

## List of Topics

- I New laws
- II Works in progress...
- III From the courtroom

## Spis tematów

- I Nowe prawo
- II Trwają prace nad...
- III Z sali sądowej

**I  
New laws****Abolition of the obligation to submit notifications (and their amendments) to the State Labour Inspectorate and the State Sanitary Inspectorate**

The Labour Code Amendment Act of 9 November 2012 enters into force on 17 January 2013. The amendment aims to limit the number of procedures involved in starting up a business in Poland. The act eliminates the obligation to notify the National Labour Inspectorate and State Sanitary Inspectorate about commenced operations and changes in this regard.

According to the Act, the State Sanitary Inspectorate will have the right to freely use data in the Official Register of Commercial Entities (REGON) and on payers' accounts at the Social Security Authority (ZUS). Additionally, the act requires statistical offices to make information about entities declaring employment of workers available, quarterly and free of charge, to the State Sanitary Inspectorate and National Labour Inspectorate to the extent necessary to carry out these bodies' statutory duties.

**Ratification of the Agreement between Poland and Ukraine on social security, signed in Kiev on 18 May 2012**

The Act of 10 October 2012 ratifying the Agreement between Poland and Ukraine on social security, which was signed in Kiev on 18 May 2012, entered into force on 25 December 2012.

Its main objective is to enable each party to co-ordinate social security systems. The agreement is based on fundamental principles of system coordination, i.e., equal treatment, grandfather clause (export of benefits), and aggregation of insurance periods. The agreement contains provisions regarding proper jurisdiction, thus eliminating a positive and negative conflict of laws (need to pay a double insurance premium or lack of right to insurance).

**I  
Nowe prawo****Zniesienie obowiązku składania zgłoszeń (oraz ich zmian) do Państwowej Inspekcji Pracy oraz Państwowej Inspekcji Sanitarnej**

17 stycznia 2013 r. wchodzi w życie ustawa z dnia 9 listopada 2012 r. o zmianie Kodeksu pracy oraz niektórych innych ustaw. Celem nowelizacji jest ograniczenie procedur związanych z rozpoczynaniem działalności gospodarczej w Polsce. Ustawa m.in. eliminuje obowiązek zawiadamiania Państwowej Inspekcji Pracy oraz Państwowej Inspekcji Sanitarnej o rozpoczęciu działalności oraz zmianach w tym zakresie.

Zgodnie z ustawą Państwowa Inspekcja Sanitarna będzie uprawniona do nieodpłatnego korzystania z danych zgromadzonych w krajowym rejestrze urzędowym podmiotów gospodarki narodowej (REGON) oraz zgromadzonych przez ZUS na koncie płatnika składek. Ponadto ustawa nakłada na urzędy statystyczne obowiązek udostępniania Państwowej Inspekcji Pracy oraz Państwowej Inspekcji Sanitarnej, z urzędu, kwartalnie oraz nieodpłatnie, informacji o podmiotach deklarujących zatrudnienie pracowników, w zakresie niezbędnym do wykonywania statutowych zadań tych organów.

**Ratyfikacja Umowy między Rzeczpospolitą Polską a Ukrainą o zabezpieczeniu społecznym, sporządzonej w Kijowie dnia 18 maja 2012 r.**

25 grudnia 2012 r. weszła w życie ustawa z dnia 10 października 2012 r. o ratyfikacji Umowy między Rzeczpospolitą Polską a Ukrainą o zabezpieczeniu społecznym, sporządzonej w Kijowie w dniu 18 maja 2012 r.

Głównym celem Umowy jest umożliwienie każdej ze stron koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. Umowa opiera się na podstawowych zasadach koordynacji systemów, tj. zasadzie równego traktowania, zasadzie zachowania praw nabytych (eksportu świadczeń) oraz zasadzie sumowania okresów ubezpieczenia. Umowa zawiera postanowienia dotyczące właściwego ustawodawstwa i tym samym eliminuje pozytywną i negatywną kolizję ustawodawstw (konieczność podwójnego opłacania składek ubezpieczeniowych lub brak tytułu do ubezpieczenia).

The agreement also contains provisions on: unemployment benefits, sickness and maternity benefits, pension benefits, benefits relating to accidents at work and occupational diseases, as well as death benefits.

Pursuant to the Agreement, the parties are required to report the completion of internal procedures necessary for the Agreement to enter into force. This will take place on the first day of the third month following the month when the last notification took place.

## II Work in progress...

### Changes to work time rules

On 14 December 2012, the Ministry of Labour and Social Policy conveyed proposed amendments on certain provisions of the Labour Code regulating work time to its partners and for inter-ministerial accord.

The draft envisages the opportunity to extend work time settlement periods up to 12 months in a collective agreement or agreement with the trade unions at an enterprise or, if no trade unions operate at a given employer, in consultation with employee representatives, as well as the ability to apply so-called flexible work hours, which allow the setting of time schedules providing different work start times for employees, as well as to determine the length of time during which an employee should undertake work.

At the same time, a draft deputies' amendment to the Labour Code was received by parliament on 15 December 2012. Similarly to the ministerial draft, this accepts the possibility of extending work time settlement periods up to 12 months and the possibility of introducing interrupted work time by mutual consent with trade unions or employee representatives, and a reduction of hitherto overtime pay rates from 100% to 80% and from 50% to 30%.

The draft has been conveyed to the Legislative Research Office and Parliamentary Research Office for an opinion on its compatibility with EU law.

### Implementation of Council Directive 2010/18/EU of March 8 2012 on implementation of a revised Framework Agreement on parental leave concluded by BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC and repeal of Directive 96/34/EC - change to the Labour Code.

A government draft Labour Code Amendment Act was presented to parliament on 21 November 2012. The proposed changes are intended to implement Directive 2010/18/EU.

The first reading of the draft law took place on 22 November 2012. On 4 December 2012, the draft bill was discussed at an Employment and Social Affairs Committee meeting. The draft has been referred to a

Ponadto umowa zawiera regulacje w zakresie: zasiłków dla bezrobotnych, świadczeń z tytułu choroby i macierzyństwa, świadczeń emerytalno-rentowych, świadczeń z tytułu wypadku przy pracy i choroby zawodowej oraz zasiłków pogrzebowych.

Zgodnie z Umową strony są obowiązane powiadomić się o zakończeniu wewnętrznych procedur, niezbędnych do wejścia w życie Umowy. Umowa wchodzi w życie pierwszego dnia trzeciego miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpiła ostatnia notyfikacja.

## II Trwają prace nad...

### Zmiany przepisów dotyczących czasu pracy

14 grudnia 2012 r. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej przekazało partnerom społecznym oraz do uzgodnień międzyresortowych propozycje zmian niektórych przepisów Kodeksu pracy regulujących czas pracy.

Projekt przewiduje m.in. możliwość przedłużenia okresów rozliczeniowych czasu pracy do 12 miesięcy w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi, a jeżeli u danego pracodawcy nie działają organizacje związkowe – w porozumieniu z przedstawicielami pracowników, jak również możliwość stosowania tzw. ruchomego czasu pracy, który pozwala na ustalanie rozkładów czasu pracy przewidujących różne godziny rozpoczynania pracy w dniach pracy pracowników oraz na określenie przedziału czasu, w którym pracownik powinien podjąć pracę.

Jednocześnie 15 grudnia 2012 r. wpłynął do Sejmu poselski projekt zmiany Kodeksu pracy, który podobnie jak projekt ministerialny zakłada możliwość wydłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy do 12 miesięcy, a ponadto możliwość wprowadzania przerywanego czasu pracy także w drodze porozumienia ze związkami zawodowymi lub przedstawicielami pracowników oraz obniżenie dotychczasowych stawek dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych ze 100% do 80 % oraz z 50% do 30%.

Projekt poselski został skierowany do opinii Biura Legislacyjnego oraz Biura Analiz Sejmowych pod kątem zgodności z prawem UE.

### Implementacja dyrektywy Rady 2010/18/UE z dnia 8 marca 2012 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC oraz uchylającej dyrektywę 96/34/WE – zmiana Kodeksu pracy

21 listopada 2012 r. wpłynął do Sejmu rządowy projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy. Projektowane zmiany mają na celu implementację dyrektywy 2010/18/UE.

22 listopada 2012 r. odbyło się pierwsze czytanie projektu ustawy, zaś 4 grudnia 2012 r. projekt ustawy był przedmiotem debaty w ramach posiedzenia Komisji Polityki Społecznej i Pracy. Obecnie projekt został

subcommittee responsible for the labour market.

skierowany do podkomisji stałej do spraw rynku pracy.

We wrote about the main guidelines of this draft in our July – September newsletter.

O głównych założeniach projektu pisaliśmy w Biuletynie lipiec – wrzesień.

### **New rules releasing employees raising children under the age of 14 from work.**

### **Nowe zasady przyznawania zwolnienia od pracy pracownikom wychowującym dzieci do lat 14**

Parliament has been presented with a draft amendment to the Labour Code on the number of days off work to which employees bringing up children under 14 are entitled.

Do Sejmu wpłynął projekt nowelizacji Kodeksu pracy w zakresie liczby dni wolnych od pracy przysługujących pracownikom wychowującym dziecko do lat 14.

The proposed changes make the number of days off for raising a child dependent upon the number of children:

Proponowane zmiany dotyczą uzależnienia liczby dni wolnych z tytułu wychowywania dziecka od liczby dzieci:

- (i) 2 days - if an employee raises a child under the age of 14;
- (ii) 3 days - if an employee raises two children under the age of 14;
- (iii) 4 days - if an employee raises three or more children under the age of 14.

- (i) 2 dni – jeżeli pracownik wychowuje jedno dziecko do lat 14;
- (ii) 3 dni – jeżeli pracownik wychowuje dwoje dzieci do lat 14;
- (iii) 4 dni – jeżeli pracownik wychowuje troje i więcej dzieci do lat 14.

In addition, the bill assumes an increase in scope of dismissal for an employee who raises a child or children under the age of 14 and a reduction of such scope in situations when the other parent or guardian of a child is not subject to mandatory retirement or disability insurance (according to the assumptions made by the draft's authors, a person who does not work can, in fact, be able to care for a child at any time).

Dodatkowo projekt ustawy zakłada zwiększenie wymiaru zwolnienia z pracy w odniesieniu do pracownika, który samotnie wychowuje dziecko lub dzieci do lat 14, oraz obniżenie tego wymiaru w sytuacji, gdy drugi z rodziców lub opiekunów dziecka nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnym i rentowym (w założeniu projektodawców – nie wykonuje pracy i faktycznie w każdej chwili ma możliwość sprawowania opieki nad dzieckiem).

### **New rules for conducting mandatory preliminary and periodic medical examinations and check-ups.**

### **Nowe zasady przeprowadzania obowiązkowych badań wstępnych, okresowych i kontrolnych**

Parliament has received a draft amendment to the Labour Code on compulsory preventative medical examinations. Its purpose is to limit the obligation to carry out preliminary and periodic medical examinations and check-ups only to cases of employment in positions, which by their nature require confirmation of the ability to work for reasons of work safety or hygiene.

Do Sejmu wpłynął projekt nowelizacji Kodeksu pracy w zakresie obowiązkowych badań profilaktycznych. Celem nowelizacji jest ograniczenie obowiązku przeprowadzania badań wstępnych, okresowych oraz kontrolnych wyłącznie do przypadków zatrudnienia na stanowiskach, których charakter wymaga stwierdzenia braku przeciwwskazań do wykonywania pracy, ze względu na bezpieczeństwo lub higienę tej pracy.

According to the draft, the Minister of Health and Social Welfare will specify a list of jobs requiring medical examinations.

Zgodnie z projektem Minister Zdrowia i Opieki Społecznej określi listę stanowisk pracy wymagających przeprowadzenia badań lekarskich.

### **New rules on employee remuneration in the first days of inability to work due to illness**

### **Nowe zasady wynagradzania pracownika w pierwszych dniach jego niezdolności do pracy spowodowanej chorobą**

Parliament has received a draft law amending the Labour Code and certain other laws. The draft assumes that employees will be entitled to the same amount of sickness benefit paid by Social Security Authority from the first day of illness instead of sick pay due to illness or isolation from work due to infectious disease currently paid by the employer for the first 33 days (or 14 if the employee is over 50 years of age) in a calendar year.

Do Sejmu wpłynął projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeksu pracy oraz niektórych innych ustaw. Projekt zakłada, że zamiast wynagrodzenia chorobowego z tytułu choroby lub odosobnienia od pracy w związku z chorobą zakaźną, wypłacanego obecnie przez pracodawcę przez pierwsze 33 dni (lub 14, jeśli pracownik ukończył 50 rok życia) w roku kalendarzowym, pracownikowi będzie przysługiwał w tej samej wysokości zasiłek chorobowy wypłacany przez ZUS już od pierwszego dnia choroby.

**III**  
**From the courtroom**

**1) A claim for reinstatement in the event of termination of an employment contract concluded for a fixed period after maternity leave - Supreme Court judgment dated 22 May 2012**

In its judgment, file reference II PK 245/11, the Supreme Court held that an employee, whose employment contract was terminated immediately after the end of maternity leave, but as a result of a decision already undertaken at this time and due to maternity, can also seek reinstatement in a previous work position.

In its grounds, the Supreme Court pointed out that inability to demand reinstatement in the event of termination of a fixed term employment contract after the end of a protection period, but directly in connection with use of such period, would mean that protection against loss of work due to maternity was illusory in nature.

**2) An employer is obligated to cooperate with a trade union at an enterprise, despite its failure to provide information on all employees benefiting from its protection - decision by a panel of seven Supreme Court judges of 21 November 2012**

A Supreme Court panel composed of seven judges has resolved doubts over a uniform interpretation of art. 30 par. 2<sup>1</sup> of the Trade Union Act. According to the resolution, failure of a trade union to provide information on all employees benefiting from its protection, if requested by an employer without actual need, does not relieve the employer from the obligation to cooperate with the union in individual cases concerning employment matters (file reference III PZP 6/12). A justification of the resolution has not yet been drawn up.

By comparison, the Supreme Court took a different position in its judgment of 14 June 2012, in which it accepted that the provision of information about employees who are subject to and should be protected by a trade union representing them in individual cases with regard to employment matters not only does not affect the personal data of "protected" employees and will not harm their personal interests, but ensures trade union protection of employees in individual employment cases and constitutes a condition required by law in this regard (file reference I PK 231/11). In the grounds to the judgment, the Supreme Court pointed out that the Personal Data Protection Act precludes failure to provide or concealment of information by a trade union ("game of hide and seek") about all employees eligible for union protection in individual employment cases under the penalty of an employer being released from the obligation to cooperate with a trade union at an enterprise in employee-related matters that were not reported to an employer.

**III**  
**Z sali sądowej**

**1) Roszczenie o przywrócenie do pracy w razie wypowiedzenia umowy o pracę, zawartej na czas określony, po zakończeniu urlopu macierzyńskiego – wyrok SN z 22 maja 2012 r.**

Pracownica, której wypowiedziano terminową umowę o pracę bezpośrednio po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, ale na skutek decyzji podjętej już w tym okresie i mającej za przyczynę macierzyństwo, może domagać się również przywrócenia do pracy – takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 22 maja 2012 r., sygn. akt II PK 245/11.

W uzasadnieniu Sąd Najwyższy wskazał, że brak możliwości żądania przywrócenia do pracy w razie rozwiązania umowy o pracę na czas określony, już po zakończeniu okresu ochronnego, ale bezpośrednio w związku z korzystaniem z tego okresu, oznaczałoby, że ochrona przed utratą pracy w związku z macierzyństwem ma charakter iluzoryczny.

**2) Pracodawca ma obowiązek współdziałania z zakładową organizacją związkową mimo nieudzielenia przez tę organizację informacji o wszystkich pracownikach korzystających z jej obrony – uchwała składu 7 sędziów SN z 21 listopada 2012 r.**

W uchwale z 21 listopada 2012 r. Sąd Najwyższy w składzie 7 sędziów rozstrzygnął wątpliwości dotyczące niejednolitej wykładni art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych. Zgodnie z uchwałą nieudzielenie przez zakładową organizację związkową informacji o wszystkich pracownikach korzystających z jej obrony, żądanej przez pracodawcę bez rzeczowej potrzeby, nie zwalnia pracodawcy z obowiązku współdziałania z tą organizacją w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy (sygn. akt III PZP 6/12). Uzasadnienie uchwały nie zostało jeszcze sporządzone.

Dla porównania, odmienne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 14 czerwca 2012 r., w którym przyjął, że udzielanie informacji o pracownikach, którzy podlegają obronie związkowej i powinni być bronieni przez reprezentującą ich organizację związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, nie tylko nie narusza danych osobowych „chronionych” pracowników i nie zagraża ich dobrom osobistym, ale zapewnia związkową obronę pracowników w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy i jest warunkiem ustawowo wymaganym do jej realizacji (sygn. akt I PK 231/11). W uzasadnieniu do wyroku Sąd Najwyższy wskazał, że przepisy ustawy o ochronie danych osobowych wykluczają nieudzielenie lub ukrywanie przez zakładowe organizacje związkowe („gra w chowanego”) informacji o wszystkich pracownikach uprawnionych do korzystania ze związkowej obrony w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, pod rygorem zwolnienia pracodawcy z obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących tych pracowników, o których nie poinformowała pracodawcy.

**3) Day off for a holiday falling on a Saturday - CC judgment of 2 October 2012**

In a judgment dated 2 October 2012, the Constitutional Court found unconstitutional a provision of the Labour Code, which states that a holiday falling on a day off from work due to distribution of work time in an average five-day working week does not reduce work hours (file reference K 27 / 11).

According to the grounds to the judgment, adopting a different view, whereby the number of days off work to which staff are entitled depends on a given employer imposing a distribution of work time, breaches the constitutional principle of equality.

This signifies a restoration of the rules in force before 1 January 2011, whereby each holiday in force during an accounting period and falling on a day other than a Sunday reduces work time by 8 hours.

The court judgment entered into force on 8 October 2012.

**Contact**

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

[www.wardynski.com.pl](http://www.wardynski.com.pl)

---

*This newsletter is provided free-of-charge to clients of Wardyński & 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, 2012

**3) Dzień wolny za święto przypadające w sobotę – wyrok TK z 2 października 2012 r.**

Wyrokiem z 2 października 2012 r. Trybunał Konstytucyjny uznał za niekonstytucyjny przepis Kodeksu pracy, zgodnie z którym święto przypadające w dniu wolnym od pracy, wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy nie obniża wymiaru czasu pracy (sygn. akt K 27/11).

Zgodnie z uzasadnieniem wyroku przyjęcie odmiennego stanowiska, zgodnie z którym liczba dni wolnych od pracy przysługujących pracownikom zależy od przyjętego przez danego pracodawcę rozkładu czasu pracy, stanowi naruszenie konstytucyjnej zasady równości.

Oznacza to przywrócenie zasad obowiązujących przed 1 stycznia 2011 r. W efekcie każde święto obowiązujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu pracy o 8 godzin.

Wyrok Trybunału wszedł w życie 8 października 2012 r.

**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](http://www.wardynski.com.pl)

---

*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, 2012