

## 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****Changes to regulations concerning parenthood leave**

New provisions governing parenthood leave came into force on 17 June 2013.

The amendment introduced, among others, the following changes:

- (i) accelerated entry into force of increased additional maternity leave (and, appropriately, additional leave under conditions of additional maternity leave). On entry of the act into force, this leave will be six weeks for a single birth and eight weeks for a multiple pregnancy;
- (ii) the possibility of taking additional maternity leave (and, respectively, additional leave under conditions of additional maternity leave) in two parts, including even by an employee-father;
- (iii) new institution of parental leave of 26 weeks (regardless of the number of children born) to be taken immediately after additional maternity leave on a one-off basis, or in not more than in three consecutive parts (of at least eight weeks each). Both parents may take parental leave at the same time, subject to a combined length of parental leave of up to 26 weeks.

The act introduced also changes in provisions governing benefits from social security for illness and maternity.

**Changes to the act on pensions and allowances from Social Insurance Fund (FUS)**

On 12 June 2013, the President of Poland signed the Act Amending the Law on Pensions and Allowances from the Social Insurance Fund, dated 19 April 2013.

The amendment abolishes the criterion of domicile in calculating the right to pensions and allowances and their levels.

This change fulfils the obligation to adjust the system to

**I  
Nowe prawo****Zmiany w zakresie urlopów związanych z rodzicielstwem**

17 czerwca 2013 r. weszły w życie nowe przepisy regulujące urlopy związane z rodzicielstwem.

Nowelizacja wprowadziła m.in. następujące zmiany:

- (i) przyspieszenie czasu wejścia w życie zwiększonego wymiaru dodatkowego urlopu macierzyńskiego (oraz odpowiednio urlopu na warunkach dodatkowego urlopu macierzyńskiego). Po wejściu w życie ustawy urlopy te wynoszą do 6 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie i do 8 tygodni w przypadku ciąży mnogiej;
- (ii) możliwość wykorzystania dodatkowego urlopu macierzyńskiego (oraz odpowiednio urlopu na warunkach dodatkowego urlopu macierzyńskiego) także w dwóch częściach, w tym również przez pracownika-ojca;
- (iii) nową instytucję urlopu rodzicielskiego w wymiarze do 26 tygodni (niezależnie od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie), do wykorzystania bezpośrednio po dodatkowym urlopie macierzyńskim, jednorazowo albo nie więcej niż w trzech przypadających bezpośrednio jedna po drugiej częściach (każda co najmniej po 8 tygodni). Z urlopu rodzicielskiego mogą korzystać jednocześnie oboje rodzice, z zastrzeżeniem łącznego wymiaru urlopu rodzicielskiego do 26 tygodni.

Ustawa wprowadziła również zmiany w przepisach o zasiłkach z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

**Zmiany w ustawie o emeryturach i rentach z FUS**

12 czerwca 2013 r. Prezydent podpisał ustawę z dnia 19 kwietnia 2013 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Nowelizacja ustawy zakłada zniesienie kryterium domicyliu przy obliczaniu prawa do emerytury i renty oraz ich wysokości.

Nowelizacja stanowi wykonanie obowiązku dostosowania

the judgment of the Constitutional Court of 5 July 2010 (P 31/09). The act has not yet been published.

systemu prawa do wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 5 lipca 2010 r. (P 31/09). Ustawa nie została jeszcze ogłoszona.

### **Changes in provisions on the care of children aged up to three**

On 13 July 2013, an amendment will come into force changing the law on the care of children under the age of three.

Together with changes in forms of childcare for children below three, the amendment changes the definition of social activities referred to in the Act on Employee Social Benefit Funds, supplementing it with care services for children rendered by a day carer or nanny.

Furthermore, in accordance with the act, the carer's allowance will apply to an employee, who has been released from work because of the need to provide personal care to a child of up to eight years old, also in the event of the illness of the nanny with whom the parents have signed an activating, or a day child-carer agreement.

### **Zmiany w przepisach o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3**

13 lipca 2013 r. wejdzie w życie nowelizacja ustawy o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3.

Wraz ze zmianami w zakresie form opieki nad dziećmi do lat 3 nowelizacja zmieniła definicję działalności socjalnej, o której mowa w ustawie o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, uzupełniając ją o usługi opieki nad dziećmi sprawowanej przez dziennego opiekuna lub nianię.

Ponadto zgodnie z ustawą zasiłek opiekuńczy będzie przysługiwał również pracownikowi zwolnionemu od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem w wieku do ukończenia 8 lat także w przypadku choroby niani, z którą rodzice mają zawartą umowę uaktywniającą, lub dziennego opiekuna sprawującego opiekę nad dzieckiem.

## **II Work in progress...**

### **Diminishing the effects of the economic slowdown**

On 31 May 2013, the Government submitted to the Sejm (Parliament) a draft bill mitigating the effects of the economic downturn containing special measures for employees and employers to protect jobs.

The draft bill will enable businesses, which are losing turnover, to benefit from the legal institution of commercial stoppage, or to reduce working hours of staff, together with a reduction in their wages, without the need to issue notices of termination. In the draft bill, commercial stoppages, or reduced working hours, may be introduced into the collective labour agreement, or by agreement with enterprise trade unions and, if the given business has no trade unions, in consultation with employee representatives appointed in the procedure adopted at the business.

Businesses which opt for commercial stoppage or reduced working hours and which meet the conditions set out in the draft bill, will be able to apply for benefits to protect jobs. Benefits will be paid from the Employees' Guaranteed Benefits Fund under an agreement with the speaker of the given province. The draft law ensures that employees of businesses which have received financial assistance will be protected from dismissal for reasons not related to them.

### **Changes to working time**

On 13 June 2013, the Sejm passed a bill amending the Labour Code and the Law on Trade Unions. As

## **II Trwają prace nad...**

### **Łagodzenie skutków spowolnienia gospodarczego**

31 maja 2013 r. wpłynął do Sejmu rządowy projekt ustawy o szczególnych rozwiązaniach dla pracowników i przedsiębiorców na rzecz ochrony miejsc pracy, związanych z łagodzeniem skutków spowolnienia gospodarczego.

Projektowana ustawa przewiduje możliwość skorzystania przez przedsiębiorcę, u którego nastąpił spadek obrotów gospodarczych, z instytucji przestoju ekonomicznego albo obniżenia pracownikom wymiaru czasu pracy wraz z obniżeniem wynagrodzenia za pracę, bez konieczności dokonywania tzw. wypowiedzeń zmieniających. Zgodnie z projektem przestój ekonomiczny lub obniżony wymiar czasu pracy wprowadza się w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi, a jeżeli u danego przedsiębiorcy nie działają zakładowe organizacje związkowe – w porozumieniu z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u tego przedsiębiorcy.

Przedsiębiorcy objęci przestojem ekonomicznym albo obniżonym czasem pracy, którzy spełniają warunki określone w projekcie, będą mogli wystąpić z wnioskiem o przyznanie świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy. Wypłata świadczeń nastąpi z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na podstawie umowy zawartej z marszałkiem województwa. Zgodnie z projektem pracownicy przedsiębiorców, którzy otrzymali pomoc finansową, będą objęci ochroną przed wypowiedzeniem z przyczyn niedotyczących pracownika.

### **Zmiany w czasie pracy**

13 czerwca 2013 r. Sejm uchwalił ustawę o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o związkach

mentioned in the October-December bulletin, the Sejm considered both the Government's and a private member's bill.

The bill, passed by the Sejm, is intended to introduce solutions to the Labour Code which will allow more flexibility in arranging working time, and thus help maintain existing and create new jobs and enable the workforce to reconcile more easily their working and personal lives.

The bill includes the option of extending settlement periods in all systems of working time to 12 months and the possibility of adopting flexible working time, allowing work schedules to be set with variable hours for starting work on employees' working days and for including time intervals during which employees should start work.

The bill also introduces new solutions for drawing up working time schedules (hitherto unknown under Polish law). Under the bill, working time schedules may be prepared in written or electronic form, covering periods less than the settlement period, but including at least one month. A working time schedule should be submitted to an employee at least one week before the start of work in that period. The bill determines when an employer does not have to set a working time schedule.

The senate on 4 July 2013 accepted amendments to the bill which broaden the situations in which an employer will not have to set working time schedules.

The bill will now be remitted to the Sejm where the amendments proposed by the senate will be accepted or rejected.

### **New act on foreigners**

At a meeting on 18 June 2013, the Council of Ministers approved a draft law on foreigners.

The aim of this draft bill is to adjust Polish to European law. The draft would introduce clear and intelligible legislation streamlining the legalisation of a foreigner's stay in Poland and create legal instruments for combating illegal immigration.

The draft bill provides many changes, including to the procedure for granting temporary stay permits (currently: permit to reside for a specific period). The draft would, among others, extend the maximum period for which this permit is granted from two to three years and allow the foreigner, who is present on Polish territory in order to work, to apply in a single procedure for temporary stay and employment permits, while upholding the procedure for issuing employment permits pursuant to the Act on Promotion of Employment and Institutions of the Labour Market.

The draft bill also provides for changes in indefinite term stay permits, as well as new solutions for foreigners who are students or graduates of Polish

zawodowych. Sejm rozpatrywał łącznie rządowy i poselski projekt ustawy, o których pisaliśmy w Biuletynie październik-grudzień.

Przyjęta przez Sejm ustawa ma na celu m.in. wprowadzenie do Kodeksu pracy rozwiązań, które pozwolą na bardziej elastyczną organizację czasu pracy, a przez to ułatwią zachowanie dotychczasowych oraz tworzenie nowych miejsc pracy, a także umożliwią pracownikom łatwiejsze godzenie życia zawodowego z osobistym.

Ustawa przewiduje m.in. możliwość przedłużenia okresów rozliczeniowych w każdym systemie czasu pracy do 12 miesięcy oraz 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.

Ustawa wprowadza także nowe rozwiązania w zakresie sporządzania rozkładu czasu pracy (dotychczas nieznane prawu polskiemu). Zgodnie z ustawą rozkład czasu pracy może być sporządzany w formie pisemnej lub elektronicznej – na okres krótszy niż okres rozliczeniowy, obejmujący co najmniej 1 miesiąc. Rozkład czasu pracy należy przekazać pracownikowi co najmniej na 1 tydzień przed rozpoczęciem pracy w danym okresie. Ustawa określa przypadki, w których pracodawca nie ma obowiązku sporządzenia rozkładu czasu pracy.

Na posiedzeniu 4 lipca 2013 r. Senat przyjął poprawkę do ustawy, polegającą na poszerzeniu katalogu przypadków, w których pracodawca będzie zwolniony z obowiązku sporządzania rozkładu czasu pracy.

Ustawa zostanie ponownie przekazana do Sejmu, który może przyjąć lub odrzucić poprawkę zaproponowaną przez Senat.

### **Nowa ustawa o cudzoziemcach**

Na posiedzeniu 18 czerwca 2013 r. Rada Ministrów przyjęła projekt ustawy o cudzoziemcach.

Celem projektu jest m.in. dostosowanie polskiego porządku prawnego do prawa europejskiego. Projekt zakłada wprowadzenie jasnych i czytelnych przepisów, usprawnienie procedur legalizacji pobytu cudzoziemców na terytorium RP oraz stworzenie instrumentów prawnych służących zwalczaniu nielegalnej imigracji.

Projekt przewiduje liczne zmiany m.in. w procedurze udzielania zezwoleń na pobyt czasowy (obecnie: zezwolenie na zamieszkanie na czas oznaczony). Projekt zakłada m.in. wydłużenie maksymalnego okresu, na który udzielane jest takie zezwolenie z 2 do 3 lat oraz możliwość ubiegania się przez cudzoziemca, który przebywa na terytorium Polski w celu wykonywania pracy, w ramach jednej procedury o zezwolenie na pobyt czasowy i pracę, przy jednoczesnym zachowaniu procedury wydawania zezwoleń na pracę na podstawie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Projekt przewiduje także zmiany w zakresie zezwoleń na pobyt na czas nieoznaczony, jak również nowe rozwiązania dla cudzoziemców-studentów oraz

colleges.

absolwentów polskich uczelni.

### **New rules for posting employees to work abroad**

On 20 June 2013, the Committee on Employment and Social Affairs of the European Parliament voted on a report on an implementing directive on posting workers. MEPs supported such provisions as those which will help labour inspectorates to assess the legality of postings.

The aims of the Directive include reconciling businesses' rights to freedom in providing services with ensuring adequate protection for the rights of workers posted abroad for the purposes of providing those services. The Implementing Directive also aims to strengthen existing regulations to prevent their abuse and circumvention by unscrupulous businesses. The draft Directive specifies, among others, criteria for determining whether a business making a posting actually operates in the given state from which it is posting workers, and whether the work of the employees posted abroad is temporary.

### **Nowe zasady delegowania pracowników za granicę**

20 czerwca 2013 r. Komisja zatrudnienia i spraw społecznych Parlamentu Europejskiego głosowała nad raportem w sprawie dyrektywy wdrożeniowej dotyczącej delegowania pracowników. Europosłowie poparli m.in. zapisy, które pomogą inspekcjom pracy w ocenie legalności delegowania.

Celem dyrektywy jest m.in. pogodzenie prawa przedsiębiorstw do swobodnego świadczenia usług z zapewnieniem właściwej ochrony praw pracowników delegowanych za granicę w celu świadczenia tych usług. Dyrektywa wdrożeniowa ma również na celu wzmocnienie obowiązujących przepisów, tak aby zapobiec nadużyciom i obchodzeniu przepisów przez nieuczciwych przedsiębiorców. Projekt dyrektywy określa m.in. kryteria pozwalające ustalić, czy przedsiębiorstwo delegujące faktycznie prowadzi działalność w państwie, z którego deleguje pracowników oraz czy praca wykonywana przez delegowanych pracowników za granicę ma charakter tymczasowy.

### **Changes in social security insurance for contractors and people running businesses**

On 21 June 2013, the Sejm passed a bill amending the Social Insurance System Act and certain other acts. The amendment introduces changes to rules for determining eligibility for social insurance during a break in employment connected with rearing a child.

Under the bill, except for those persons who are taking upbringing leave, the Treasury will pay pension and allowance contributions also for persons engaged in non-agricultural commercial activities, and for contractors, who have given up their income generating activity because of caring for a child and who directly before taking advantage of insurance benefits in connection with caring for a child have at least a six month insurance record. Those without an insurance record, or not paying social insurance contributions, or who are uninsured and have a shorter record, will only have their pension contributions funded by the state.

The draft bill was sent to the Senate.

### **Zmiany w zakresie ubezpieczeń społecznych zleceniobiorców oraz osób prowadzących działalność gospodarczą**

21 czerwca 2013 r. Sejm uchwalił ustawę o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw. Nowelizacja wprowadza zmiany zasad w zakresie podlegania ubezpieczeniom społecznym w okresie przerwy w aktywności zawodowej w związku z wychowaniem dziecka.

Zgodnie z ustawą Skarb Państwa będzie opłacał składki emerytalne i rentowe nie tylko za osoby korzystające z urlopu wychowawczego, ale również za osoby prowadzące pozarolniczą działalność gospodarczą oraz za zleceniobiorców, którzy rezygnują z pracy zarobkowej w związku z opieką nad dzieckiem i którzy bezpośrednio przed skorzystaniem z możliwości ubezpieczenia w związku z opieką nad dzieckiem posiadają co najmniej 6-miesięczny staż ubezpieczeniowy. W przypadku osób nieposiadających stażu ubezpieczeniowego, osób nieubezpieczonych oraz osób z krótszym stażem budżet państwa będzie finansował wyłącznie składki na ubezpieczenie emerytalne.

Projekt ustawy został przekazany do Senatu.

### **III From the courtroom**

#### **A three year period of limitation on claims for transferring funds to an employee social benefits fund – judgment of the Supreme Court of 10 April 2013**

Claims of trade unions for transfers of funds owed to employee social benefits funds are property claims and are subject to a statute of limitations, just like employment claims, therefore they expire at the end of three years – this was the position taken by the Supreme Court in its judgment of 10 April 2013.

### **III Z sali sądowej**

#### **3-letni termin przedawnienia roszczeń o przekazanie środków na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych – wyrok Sądu Najwyższego z 10 kwietnia 2013 r.**

Roszczenia związków zawodowych o przekazanie środków należnych na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych mają charakter majątkowy i ulegają przedawnieniu jak roszczenia ze stosunku pracy, tj. z upływem 3-letniego terminu – takie stanowisko przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z 10 kwietnia 2013 r.

According to the Supreme Court, if a trade union was allowed to demand transfers of monies to a fund at any unlimited time, it would not serve to compensate the benefits lost by the workers who were entitled to benefit from the fund when it was depleted, but it would constitute a gain for entirely different persons. The Supreme Court also found that the relationship between trade unions and an employer falls under private law the sources of which are employee relations, and therefore they should be the subject of the limitation period set out in the Labour Code.

**An employee who is reinstated to work is entitled to up to three months' pay for the period of remaining out of work - judgment of the full bench of the Constitutional Court of 22 May 2013**

Remuneration of not more than three months' pay granted to an employee under Article 57 par. 1 of the Labour Code for a period of remaining out of work is compensatory in nature, is not arbitrary and does not violate the constitutional principle of protection of property rights – this was the position taken by the Constitutional Court in its judgment of 22 May 2013.

The court held that protection of workers' rights and the stability of the employment relationship, in the event of an unlawful termination by the employer of an employment contract without notice, are fulfilled primarily by reinstating the employee to work and the employee's ability to continue to receive further remuneration for completed work. At the same time, the court concurred with the view, that in the present state of the law, it is not possible to award compensation to such an employee for an improper performance of an obligation, in excess of three times the monthly remuneration for work.

Nevertheless, the court did not rule out the possibility of seeking compensation in a situation where termination without notice of a contract of employment has characteristics of a tort within the meaning of the Civil Code.

**Contact**

Agnieszka Lisiecka, *advokat*, 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 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, 2013

Zdaniem Sądu Najwyższego dopuszczenie możliwości żądania przez związek zawodowy przekazania środków na fundusz w czasie nieograniczonym żadnym terminem nie służyłoby kompensacie świadczeń utraconych przez pracowników, którzy byli uprawnieni do korzystania z funduszu wówczas, gdy ten został uszczuplony, lecz stanowiłoby przysporzenie na rzecz zupełnie innych osób. Sąd Najwyższy uznał również, że stosunek między związkami zawodowymi a pracodawcą ma charakter prywatnoprawny, którego źródłem są stosunki pracownicze, a zatem należy doń stosować terminy przedawnienia określone w Kodeksie pracy.

**Przywrócony do pracy pracownik ma prawo maksymalnie do trzech pensji z tytułu wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy – wyrok Trybunał Konstytucyjnego z 22 maja 2013 r. w pełnym składzie**

Przyznane pracownikowi w art. 57 § 1 Kodeksu pracy wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w wysokości nie więcej niż za 3 miesiące ma charakter kompensacyjny, nie jest arbitralne i nie narusza konstytucyjnej zasady ochrony praw majątkowych – takie stanowisko zajął TK w wyroku z 22 maja 2013 r.

Trybunał uznał, że ochrona praw pracownika oraz trwałość jego stosunku pracy, w przypadku niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia, odbywa się przede wszystkim przez przywrócenie go do pracy oraz możliwość dalszego pobierania wynagrodzenia za wykonaną pracę. Trybunał podzielił tym samym pogląd, zgodnie z którym w obecnym stanie prawnym brak jest możliwości zasądzenia na rzecz takiego pracownika odszkodowania z tytułu nienależytego wykonania zobowiązania przewyższającego 3-krotność wynagrodzenia za pracę.

Trybunał nie wykluczył jednak możliwości dochodzenia odszkodowania w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia będzie nosić cechy czynu niedozwolonego w rozumieniu przepisów Kodeksu cywilnego.

**Kontakt**

Agnieszka Lisiecka, *advokat*, 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 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