

List of Topics

- I Changes in rules for issue of employment certificates – fixed employment contracts
- II Initial medical examination in the event of re-employment
- III Work is in progress on...
- IV From the courtroom
- V We remind

Spis tematów

- I Zmiana zasad wydawania świadectw pracy – terminowe umowy o pracę
 - II Wstępne badania lekarskie w razie ponownego zatrudnienia
 - III Trwają prace nad...
 - IV Z sali sądowej
 - V Przypominamy
-

**I
Changes in rules for issue of employment certificates – fixed employment contracts**

On 21 March 2011, an act came into force amending the Labour Code in relation to issue of employment certificates.

An employer, who enters into consecutive fixed employment contracts with an employee (i.e. for a probationary period, for a fixed period or for a specified task) is not required to issue a certificate of employment after termination of each contract – it can issue an overall certificate of employment for completed periods of work, which were concluded within 24 months from the first employment contract.

If, however, termination of an employment contract, concluded within the abovementioned time limit of 24 months is beyond this time limit, the employer is obliged to issue the employment certificate at the date of termination of such a contract. The above mentioned amendment does not affect the right of the employee to request the employer to provide the certificate of employment after the termination of each employment contract.

New rules for the issue of employment certificates apply to employment relationships which are established after this law enters into force.

**I
Zmiana zasad wydawania świadectw pracy – terminowe umowy o pracę**

21 marca 2011 r. weszła w życie nowelizacja Kodeksu pracy w zakresie wydawania świadectw pracy.

Pracodawca zatrudniający pracownika na podstawie kolejnych terminowych umów o pracę (tj. umowy o pracę na okres próbny, umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas wykonywania określonej pracy) nie musi wydawać pracownikowi świadectwa pracy po rozwiązaniu każdej z tych umów – może wydać jedno zbiorcze świadectwo pracy obejmujące zakończone okresy zatrudnienia na podstawie takich umów zawartych w okresie 24 miesięcy, licząc od daty zawarcia pierwszej z nich.

Jeżeli jednak rozwiązanie (lub wygaśnięcie) umowy o pracę zawartej przed upływem ww. 24 miesięcy przypada po upływie tego terminu, pracodawca ma obowiązek wydać świadectwo pracy w dniu rozwiązania (lub wygaśnięcia) takiej umowy. Powyższa zmiana nie wpływa na prawo pracownika do żądania wydania świadectwa pracy po rozwiązaniu każdej z ww. umów o pracę.

Nowe zasady wydawania świadectw pracy stosują się do stosunków pracy nawiązanych po dniu wejścia w życie ww. ustawy.

II Initial medical examination in the event of re-employment

Along with changes in the issue of employment certificates, new rules concerning referral for initial medical examination came into force. The employer no longer has to refer the employee for such an examination before admission to work, if the employee is hired again in the same position, or in a position with the same working conditions, within 30 days following the termination of the preceding employment contract. It is possible to include in the above 30-day period days which fall after the termination and directly before entry into force of the new law, i.e. before 21 March 2011.

III Work is in progress on...

1) Shorter holiday leave – a new European Commission draft

The European Commission is preparing an amendment to the Working Time Directive (2003/88/EC). Under the project, holiday leave will be reduced by two days for each month of sick leave. The final proposal for changes is to be ready after consultations with employers and trade unions of all EU members.

2) More rights for trade union activists – an amendment of the Labour Code

In connection with the ruling of the Polish Constitutional Tribunal dated 12 July 2010, the Senate Families and Social Policy Committee is working on an extension of the category of employees employed on the basis of fixed period or specified task employment contracts, who in the event of termination of such employment contract in violation of law have a vested claim for reinstatement to work on previous conditions, alongside existing claim for damages, so this catalogue also includes members of the trade union organizations.

3) New information and consultation obligations of employers in relation to European Works Councils

On 22 February 2011, seeking to implement Directive 2009/38/EC, the government adopted the preliminary principles of a draft amendment to the Act on European Works Councils. According to proposed solutions, employees from the EU enterprises will be able to make

II Wstępne badania lekarskie w razie ponownego zatrudnienia

Wraz ze zmianami w wydawaniu świadectw pracy weszły w życie nowe zasady dotyczące kierowania pracowników na wstępne badania lekarskie. W przypadku ponownego zatrudnienia pracownika w okresie 30 dni od dnia rozwiązania poprzedniej umowy o pracę na to samo stanowisko lub stanowisko o takich samych warunkach pracy pracodawca przed dopuszczeniem takiego pracownika do pracy nie jest zobowiązany kierować go na wstępne badania lekarskie. Trzydziestodniowy okres obejmuje również czas po ustaniu zatrudnienia u pracodawcy przypadający bezpośrednio przed dniem wejścia w życie nowelizacji, czyli przed 21 marca 2011 r.

III Trwają prace nad...

1) Krótszy urlop wypoczynkowy – nowy projekt Komisji Europejskiej

Komisja Europejska przygotowuje nowelizację dyrektywy o czasie pracy (2003/88/EC). Zgodnie z projektem za każdy miesiąc zwolnienia lekarskiego urlop wypoczynkowy pracownika będzie pomniejszony o dwa dni. Ostateczne propozycje zmian mają zostać przygotowane po przeprowadzeniu konsultacji z pracodawcami i związkami zawodowymi wszystkich członków Unii Europejskiej.

2) Więcej praw dla działaczy związkowych – zmiana Kodeksu pracy

W związku z wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z 12 lipca 2010 r. Senacka Komisja Rodziny i Polityki Społecznej pracuje nad rozszerzeniem katalogu pracowników zatrudnionych na podstawie umowy na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy, którym w razie rozwiązania umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa przysługiwałoby, obok dotychczasowego roszczenia o odszkodowanie, również roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach, tak aby katalog ten objął również członków zakładowej organizacji związkowej.

3) Nowe obowiązki informacyjno-konsultacyjne pracodawców w stosunku do Europejskich Rad Zakładowych

22 lutego 2011 r. rząd, dążąc do implementacji dyrektywy 2009/38/WE, przyjął wstępne założenia do projektu ustawy o zmianie ustawy o Europejskich Radach Zakładowych. Zgodnie z proponowanymi rozwiązaniami pracownicy przedsiębiorstw unijnych będą mogli skuteczniej korzystać

better use of their right to be informed and consulted about the most important decisions, namely those concerning the intention to make significant structural changes in employment or revision of conditions of employment. The responsibility for informing and consulting with the European Works Council will lie with the enterprise central management board. The abovementioned entitlements will be limited to supranational issues.

4) Possibility of receiving retirement benefits without the need to terminate existing employment contract

A draft amendment to the Act on Social Insurance Fund pensions, which is to make it possible to combine gainful employment and receive a pension without having to terminate that employment contract, has been submitted to the Parliament. Currently, an employee who has acquired the right to a pension but wants to continue employment is forced to terminate the contract of employment (at least for one day), and then conclude another one. Otherwise, payment of the benefit will be suspended from 1 October 2011. The project was submitted for first Parliament reading on 1 March 2011.

IV From the courtroom

Expiry of the claim for compensation for incorrect employment certificate

A claim for compensation on account of receiving a lower pension as a result of issue of an incorrect employment certificate by employer lapses after a period of 3 years from the date on which it became due, on the basis of art. 291 § 1 of the Labour Code. This is the position the Supreme Court took in its resolution dated 19 January 2011.

V We would remind you that:

Outstanding holiday leave for 2010 must be granted to the employee by 31 March 2011. This deadline is met when the employee begins leave before the end of the month, even if the leave ends in April.

The Minister of Economy is preparing a draft amendment to the Labour Code under which the outstanding leave can be granted up to 31 July of the following year.

z prawa do informowania i konsultowania z nimi najważniejszych decyzji, czyli decyzji dotyczących istotnych zmian w strukturze i w warunkach zatrudnienia. Zarząd centralny przedsiębiorstwa będzie odpowiedzialny za informowanie Europejskiej Rady Zakładowej i konsultowanie się z nią w zakresie planowanych decyzji. Przedmiotowe uprawnienia będą ograniczone do spraw ponadnarodowych.

4) Korzystanie ze świadczeń możliwe bez rozwiązywania dotychczasowego stosunku pracy

Do Sejmu wpłynął projekt nowelizacji ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, umożliwiającą łączenie pobierania emerytury z pracą zarobkową bez konieczności rozwiązywania umowy o pracę. Obecnie pracownik, który nabył prawo do emerytury, ale chce kontynuować zatrudnienie, zmuszony jest do rozwiązania umowy o pracę (choćby na jeden dzień), a następnie do nawiązania kolejnej umowy, w innym razie od dnia 1 października 2011 r. wypłata świadczenia emerytalnego zostanie zawieszona. 1 marca 2011 r. projekt został skierowany do pierwszego czytania na posiedzeniu Sejmu.

IV Z sali sądowej

Przedawnienie roszczenia o odszkodowanie za błędne świadectwo pracy

Roszczenie o odszkodowanie z tytułu otrzymywania niższej emerytury wskutek wydania przez pracodawcę niewłaściwego świadectwa pracy ulega przedawnieniu z upływem trzech lat od dnia, w którym stało się wymagalne, na podstawie art. 291 § 1 Kodeksu pracy. Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w uchwale z 19 stycznia 2011 r.

V Przypominamy, że:

Zaległego urlopu wypoczynkowego za 2010 rok należy pracownikowi udzielić do 31 marca 2011 r. Termin ten jest dochowany, gdy pracownik rozpocznie urlop przed końcem miesiąca, choćby zakończył go już w kwietniu.

Minister Gospodarki pracuje nad wstępnym projektem nowelizacji Kodeksu pracy, zgodnie z którym zaległy urlop miałby być wykorzystywany do 31 lipca następnego roku.

Contact

Agnieszka Lisiecka, adwokat, partner
Tel.: +48 22 437 82 00, +48 22 537 8200
E-mail: agnieszka.lisiecka@wardynski.com.pl

www.wardynski.com.pl

Kontakt

Agnieszka Lisiecka, adwokat, wspólnik
Tel.: 22 437 82 00, 22 537 82 00
E-mail: [agnieszka.lisiecka @wardynski.com.pl](mailto:agnieszka.lisiecka@wardynski.com.pl)

www.wardynski.com.pl

This Newsletter is provided free-of-charge to clients of Wardynski & Partners law firm. The contents are current at the time they were sent for publication. However, this does not constitute a legal advice service and should not be used as the sole basis for making business decisions.

© WARDYŃSKI & PARTNERS, 2011

Niniejszy biuletyn stanowi informację dostarczaną bezpłatnie klientom kancelarii Wardyński i Wspólnicy. Zawartość biuletynu jest aktualna na dzień skierowania do publikacji. Nie stanowi jednak usługi doradztwa prawnego oraz nie powinna być podstawą do podejmowania decyzji biznesowych.

© WARDYŃSKI I WSPÓLNICY, 2011