

List of Topics

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

Spis tematów

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

**I
New laws****New rules for business travel expenses**

The Regulation of the Minister of Labour and Social Policy of 29 January 2013 on Amounts Payable to a State or Territorial Governmental Employee for Official Travel went into effect on 1 March 2013.

The rules for settlement of domestic and foreign official travel have been set forth in a single regulation. The regulation has changed the amounts of the *per diem* for foreign travel and the limits for lodging in specific countries. In the case of some destination countries, the currency serving as the basis for calculation of the *per diem* has also changed.

With respect to domestic travel, the regulation has introduced a limit on lodging costs, which was not in effect before, in an amount per hotel day of 20 times the *per diem*, which as of the effective date of the regulation was PLN 30.

Changes in organisation and rules for performance of tasks by the State Sanitary Inspectorate

The Regulation of the Minister of the Interior of 28 February 2013 on the Organisation and Rules and Procedures for Performance of Tasks by the State Sanitary Inspectorate went into effect on 5 March 2013.

Among other changes, the regulation introduced a standardised authorisation form issued by the Chief Inspector to staff of the Sanitary Inspectorate to perform inspections and issue administrative decisions, and introduced a new form for identification of the State Sanitary Inspectorate.

**I
Nowe prawo****Nowe zasady rozliczania podróży służbowych**

1 marca 2013 r. weszło w życie rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej.

Zasady rozliczania krajowych i zagranicznych podróży służbowych zostały uregulowane w jednym akcie. Rozporządzenie zmieniło wysokości diet przysługujących za dobę podróży zagranicznej oraz limity na noclegi w poszczególnych państwach. W przypadku niektórych krajów docelowych uległa również zmianie waluta stanowiąca podstawę przy obliczaniu diety.

W odniesieniu do podróży krajowych, rozporządzenie wprowadziło nieobowiązujący wcześniej limit wydatków na dobę hotelową w wysokości dwudziestokrotnej stawki diety, która po wejściu w życie rozporządzenia wynosi 30 PLN.

Zmiany w zakresie organizacji oraz zasad wykonywania zadań przez Państwową Inspekcję Sanitarną

5 marca 2013 r. weszło w życie rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 28 lutego 2013 r. w sprawie organizacji oraz zasad i trybu wykonywania zadań przez Państwową Inspekcję Sanitarną Ministerstwa Spraw Wewnętrznych.

Rozporządzenie wprowadziło m.in. ustandaryzowany wzór upoważnienia wydawanego przez Głównego Inspektora pracownikom Inspekcji Sanitarnej do wykonywania czynności kontrolnych i wydawania decyzji administracyjnych oraz wprowadziło nowy wzór legitymacji Państwowej Inspekcji Sanitarnej Ministerstwa Spraw Wewnętrznych.

II

Work in progress...

Changes in regulations concerning leaves related to parenthood

On 25 March 2013, the Ministry of Labour and Social Policy submitted to the standing committee of the Council of Ministers a proposal to amend the regulations concerning leaves related to parenthood. The guidelines for the proposal include, among others:

- (i) speeding up the entry into force of the increased amount of additional maternity leave and additional leave under the conditions of maternity leave, to the level which under current law will be in force from 1 January 2014;
- (ii) introduction of parental leave in the amount of 26 weeks regardless of the number of children born, to be used immediately following additional maternity leave. Under the proposal, both entitled employees could take parental leave at the same time, subject to a combined length of parental leave of up to 26 weeks. Under the proposal, during parental leave the employee would be entitled to a maternity benefit under the rules set forth in separate regulations.

As a result of the proposed changes, the total length of leave connected with giving birth to a child would be 52 weeks for a single birth and 65–71 weeks for a multiple pregnancy, depending on the number of children born. Under the proposal, parents of children born after 17 March 2013 would have the right to parental leave and additional maternity leave under the new rules.

An MP's proposal to amend the Labour Code and the Act on Monetary Social Insurance Benefits in the Event of Illness or Maternity was submitted to the Sejm on 18 January 2013.

The MP proposal is intended to, among others:

- (i) speed up the entry into force of the increased length of additional maternity leave and additional leave under the conditions of maternity leave to the level which under current law will be in force from 1 January 2014;
- (ii) introduce parental leave in a length of up to 26 weeks, regardless of the number of children at one birth, but only one of the parents could take such parental leave. During the period of parental leave, the employee would be entitled to a maternity benefit under separate rules.

Pursuant to the proposal, parents of children born from the beginning of 2013 would have the right to take paternal leave and additional maternity leave under the new rules.

II

Trwają prace nad...

Zmiany przepisów dotyczących urlopów związanych z rodzicielstwem

25 marca 2013 r. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej skierowało na posiedzenie stałego komitetu Rady Ministrów propozycję zmian przepisów dotyczących urlopów związanych z rodzicielstwem. Do założeń projektu należy m.in.

- (i) przyspieszenie czasu wejścia w życie zwiększonego wymiaru dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, do wymiaru, który zgodnie z obecnym stanem prawnym będzie obowiązywać od 1 stycznia 2014 r.;
- (ii) wprowadzenie urlopu rodzicielskiego w wymiarze 26 tygodni niezależnie od liczby urodzonych dzieci, do wykorzystania bezpośrednio po dodatkowym urlopie macierzyńskim. Zgodnie z projektem z urlopu rodzicielskiego mogliby jednocześnie korzystać oboje uprawnieni pracownicy, z zastrzeżeniem łącznego wymiaru urlopu rodzicielskiego do 26 tygodni. Zgodnie z projektem za czas urlopu rodzicielskiego pracownikowi będzie przysługiwał zasiłek macierzyński na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

W efekcie proponowanych zmian łączny wymiar urlopów związanych z urodzeniem dziecka wyniesie 52 tygodnie przy urodzeniu jednego dziecka i od 65 do 71 tygodni przy ciąży mnogiej, zależnie od liczby urodzonych dzieci. Zgodnie z projektem, prawo do skorzystania z urlopu rodzicielskiego oraz dodatkowego urlopu macierzyńskiego na nowych zasadach będzie przysługiwało rodzicom dzieci urodzonych po 17 marca 2013 r.

18 stycznia 2013 r. wpłynął do Sejmu poselski projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Projekt poselski ma na celu m.in.:

- (i) przyspieszenie czasu wejścia w życie zwiększonego wymiaru dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, do wymiaru, który zgodnie z obecnym stanem prawnym będzie obowiązywać od 1 stycznia 2014 r.;
- (ii) wprowadzenie urlopu rodzicielskiego w wymiarze do 26 tygodni, niezależnie od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie, przy czym z urlopu rodzicielskiego mogliby korzystać tylko jedno z rodziców. Za okres urlopu rodzicielskiego pracownikowi przysługiwałby zasiłek macierzyński na odrębnych zasadach.

Zgodnie z projektem, prawo do skorzystania z urlopu rodzicielskiego oraz dodatkowego urlopu macierzyńskiego na nowych zasadach będzie przysługiwało rodzicom dzieci urodzonych od początku 2013 r.

An MP's proposal to amend the Labour Code and the Social Insurance System Act was submitted to the Sejm on 17 January 2013, and is intended to:

- (i) lengthen maternity leave and leave under the conditions of maternity leave;
- (ii) guarantee an employee a period of protection against termination for 6 months following the end of maternity or upbringing leave;
- (iii) provide the employer relief for a period of 12 months from the obligation to pay contributions to pension, disability and accident insurance of employees who begin to perform work for the current employer after completion of maternity leave or upbringing leave in at least 50% of the entitled length. In such case, the portion of the contributions borne by the employer would be financed out of the state budget.

17 stycznia 2013 r. wpłynął do Sejmu projekt poselski ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, który ma na celu m.in.:

- (i) wydłużenie urlopu macierzyńskiego oraz urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,
- (ii) zagwarantowanie dla pracownika okresu ochronnego przed wypowiedzeniem w okresie 6 miesięcy od zakończenia urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego, oraz
- (iii) zapewnienie pracodawcy zwolnienia przez okres 12 miesięcy z obowiązku ponoszenia składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i wypadkowe pracowników, którzy rozpoczynają świadczenie pracy u dotychczasowego pracodawcy po ukończeniu urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego wykorzystanego co najmniej w 50% przysługującej długości – w takim przypadku ponoszona przez pracodawcę część składek byłaby finansowana z budżetu państwa.

An MP's bill to amend the Labour Code and the Social Insurance System Act was directed to a session of the Sejm for first reading on 12 March 2013.

12 marca 2013 r. do pierwszego czytania na posiedzeniu Sejmu został skierowany poselski projekt ustawy o zmianie Kodeksu pracy oraz ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

The main proposals in the bill are to extend maternity leave to 52 weeks on the birth of one child or 63–69 weeks in the case of a multiple pregnancy, depending on the number of children born (with analogous changes for leave under the conditions of maternity leave). The bill would also guarantee an employee a period of protection against termination for 6 months following the end of maternity or upbringing leave.

Do głównych założeń projektu należy wydłużenie urlopu macierzyńskiego do 52 tygodni przy urodzeniu jednego dziecka i od 63 do 69 tygodni przy ciąży mnogiej, zależnie od liczby urodzonych dzieci (analogiczne zmiany dotyczą urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego). Jednocześnie, projekt zakłada zagwarantowanie dla pracownika okresu ochronnego przed wypowiedzeniem w okresie 6 miesięcy od zakończenia urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego.

Changes in regulations on setting aside decisions by the Social Insurance Institution

A Senate proposal to amend the Social Insurance System Act and other acts was submitted to the Sejm on 25 February 2013, in order to carry out the instructions set forth in the judgment of the Constitutional Tribunal of 28 February 2012 (Case No. K 5/11). Under the proposal, the issue of setting aside decisions of the Social Insurance Institution and the procedure in which this is carried out would be subject to the rules set forth in the Administrative Procedure Code.

Zmiany przepisów dotyczących wzruszalności decyzji ZUS

25 lutego 2013 r. wpłynął do Sejmu senacki projekt ustawy o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw, który ma na celu uwzględnienie wskazówek zawartych w wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 28 lutego 2012 r. (sygn. akt K 5/11). Projekt zakłada m.in. poddanie problematyki wzruszalności decyzji ZUS oraz procedur, w których to może nastąpić, zasadom określonym w Kodeksie postępowania administracyjnego.

Changes in equal treatment legislation

An MP's bill to amend the Act on Implementation of Certain European Union Provisions on Equal Treatment and other acts was directed to the Sejm for first reading on 22 January 2013.

Zmiany w zakresie równego traktowania

22 stycznia 2013 r. do pierwszego czytania na posiedzeniu Sejmu został skierowany poselski projekt ustawy o zmianie ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania oraz niektórych innych ustaw.

The bill is intended to adapt Polish regulations to the EU's anti-discrimination directives, which the European Commission has accused Poland of not fully implementing. The bill calls for introduction of:

Projekt ma na celu dostosowanie polskich regulacji do przepisów unijnych dyrektyw antydyskryminacyjnych, których niepełne wdrożenie zarzucała Polsce Komisja Europejska. Projekt zakłada m.in.:

- | | |
|---|--|
| <p>(i) an open catalogue of grounds prohibiting unequal treatment</p> <p>(ii) a definition of “multiple discrimination,” “discrimination by association,” and “discrimination by assumption”</p> <p>(iii) the possibility of seeking (apart from damages) compensation for moral damage for infringement of the principle of equal treatment.</p> | <p>(i) wprowadzenie otwartego katalogu przesłanek zakazujących różnicującego traktowania;</p> <p>(ii) wprowadzenie definicji „dyskryminacji wielokrotnej”, „dyskryminacji przez asocjację” oraz „dyskryminacji przez asumpcję”;</p> <p>(iii) wprowadzenie możliwości dochodzenia (obok odszkodowania) również zadośćuczynienia za naruszenie zasady równego traktowania.</p> |
|---|--|

Changes in the rules for giving time off from work to employees raising children up to age 14 and for employee pay for the initial days of incapacity to work due to illness

At a session on 8 February 2013, the Sejm rejected an MP’s bill calling for a change in the rules for granting time off from work for employees raising children up to age 14 and for employee pay for the initial days of incapacity to work due to illness, which we discussed in the October–December 2012 Newsletter.

Zmiany w zakresie zasad przyznawania zwolnienia od pracy pracownikom wychowującym dzieci do lat 14 oraz wynagradzania pracownika w pierwszych dniach jego niezdolności do pracy spowodowanej chorobą

Na posiedzeniu w dniu 8 lutego 2013 r. Sejm odrzucił poselskie projekty ustaw zakładające zmianę zasad przyznawania zwolnienia od pracy pracownikom wychowującym dzieci do lat 14 oraz wynagradzania pracownika w pierwszych dniach jego niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, o których pisaliśmy w Biuletynie październik-grudzień 2012.

III

From the courtroom

1) Effect of defective employment termination notice on claims by a dismissed management board member—Supreme Court judgment of 8 May 2012

In the judgment of 8 May 2012 (Case No. I PK 214/11), the Supreme Court of Poland held that a defective notice of termination of an employment contract served on the management board member by the supervisory board without complying with the written form is effective. The essence of the corporate relationship existing between a member of the management board and the company, as well as loss of the position of a member of the management board, significantly limits the enforcement of claims connected with unlawful termination of the employment contract by the employer. In such case, a dismissed member of the management board is entitled to seek only damages, and the employee-former management board member may not seek reinstatement.

2) Failure by a workplace trade union to provide quarterly information on the number of its members means that actions taken by the employer without the required cooperation with the union are not defective, until the date such information is presented—resolution of 7-judge panel of the Supreme Court of 20 December 2012

Organisations with at least 10 members are entitled to the rights of a workplace trade union. However, a workplace union which fails to comply with the obligation to inform the employer of the number of its members cannot exercise its rights until the employer is presented with such information (Case No. III PZP 7/12). To hold otherwise would mean that there was no sanction for failure by a workplace union to comply with its obligation under Art. 25¹(2) of the Trade Unions Act, and the obligation would practically cease to have any significance. Nor may the employer be deprived of certainty with respect to the necessity to conduct dialogue or seek agreement with the workplace trade

III

Z sali sądowej

1) Wpływ wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę na roszczenia odwołanego członka zarządu – wyrok SN z 8 maja 2012 r.

W wyroku z dnia 8 maja 2012 r. Sąd Najwyższy stwierdził, że wadliwe wypowiedzenie członkowi zarządu przez radę nadzorczą umowy o pracę bez zachowania formy pisemnej jest skuteczne. Istota stosunku korporacyjnego istniejącego pomiędzy członkiem zarządu a spółką oraz utrata stanowiska członka zarządu ogranicza w zasadniczy sposób realizację roszczeń związanych z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę przez pracodawcę. W takim przypadku, odwołanemu członkowi zarządu przysługuje jedynie odszkodowanie, a pracownik-były członek zarządu nie może dochodzić przywrócenia do pracy (I PK 214/11).

2) Nieprzedstawienie przez zakładową organizację związkową kwartalnej informacji o liczbie jej członków powoduje, że nie są wadliwe czynności podjęte przez pracodawcę bez wymaganego współdziałania z tą organizacją, aż do dnia przedstawienia tej informacji – uchwała składu 7 sędziów SN z 20 grudnia 2012 r.

Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków. Jednakże, zakładowa organizacja, która wbrew obowiązkowi nie poinformowała pracodawcy o liczbie jej członków nie przysta z przysługujących jej uprawnień do czasu przedstawienia pracodawcy informacji w tym zakresie (III PZP 7/12). Przyjęcie odmiennego stanowiska oznaczałoby, że niedopełnienie przez zakładową organizację związkową ciężącego na niej obowiązku jest pozbawione jakiegokolwiek sankcji, a zatem obowiązek, o którym mowa w art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych nie miałby praktycznie

union.

żadnego znaczenia. Jednocześnie nie można pozbawić pracodawcy braku pewności co do konieczności podjęcia dialogu/zawarcia porozumień z zakładową organizacją związkową.

3) Insurance coverage under the Act on Social Insurance for Work Accidents and Professional Diseases includes events occurring on the site of the workplace, also prior to beginning work— Supreme Court resolution of 7 February 2013

Accident insurance should cover an employee anywhere the employer organises work and is thus required to assure safe and hygienic working conditions—known as the “spatial criterion” (Case No. III UZP 6/12). Adoption of the spatial criterion enables a clear distinction between accidents on the way to or from work and accidents on the job. In addition to the spatial criterion, however, it is necessary to prove that the employee’s presence at the workplace was connected with work and was aimed directly at performance of employment duties (e.g. changing into work clothes or signing the attendance list).

3) Ochrona ubezpieczeniowa wynikająca z ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych obejmuje zdarzenia mające miejsce na terenie zakładu pracy, także przed rozpoczęciem wykonywania pracy – uchwała SN z 7 lutego 2013 r.

Ochrona z tytułu ubezpieczenia wypadkowego powinna obejmować pracownika wszędzie tam, gdzie pracodawca organizuje pracę i jest w związku z tym zobligowany do zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (tzw. kryterium przestrzenne) (III UZP 6/12). Przyjęcie kryterium przestrzennego pozwala na jednoznaczne rozgraniczenie wypadków w drodze do lub z pracy oraz wypadków przy pracy. Oprócz kryterium przestrzennego konieczne jest jednak wykazanie, że przebywanie na terenie zakładu pracy ma związek z pracą i zmierza bezpośrednio do realizacji obowiązków pracowniczych (np. przebieranie się w ubiór roboczy, wpisywanie się na listę obecności).

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

www.wardynski.com.pl

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

© WARDYŃSKI & PARTNERS, 2013

Niniejszy biuletyn stanowi informację dostarczaną bezpłatnie klientom kancelarii Wardynski 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, 2013