



Informacja o warunkach zatrudnienia (art. 29 § 3 kp) – skorzystaj ze wzoru na 2023 r.

Aleksander Kuźniar

prawnik, ekspert z zakresu prawa pracy i ochrony danych osobowych

WEBINARIUM
DOSTĘPNE TAKŻE W



REKOMENDUJE

DZIENNIK
GAZETA PRAWNA



Zmiany do Kodeksu pracy od 1 stycznia 2023 r.

Zmiany Kp od???

USTAWA

z dnia 2022 r.

o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw

Niniejsza ustawa wdraża:

- ✓ dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) **2019/1152** z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE L 186 z 11.07.2019, str. 105) oraz
- ✓ dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) **2019/1158** z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE L Nr 188 z 12.07.2019, str. 79). „**work-life balance**”

Zmiany Kp od???

Art. 29 § 3. Pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej:

- 1) nie później niż w terminie 7 dni od dnia **dopuszczenia pracownika do pracy**, co najmniej o:
 - a) obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy,
 - b) obowiązującym pracownika dobowym i tygodniowym **wymiarze czasu pracy**,
 - c) przysługujących pracownikowi **przerwach w pracy**,
 - d) przysługującym pracownikowi dobowym i tygodniowym **odpoczynku**,
 - e) zasadach dotyczących pracy w **godzinach nadliczbowych** i rekompensaty za nią,
 - f) w przypadku **pracy zmianowej** – zasadach dotyczących przechodzenia ze zmiany na zmianę,
 - g) w przypadku kilku miejsc wykonywania pracy – zasadach **przemieszczania się między miejscami** wykonywania pracy,
 - h) innych niż określone w umowie o pracę przysługujących pracownikowi **składnikach wynagrodzenia oraz świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych**,

Zmiany Kp od???

- i) **wymiarze** przysługującego pracownikowi **płatnego urlopu**, w szczególności urlopu wypoczynkowego lub, jeżeli nie jest możliwe jego określenie w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, o procedurach jego przyznawania i ustalania,
- j) Obowiązujących **zasadach rozwiązywania stosunku pracy**, w tym **o wymogach formalnych, długości okresów wypowiedzenia** oraz **terminie odwołania się do sądu pracy** lub, jeżeli nie jest możliwe określenie długości okresów wypowiedzenia w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, sposób ustalania takich okresów wypowiedzenia,
- k) **prawie pracownika do szkoleń**, jeżeli pracodawca je zapewnia, w szczególności o ogólnych zasadach polityki szkoleniowej pracodawcy,
- l) **układzie zbiorowym pracy** lub innym porozumieniu zbiorowym, którym pracownik jest objęty, a w przypadku zawarcia porozumienia zbiorowego poza zakładem pracy przez wspólne organy lub instytucje – nazwie takich organów lub instytucji,

Zmiany Kp od???

m) w przypadku, gdy **pracodawca nie ustalił regulaminu pracy** –

- terminie, miejscu, czasie i częstotliwości wypłacania wynagrodzenia za pracę,
- porze nocnej oraz
- przyjętym sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz
- usprawiedliwianiu nieobecności w pracy.

Zmiany Kp od???

Art. 29 § 3. Pracodawca informuje pracownika na piśmie:

2) nie później niż w terminie **30 dni** od dnia dopuszczenia pracownika do pracy o

- **nazwie instytucji zabezpieczenia społecznego**, do których wpływają składki na ubezpieczenia społeczne związane ze stosunkiem pracy oraz informacje na temat **ochrony związanej z zabezpieczeniem społecznym**, zapewnianej przez pracodawcę; nie dotyczy to przypadku, w którym pracownik dokonuje wyboru instytucji zabezpieczenia społecznego.

Zmiany Kp od???

Art. 29 § 3¹.

Poinformowanie pracownika o jego warunkach zatrudnienia, o których mowa w § 3 pkt 1 lit. a–f, h–k i pkt 2, może nastąpić przez **pisemne wskazanie odpowiednich przepisów** prawa pracy, prawa ubezpieczeń społecznych.

Zmiany Kp od???

Art. 29 § 3³.

Pracodawca informuje pracownika na piśmie **o zmianie jego warunków zatrudnienia**, o których mowa w § 3, a także o objęciu pracownika układem zbiorowym pracy lub innym porozumieniem zbiorowym niezwłocznie, **nie później jednak niż w dniu**, w którym taka zmiana ma zastosowanie do pracownika.

Nie dotyczy to przypadku, w którym zmiana warunków zatrudnienia wynika ze zmiany przepisów prawa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych, jeżeli przepisy te zostały wskazane w informacji przekazanej pracownikowi.

Np.



A gdy z umowy o pracę?

- Zmiana normy czasu pracy pracownika niepełnosprawnego
- Zmiana wymiaru urlopu wypoczynkowego

Zmiany Kp od???

Art. 29 § 3⁴.

Informacje, o których mowa w § 3–3³ pracodawca może przekazać pracownikowi w **postaci elektronicznej**, pod warunkiem, że będą one dostępne dla pracownika z możliwością ich wydrukowania oraz przechowywania, a pracodawca zachowa dowód ich przekazania lub otrzymania przez pracownika.

Zmiany Kp od???

W art. 281 w § 1: Nowe wykroczenia

2a) **nie informuje pracownika w terminie** o warunkach jego zatrudnienia, naruszając w ten sposób **rażąco** przepisy art. 29 § 3 i 3² i 3³ lub w art. 29¹ § 2 i 4.

Miejscowość; data..... r.

.....
(oznaczenie pracodawcy)

Pan/i.....

Informacja o warunkach zatrudnienia – art. 29 § 3 Kodeksu pracy

Na podstawie art. 29 § 3 KP informuję Pana/Panią, że:

Obowiązująca Pana/Panią dobową normą czasu wynosi **8** godzin, a tygodniowa – przeciętnie **40** godzin.

Wynagrodzenie za pracę będzie przekazywane Panu/Pani **1 raz** w miesiącu.

Przysługuje Panu/Pani urlop wypoczynkowy w wymiarze **26 dni** w roku kalendarzowym.

Okres wypowiedzenia umowy o pracę wynosi **1 miesiąc**.

Nie obejmuje Pana/Panią żaden układ zbiorowy pracy.

Miejscowość; data..... r.

.....
(oznaczenie pracodawcy)

Pan/i.....

Informacja o zmianie warunków zatrudnienia – art. 29 § 3² Kodeksu pracy

Na podstawie art. 29 § 3² KP informuję Pana/Panią, że uległy zmianie następujące warunki zatrudnienia:

Od dniaobowiązująca Pana/Panią dobową norma czasu wynosi **7 godzin, a tygodniowa 35 godzin.**

Od dnia przysługuje Panu/Pani urlop wypoczynkowy w wymiarze **26 dni** w roku kalendarzowym.

Od dnia okres wypowiedzenia umowy o pracę wynosi **3 miesiące**

Gdy w zakładzie nie obowiązuje REGULAMIN PRACY – 2022

Miejscowość; data..... r.

.....
(oznaczenie pracodawcy)

Pan/i.....

Informacja o warunkach zatrudnienia – art. 29 § 3 Kodeksu pracy

Na podstawie art. 29 § 3 KP informuję Pana/Panią, że:

Obowiązująca Pana/Panią dobową norma czasu wynosi **8 godzin**, a tygodniowa – przeciętnie **40 godzin**.

Wynagrodzenie za pracę będzie przekazywane Panu/Pani **1 raz** w miesiącu.

Przysługuje Panu/Pani urlop wypoczynkowy w wymiarze **26** dni w roku kalendarzowym.

Okres wypowiedzenia umowy o pracę wynosi 3 **miesiące**.

Nie obejmuje Pana/Panią żaden układ zbiorowy pracy.

Pora nocna jest pomiędzy godziną **22.00 a 6.00**.

Wynagrodzenie będzie wypłacane:

- termin wypłaty 10 następnego miesiąca za miesiąc poprzedni, a w przypadku gdy jest to dzień wolny od pracy najbliższy poprzedzający dzień roboczy.
- miejsce wypłaty: **kasa zakładowa**
- czas wypłaty pomiędzy godz. **8.00 a 14.00**

Przybycie i obecność w pracy potwierdza się poprzez: podpis na liście obecności

W razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy jest Pan/Pani zobowiązany/a usprawiedliwić nieobecność w pracy w następujący sposób

Przykładowa informacja (różne warianty do wyboru) NOWA 2023 r.

Informacja o warunkach zatrudnienia – art. 29 § 3 Kodeksu pracy

Na podstawie art. 29 § 3 KP informuję Pana/Panią, że:

1. Obowiązująca Panią/Pana norma czasu pracy wynosi:

(podstawowy system, etat bez znaczenia, pełnosprawny)

a) dobową 8 godzin,

b) tygodniową – przeciętnie 40 godzin.

(podstawowy system, etat bez znaczenia, niepełnosprawny w stopniu lekkim)

a) dobową 8 godzin,

b) tygodniową – 40 godzin.

(podstawowy system, etat bez znaczenia, niepełnosprawny w stopniu umiarkowanym lub znacznym)

a) dobową 7 godzin,

b) tygodniową – 35 godzin.

(równoważny system 135 Kp, etat bez znaczenia, pełnosprawny)

a) dobową 8 godzin,

b) tygodniową – przeciętnie 40 godzin.

(podstawowy system, etat bez znaczenia, pełnosprawny w służbie zdrowia)

a) dobową 7 godzin i 35 minut,

b) tygodniową – przeciętnie 37 godzin i 55 minut.

2. Obowiązujący Panią/Pana **wymiar czasu** pracy wynosi:

(podstawowy system, etat 1/1, pełnosprawny)

a) dobowy **8** godzin,

b) tygodniowy – przeciętnie **40** godzin.

(podstawowy system, etat 1/2, pełnosprawny)

a) dobowy **8** godzin,

b) tygodniowy – przeciętnie **20** godzin.

(podstawowy system, etat 1/1, niepełnosprawny w stopniu lekkim)

a) dobowy **8** godzin,

b) tygodniowy – do **40** godzin.

(podstawowy system, etat 1/2, niepełnosprawny w stopniu lekkim)

a) dobowy **8** godzin,

b) tygodniowy – **do 40** godzin.

(podstawowy system, etat 1/1, niepełnosprawny w stopniu umiarkowanym lub znacznym)

a) dobowy **7** godzin,

b) tygodniowy – do **35** godzin.

(podstawowy system, etat 1/2, niepełnosprawny w stopniu umiarkowanym lub znacznym)

a) dobowy **7** godzin,

b) tygodniowy – do **35** godzin.

(równoważny system 135 Kp, etat 1/1, pełnosprawny)

a) dobowy do **12** godzin,

b) tygodniowy – przeciętnie **40** godzin.

(równoważny system 135 Kp, etat 1/2, pełnosprawny)

a) dobowy do **12** godzin,

b) tygodniowy – przeciętnie **20** godzin.

(podstawowy system, etat 1/1, pełnosprawny w służbie zdrowia)

a) dobowy **7** godzin i 35 minut,

b) tygodniowa – przeciętnie **37** godzin i 55 minut.

3. Przysługują Pani/Panu następujące **przerwy w pracy**:

Art. 134 Kodeksu pracy:

Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika:

- 1) wynosi **co najmniej 6 godzin** – pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut,
- 2) **jest dłuższy niż 9 godzin** – pracownik ma prawo do dodatkowej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut,
- 3) **jest dłuższy niż 16 godzin** – pracownik ma prawo do kolejnej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut wliczanych do czasu pracy.

Art. 17 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych:

- a) Osoba niepełnosprawna ma prawo do dodatkowej przerwy w pracy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek. Czas przerwy wynosi 15 minut i jest wliczany do czasu pracy.

§ 7 pkt 2 rozporządzenia MPiPS w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe:

Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom co najmniej 5-minutową przerwę, wliczaną do czasu pracy, po każdej godzinie pracy przy obsłudze *monitora ekranowego*.

Rozporządzenie RM z 3 kwietnia 2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią (załącznik roz. I, ust. 1 pkt 11, 12)

Dla kobiet w ciąży:

11) 15-minutowa przerwa po pracy w pozycji stojącej łącznie ponad 3 godziny w czasie zmiany roboczej;

12) prace na stanowiskach z monitorami ekranowymi - w łącznym czasie przekraczającym 8 godzin na dobę, przy czym czas spędzony przy obsłudze monitora ekranowego nie może jednorazowo przekraczać 50 minut, po którym to czasie powinna nastąpić co najmniej 10-minutowa przerwa, wliczana do czasu pracy.

Art. 187 Kodeksu pracy:

§ 1. Pracownica karmiąca dziecko piersią ma prawo do dwóch półgodzinnych przerw w pracy wliczanych do czasu pracy. Pracownica karmiąca więcej niż jedno dziecko ma prawo do dwóch przerw w pracy, po 45 minut każda.

Przerwy na karmienie mogą być na wniosek pracownicy udzielane łącznie.

§ 2. Pracownicy zatrudnionej przez czas krótszy niż 4 godziny dziennie przerwy na karmienie nie przysługują. Jeżeli czas pracy pracownicy nie przekracza 6 godzin dziennie, przysługuje jej jedna przerwa na karmienie.

Inne

- przerwa lunchowa z art. 141 Kp
- przerwa w przerywanym systemie czasu pracy z art. 139 Kp

4. Przysługują Pani/Panu **odpoczynki dobowe i tygodniowe**:

Na podstawie:

- odpoczynek dobowy – art. 132 Kodeksu pracy,
- odpoczynek tygodniowy – art. 133 Kodeksu pracy

5. Obowiązują Panią/Pana następujące zasady dotyczących pracy w **godzinach nadliczbowych** i rekompensaty za nią:

Na podstawie:

- art. 151 do 151⁶ Kodeksu pracy
- art. 42 ust. 2 do 4 ustawy z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych,
- art. 97 ust. 5 do 10 ustawy z 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej,
- art. 30 ust. 2 i 3 ustawy z 16 września 1982 o pracownikach urzędów państwowych,

6. Obowiązują Panią/Pana następujące zasady **przechodzenia ze zmiany na zmianę**:

Praca zmianowa to wykonywanie pracy według ustalonego rozkładu czasu pracy (grafiku, harmonogramu) przewidującego zmianę pory wykonywania pracy przez poszczególnych pracowników po upływie określonej liczby godzin, dni lub tygodni.

W zakładzie obowiązują następujące zmiany:

- w podstawowym systemie czasu pracy:

I zmiana: 6.00 – 14.00

II zmiana: 14.00 – 22.00

III zmiana: 22.00 – 6.00

- w równoważnym systemie czasu pracy:

I zmiana: 7.00 – 19.00

II zmiana: 19.00 – 7.00

W szczególnie uzasadnionych przypadkach pracodawca, zgodnie z obowiązującym regulaminem pracy, może planować pracę również na innych, niż ww. zmianach, na podstawie grafiku czasu pracy.

7. Obowiązują Panią/Pana następujące zasady **przemieszczania się między miejscami** wykonywania pracy:

- w dowolnie wybrany sposób, pracodawca nie ustala tego sposobu,
- samochodem służbowym zapewnianym przez pracodawcę,
- samochodem służbowym lub prywatnym, w przypadku samochodu prywatnego pracownik otrzymuje ryczałt za tzw. jazdy lokalne.

8. Przysługują Pani/Panu inne niż określone w umowie o pracę **składniki wynagrodzenia** oraz **świadczenia pieniężne lub rzeczowych**:

- premia uznaniowa,
- premia regulaminowa,
- nagroda z funduszu nagród,
- dodatkowe wynagrodzenie roczne,
- dodatek nocny,
- dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
- dodatek za pracę w niedziele i święta,
- nagroda jubileuszowa,
- odprawa emerytalna lub rentowa,
- odprawa w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika,
- ekwiwalent za urlop,
- ekwiwalent za pranie odzieży roboczej,
- ekwiwalent za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego,
- zwrot kosztów podróży służbowej (dieta, koszty dojazdu, zakwaterowania, przejazdów lokalnych),
- zwrot kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej (koszty, ekwiwalent lub ryczałty: za energię elektryczną, usługi telekomunikacyjne, koszty energii cieplnej, wody, instalacji, serwisu, konserwacji narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej,
- z ZFŚS (wczasy „pod gruszą”, dofinansowanie odpoczynku zorganizowanego we własnym zakresie, zapomoga, świadczenie świąteczne, paczka na Mikołaja dla dzieci do lat 14, itd.).

9. Przysługuje Pani/Panu następujący wymiar **płatnego urlopu**:

Urlop szkoleniowy:

- art. 103¹ § 2 i § 3, art. 103² Kodeksu pracy

Urlop wypoczynkowy:

- 20 dni w roku kalendarzowym

- 26 dni w roku kalendarzowym

- 26 dni w roku kalendarzowym – proporcjonalnie do okresu zatrudnienia

- 20 dni w roku kalendarzowym, a od 1 czerwca 2023 r. 26 dni w roku kalendarzowym

Podstawa prawna: - art. 154 do 154², art. 155, art. 155¹, art. 155², art. 155^{2a}, art. 155³, art. 158 Kodeksu pracy

Dodatkowo:

- 10 dni w roku kalendarzowym

Podstawa prawna: art. 19 ustawy z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych

Urlop macierzyński:

Matka – 20 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie,

Ojciec – 6 tygodni gdy przejmie po 14 tygodniach matki

Urlop rodzicielski:

- 32 tygodnie – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie

Urlop ojcowski:

- art. 182³ § 1 - 2 tygodnie

10. Obowiązują Panią/Pana następujące **zasady rozwiązania stosunku pracy**:

a) wymogi formalne:

Umowa o pracę rozwiązuje się:

- 1) na mocy porozumienia stron – w każdej formie (pisemnie, ustnie, elektronicznie),
- 2) przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem) – na piśmie,
- 3) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia) – na piśmie,
- 4) z upływem czasu, na który była zawarta.

b) długości okresów wypowiedzenia:

Art. 34. Kodeksu pracy

Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na okres próbny wynosi:

- 1) 3 dni robocze, jeżeli okres próbny nie przekracza 2 tygodni;
- 2) 1 tydzień, jeżeli okres próbny jest dłuższy niż 2 tygodnie;
- 3) 2 tygodnie, jeżeli okres próbny wynosi 3 miesiące.

W Pani/Pana przypadku okres wypowiedzenia wynosi 2 tygodnie.

Art. 36. Kodeksu pracy

§ 1. Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

- 1) 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy;
- 2) 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy;
- 3) 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

W Pani/Pana przypadku okres wypowiedzenia wynosi:

- obecnie 2 tygodnie,
- od 01.04.2023 r. – 1 miesiąc,
- od 01.10.2025 r. – 3 miesiące.

c) termin odwołania się do sądu pracy wynosi:

21 dni od dnia doręczenia

11. Przysługuje Pani/Panu **prawo do szkoleń**:

- a) Pracodawca zapewnia wszelkie niezbędne przepisami prawa szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy tj.: szkolenie wstępne (instruktaż ogólny, instruktaż stanowiskowy), szkolenie okresowe.
- b) Pozostałe szkolenia doszkalające, kursy będzie Pani/Pan odbywał na podstawie skierowania (polecenia) pracodawcy lub za jego zgodą na Pani/Pana wniosek.
- c) W zakładzie nie wprowadzono aktu regulującego wewnętrzną politykę szkoleniową pracodawcy.

12. Obejmuje Pana/Panią **układ zbiorowy pracy**:

Nie dotyczy

13. Nazwa instytucji zabezpieczenia społecznego, do których wpływają składki na ubezpieczenia społeczne związane z Pani/Pana stosunkiem pracy:

Zakład Ubezpieczeń Społecznych

14. Przysługuje Pani/Panu prawo ochrony związanej z zabezpieczeniem społecznym, zapewnianej przez pracodawcę:

..... – instytucja finansowa, do której są odprowadzane Pani/Pana wpłaty na Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK).

Tylko gdy brak Regulaminu pracy

15. *Termin, miejsce, czas i częstotliwość wypłacania wynagrodzenia za pracę:*

Termin: 28 każdego miesiąca kalendarzowego za dany miesiąc

Częstotliwość: raz w miesiącu

Miejsce: w przypadku wypłaty gotówkowej siedziba zakładu, pok. Nr ...

Czas: w przypadku wypłaty gotówkowej w godzinach od 9.00 do 14.00.

16. *Pora nocna:*

Od 22.00 do 6.00

17. *Przyjęty sposób potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy:*

- podpis na liście obecności,*
- odbicie się na czytniku RCP kartą wydaną przez pracodawcę,*
- w przypadku pracy zdalnej:*
 - zalogowanie się do wewnętrznego systemu*
 - wysłanie maila na adres bezpośredniego przełożonego*

18. *Usprawiedliwianie nieobecności w pracy:*

Telefonicznie, mailowo bezpośredniemu przełożonemu oraz poprzez informację do Działu Kadr

Przepisy przejściowe

Art. 26. W przypadku umów o pracę trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy pracodawca, **na wniosek pracownika** złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie **3 miesięcy** od dnia złożenia wniosku **uzupełnia** informacje, o których mowa w art. 29 § 3 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu dotychczasowym, o informacje, o których mowa w art. 29 § 3 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.



INFORAKADEMIA

Zapraszamy do zadawania pytań

WEBINARIUM
DOSTĘPNE TAKŻE W


INFOR*lex*
KOMPLEKSOWA
BAZA WIEDZY

REKOMENDUJE

DZIENNIK
GAZETA PRAWNA



Informacja o warunkach zatrudnienia (art. 29 § 3 kp) – skorzystaj ze wzoru na 2023 r.

Aleksander Kuźniar

prawnik, ekspert z zakresu prawa pracy i ochrony danych osobowych

WEBINARIUM
DOSTĘPNE TAKŻE W



REKOMENDUJE

DZIENNIK
GAZETA PRAWNA