pojazdu mechanicznego. Do orzeczenia jedynie przypadku jego równowartości dojdzie, jeżeli pojazd w czasie popełnienia przestępstwa nie stanowił własności lub stanowił jedynie współwłasność sprawcy (art. 44b § 2 k.k.) oraz wówczas, gdy orzeczenie przypadku pojazdu będzie niemożliwe lub niecelowe, z uwagi na jego zbycie, utratę, zniszczenie lub znaczne uszkodzenie (art. 44b § 3 k.k.). Dla pracodawców szczególnie ważne będzie wyłączenie możliwości orzekania przypadku pojazdu mechanicznego, który nie jest własnością czy współwłasnością sprawcy, a był prowadzony przez niego w ramach wykonywania czynności zawodowych lub służbowych polegających na prowadzeniu pojazdu na rzecz pracodawcy (art. 44b § 4 k.k.).

Zmiany w przepisach rozdz. XXXV i XXXVI Kodeksu karnego szczególnie istotne dla przedsiębiorców

Zmiany w przepisach części szczególnej k.k. sprowadzają się przede wszystkim do zaostrzenia sankcji za wiele przestępstw.

W rozdz. XXXV k.k., w którym zebrane zostały przestępstwa przeciwko mieniu, warto odnotować dodanie dwóch nowych przepisów do art. 294 k.k., które wprowadzą surowszą odpowiedzialność za popełnienie wskazanych w nich przestępstw, jeśli sprawca dopuści się któregoś z nich w stosunku do mienia o wartości większej niż – odpowiednio – pięć (§ 3) albo dziesięć (§ 4) milionów złotych. Sprawca popełni wówczas zbrodnię, zagrożoną – odpowiednio – karą pozbawienia wolności od lat 3 do 20 (§ 3) albo do lat 5 do lat 25 (§ 4). Tak surowe kary będą groziły m.in. sprawcom wskazanych w tych przepisach kwalifikowanych postaci przywłaszczenia (art. 284 § 1 lub 2), oszustwa (art. 286 § 1 lub 2) czy tzw. oszustwa komputerowego (art. 287 § 1). Ofiarami tych przestępstw coraz częściej padają przedsiębiorcy.

Nowela wprowadzi też kilka istotnych dla przedsiębiorców zmian w przepisach rozdz. XXXVI k.k., grupujących przestępstwa przeciwko obrotowi gospodarczemu i interesom majątkowym w obrocie cywilnoprawnym.

Na jej mocy zostanie wprowadzona modyfikacja odnośnie do trybu ścigania przestępstwa z art. 296 § 4a k.k., tj. sprowadzenia bezpośredniego niebezpieczeństwa wyrządzenia znacznej szkody majątkowej pracodawcy przez sprawcę, który został umocowany do zajmowania się jego



sprawami majątkowymi lub działalnością gospodarczą. To przestępstwo jest i będzie nadal ścigane z urzędu, jeśli pokrzywdzonym jest Skarb Państwa. W pozostałych przypadkach ściganie następuje obecnie na wniosek pokrzywdzonego, a po wejściu w życie noweli będzie następowało na wniosek pokrzywdzonego, współnika, akcjonariusza lub udziałowca pokrzywdzonej spółdzielni.

Nowela wprowadzi również istotne zmiany w obrębie definicji ustawowych typów przestępstw przewidzianych w art. 305 k.k. Obecnie w przepisach tego artykułu zostały zdefiniowane dwa przestępstwa, których istota sprowadza się do intencjonalnego zakłócenia przetargu publicznego. Po wejściu w życie noweli dojdzie do znacznej modyfikacji i rozszerzenia zakresu przedmiotowego tych przepisów. **Przed wszystkim ochroną przed intencjonalnym zakłóceniem – w postaci utrudniania lub udaremniania (§ 1; sankcja od 1 miesiąca do 3 lat pozbawienia wolności) oraz wejścia w porozumienie z inną osobą, przekazywania lub rozpowszechniania informacji lub przemilczania istotnych okoliczności (§ 2; sankcja od 3 miesięcy do 5 lat pozbawienia wolności) – zostanie objęty każdy przetarg oraz postępowanie o udzielenie zamówienia publicznego.**

Ponadto, z treści § 1 usunięte zostanie znamię celu osiągnięcia korzyści majątkowej, a w nowo dodanym § 3 zostanie wyodrębniony typ kwalifikowany przestępstw z § 1 i 2, znamieny celem osiągnięcia korzyści majątkowej lub osobistej i zagrożony karą pozbawienia wolności od 6 miesięcy do lat 8.

Na mocy nowo dodanego § 4 przepisy § 1-3 znajdą odpowiednie zastosowanie do aukcji, zbliżonej w swej istocie do przetargu.

Po wejściu w życie noweli przestępstwa z art. 305 k.k. będą ścigane na wniosek pokrzywdzonego, a w przypadku ustalenia, że pokrzywdzonym jest Skarb Państwa lub przedmiot przetargu, aukcji lub zamówienia publicznego jest co najmniej w części finansowany ze środków publicznych – z urzędu.

Na mocy noweli do rozdz. XXXVI zostanie też dodany art. 306b, będący w istocie odpowiednikiem nowo dodanych przepisów art. 294 § 3 i § 4 k.k. To rozwiązanie obliczone na wzmocnienie ochrony przed największymi rozmiarów przestępczymi zamachami na obrót gospodarczy i interesy majątkowe w obrocie cywilnoprawnym. Przepisy art. 306b k.k. wprowadzą surowszą odpowiedzialność za popełnienie, enumeratywnie wskazanych, przestępstw z art. 296 § 1 lub 2 (nadużycie zaufania w sferze prywatnej), art. 296a § 1 lub 4 (łapownictwo menadżerskie), art. 299 § 1, 2, 5 lub 6 (pranie pieniędzy) i art. 303 § 1 (nieprawdliwość w dokumentacji działalności gospodarczej), jeśli sprawca dopuści się któregoś z nich w stosunku do mienia o wartości większej niż – odpowiednio – pięć (§ 1) albo dziesięć (§ 2) milionów złotych albo też spowoduje swoim czynem szkodę w rozmiarach odpowiadających takiej wartości. W świetle tych nowych przepisów sprawca popełni wówczas zbrodnię, zagrożoną – odpowiednio – karą pozbawienia wolności od lat 3 do 20 (§ 3) albo od lat 5 do 25 (§ 4).



WZROST MINIMALNEGO WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ, STAWKI GODZINOWEJ PRZY UMOWIE ZLECENIA I ŚWIADCZENIU USŁUG

Od 1 stycznia 2023 r. będzie obowiązywał rządowy projekt ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

W 2023 roku będziemy mieć aż dwie podwyżki minimalnego wynagrodzenia. Od 1 stycznia 2023 r. pensja minimalna wyniesie **3490 zł brutto**, a od 1 lipca 2023 r. - **3600 zł brutto**.

Wzrośnie również kwota netto, czyli ta, którą pracownik otrzymuje „na rękę”. Od 1 stycznia 2023 r. kwota minimalna netto na umowie o pracę wyniesie **2709 zł**, a od 1 lipca 2023 r. – **2784 zł**.

W 2023 r. również dwa razy wzrośnie **stawka godzinowa na umowie zlecenia oraz świadczenia usług**. **Od 1 stycznia 2023 r. wyniesie ona 22,80 zł brutto**, a **od 1 lipca 2023 r. - 23,50 zł brutto**.

ZMIANY W KODEKSIE PRACY – PRACA ZDALNA

Ustawa o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, która ma wprowadzić do Kodeksu pracy pracę zdalną jako rozwiązanie stałe, została 1 grudnia 2022 uchwalona przez Sejm. 15 grudnia 2022 Senat, po rozpatrzeniu ustawy, zaproponował poprawki. Teraz ustawa ponownie trafi do Sejmu, by ten rozpatrzył poprawki wniesione przez Senat.

Najważniejsze założenia ustawy w zakresie pracy zdalnej są następujące:

- 1) wprowadzenie definicji pracy zdalnej, zgodnie z którą pracą zdalną jest praca wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą (nie musi to być, ale może, miejsce zamieszkania pracownika), w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość;
- 2) uzgodnienie dotyczące wykonywania pracy zdalnej przez pracownika może nastąpić przy zawieraniu umowy o pracę, jak i już w trakcie zatrudnienia;
- 3) poza wykonywaniem pracy zdalnej wskutek uzgodnień dokonanych pomiędzy pracodawcą a pracownikiem, w ustawie przewidziano możliwość polecenia pracownikowi wykonywania pracy zdalnej przez pracodawcę w szczególnych przypadkach, tj. w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu, lub gdy zapewnienie przez pracodawcę pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w dotychczasowym miejscu pracy pracownika z powodu działania siły wyższej nie jest czasowo możliwe. Polecenie pracy zdalnej w takim wypadku będzie możliwe pod warunkiem złożenia przez pracownika oświadczenia o posiadaniu warunków lokalowych i technicznych do wykonywania pracy w takiej formie;
- 4) pracodawca będzie zobowiązany, co do zasady, uwzględnić wnioski o wykonywanie pracy zdalnej złożony m.in. przez pracownicę w ciąży oraz przez pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia (zgodnie z poprawką zaproponowaną przez Senat – do 10.



roku życia), pracownika, który sprawuje opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadających orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności (zgodnie z poprawką zaproponowaną przez Senat także przez pracownika posiadającego orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności);

5) wykonywanie pracy zdalnej przez pracownika będzie możliwe:

- po uregulowaniu warunków wykonywania pracy w takiej formie w porozumieniu zawieranim między pracodawcą i zakładową organizacją związkową albo w regulaminie ustalonym przez pracodawcę, po konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy – jeżeli nie dojdzie do zawarcia porozumienia z zakładową organizacją związkową albo gdy u pracodawcy nie działa żadna zakładowa organizacja związkowa,

- na wniosek pracownika – także w przypadku, gdy nie zostało zawarte porozumienie albo ustalony regulamin, o których mowa powyżej, po zawarciu porozumienia indywidualnego z tym pracownikiem,

- na skutek wydania przez pracodawcę polecenia wykonywania pracy zdalnej, jak wskazano powyżej;

6) w przypadku uzgodnienia wykonywania pracy zdalnej w trakcie zatrudnienia każda ze stron umowy o pracę może wystąpić z wiążącym wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy;

7) pracodawca będzie miał obowiązek:

- zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną materiały i narzędzia pracy, w tym urządzenia techniczne, niezbędne do wykonywania pracy zdalnej,

- zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną instalację, serwis, konserwację narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej lub pokryć niezbędne koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, a także pokryć koszty energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej,

- pokryć inne koszty niż koszty określone w tiret powyżej bezpośrednio związane z wykonywaniem pracy zdalnej, jeżeli zwrot takich kosztów został określony w porozumieniu/regulaminie/poleceniu

(ewentualnie wypłacić pracownikowi ustalony ryczałt),

- zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną szkolenia i pomoc techniczną niezbędne do wykonywania tej pracy.

Strony stosunku pracy będą mogły jednak ustalić zasady wykorzystywania w pracy zdalnej prywatnych narzędzi pracy i materiałów pracownika. Ustawodawca wprost przesądził, że w takim przypadku pracownikowi wykonującemu pracę zdalną przysługuje ekwiwalent pieniężny w wysokości ustalonej z pracodawcą;

8) zapewnienie pracownikowi wykonującemu pracę zdalną przez pracodawcę materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, pokrycie kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej przez pracownika i wypłata



ekwiwalentu pieniężnego lub ryczałtu nie będą stanowił przychodu w rozumieniu przepisów ustawy o PIT;

9) pracodawcy będzie przysługiwać prawo kontroli wykonywania pracy zdalnej przez pracownika, kontroli w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji. Kontrola odbywać się będzie jednak w porozumieniu z pracownikiem, w miejscu wykonywania pracy zdalnej, w godzinach pracy pracownika;

10) pracownik wykonujący pracę zdalną nie będzie mógł być z tego powodu dyskryminowany, tj. gorzej traktowany w zakresie m.in. warunków zatrudnienia czy awansowania;

11) pracownik wykonujący pracę zdalną będzie miał prawo do przebywania na terenie zakładu pracy na zasadach przyjętych dla ogółu pracowników;

12) wprowadzone zostaną szczególne zasady w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;

13) praca zdalna będzie mogła być wykonywana także okazjonalnie, na wniosek pracownika, w wymiarze nieprzekraczającym 24 dni w roku kalendarzowym (zgodnie z poprawką zaproponowaną przez Senat – 30 dni).

Ustawa ma wejść w życie w terminie 14 dni od dnia jej ogłoszenia, ale przepisy dotyczące pracy zdalnej mają wejść w życie dopiero po dwóch miesiącach od dnia ogłoszenia ustawy (zgodnie z poprawką zaproponowaną przez Senat – po trzech miesiącach).

C.D. ZMIAN W KODEKSIE PRACY – KONTROLA TRZEŻWOŚCI

Ustawa o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, która została 1 grudnia 2022 uchwalona przez Sejm, do polskiego porządku prawnego, poza pracą zdalną, o której piszemy powyżej, wprowadza także prawo przeprowadzania przez pracodawcę – gdy jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia – kontroli pracowników na obecność alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu w ich organizmach.

Należy zaznaczyć, że dotychczas pracodawca miał obowiązek niedopuszczenia do pracy pracownika, jeżeli zachodziło uzasadnione podejrzenie, że stawiał się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu lub spożywał alkohol w czasie pracy. Na jego żądanie lub na żądanie pracownika badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadzał uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego. Uprawnienie to wynikało z ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi. W ustawie przewidziano jednak dodatkowo, że to pracodawca ma prawo do przeprowadzenia przedmiotowej kontroli oraz że obejmuje ona także kontrolę na obecność środków działających podobnie do alkoholu (narkotyków). Do tej pory brak było podstawy na przeprowadzenie takiej kontroli i na niedopuszczenie pracownika do pracy z tego powodu.



Kontrola trzeźwości ma objąć badanie przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego za pomocą urządzenia posiadającego ważny dokument potwierdzający jego kalibrację lub wzorcowanie (alkomat). Określenia grupy lub grup pracowników objętych kontrolą trzeźwości i sposobu przeprowadzania kontroli trzeźwości, w tym rodzaju urządzenia wykorzystywanego do kontroli, czasu i częstotliwości jej przeprowadzania, pracodawca będzie miał obowiązek dokonać w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie będzie objęty układem zbiorowym pracy lub nie będzie obowiązany do ustalenia regulaminu pracy. O wprowadzeniu kontroli trzeźwości, pracodawca będzie miał obowiązek poinformowania pracowników nie później niż 2 tygodnie przed rozpoczęciem jej przeprowadzania (nie będą to zatem kontrole wrywkowe).

Pracodawca nie dopuści pracownika do pracy, jeżeli kontrola trzeźwości wykaże obecność alkoholu w organizmie pracownika wskazującą na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości w rozumieniu art. 46 ust. 2 albo 3 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości lub spożywał alkohol w czasie pracy (analogicznie w przypadku środka działającego podobnie do alkoholu). Dopiero po niedopuszczeniu pracownika do pracy, na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do pracy badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadzać będzie uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego.

Ustawa wprowadza możliwość przeprowadzania kontroli trzeźwości oraz kontroli na obecność w organizmie środków działających podobnie do alkoholu także przez przedsiębiorców niebędących pracodawcą, zatrudniających osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy (np. na podstawie umów zlecenia, umów o dzieło) lub osoby prowadzące działalność gospodarczą na własny rachunek.

Ustawa w powyższym zakresie ma wejść w życie w terminie 14 dni od dnia jej ogłoszenia.

Ze świata – Francja nie obroniła tytułu Mistrza Świata w piłce nożnej. Mistrzem Świata została po raz trzeci Argentyna.

Z kraju – Krakowscy naukowcy znaleźli sposób na barszcz Sosnowskiego. Samobieżny robot sterowany pilotem może nagrzać i zniszczyć korzenie inwazyjnego barszczu Sosnowskiego bez chemii i wpływu na środowisko naturalne. Urządzenie emitujące mikrofalę w głąb rośliny opracowali naukowcy z Uniwersytetu Rolniczego w Krakowie.

Newsletter przygotowany jest przez zespół Kancelarii Grabowski i Wspólnicy Kancelaria Radców Prawnych sp.k. z siedzibą w Warszawie, ul. Bagno 2 lok. 71, 00-112 Warszawa. Firma wpisana jest do rejestru przedsiębiorców KRS przez Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy w Warszawie, XII



GWLAW

Atelier Residence
ul. Bagno 2 lok. 71
00-112 Warszawa
tel. +48 22 416 05 56
www.gwlaw.pl

Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem 0000467341, REGON: 146768660, NIP: 5252558402 i nie stanowi oferty w rozumieniu kodeksu cywilnego, informacji handlowej ani doradztwa prawnego. Jeżeli nie chcesz otrzymywać Newslettera [możesz się wypisać](#).

Redaktor prowadząca: Radca Prawny Luiza Kwaśnicka, Redaktor graficzna: Ewelina Sobolewska.