

**List of Topics**

- I Employer-ordered personnel sobriety testing
- II Amendment of the State Labour Inspection Act – new inspector privileges and fewer formalities in inspection procedures
- III 10 year statute of limitations in respect of unduly paid premiums – amendment of the Act on social insurance system
- IV Work in progress...
- V From the courtroom

**Spis tematów**

- I Badanie trzeźwości pracownika na żądanie pracodawcy
  - II Nowelizacja ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy – nowe uprawnienia inspektorów i odformalizowanie procedur kontrolnych
  - III 10-letni termin przedawnienia nienależnie opłaconych składek do ZUS – nowelizacja ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych
  - IV Trwają prace nad...
  - V Z sali sądowej
- 

**I****Employer-ordered employee sobriety testing**

As of 1 July 2011, employers have at their disposal a new instrument which they can use in respect of employees who report for work under the influence of alcohol or consume alcohol at work. On that day an amendment to the Upbringing in Sobriety and Alcoholism Prevention Act came into effect, according to which employers who have grounds to suspect that an employee is inebriated can request his submission to a sobriety test. Such request can be made by the workplace manager or his authorized deputy.

In the former legal state, employers could only wait until the employee suspected of reporting for work under the influence of alcohol himself requested a sobriety test in order to be cleared of that suspicion.

Testing the level of employee's sobriety should be conducted by a law and order authority (police, city guards), whereas taking blood - by a healthcare professional.

**II****Amendment of the State Labour Inspection Act – new inspector privileges and fewer formalities in inspection procedures**

On 28 June 2011, the President of the Republic of Poland signed legislation amending the State Labour Inspection Act. The objective of the amendment is to simplify inspection procedures, enable inspectors to apply

**I****Badanie trzeźwości pracownika na żądanie pracodawcy**

Od 1 lipca 2011 r. pracodawcy dysponują nowym uprawnieniem w stosunku do pracowników, którzy stawiają się do pracy w stanie po spożyciu alkoholu albo spożywają alkohol w miejscu pracy. W tym dniu weszła w życie nowelizacja ustawy o wychowaniu w trzeźwości, zgodnie z którą, pracodawca, który poweźmie uzasadnione podejrzenie, że pracownik jest nietrzeźwy, może zażądać od niego poddania się badaniom stanu trzeźwości. Żądanie takie może wystosować kierownik zakładu pracy lub osoba przez niego upoważniona.

W poprzednim stanie prawnym pracodawca mógł jedynie oczekiwać, że pracownik podejrzany o przyjęcie do pracy po spożyciu alkoholu sam zażąda przeprowadzenia badania trzeźwości, aby uwolnić się od takiego podejrzenia.

Badanie stanu trzeźwości pracownika powinien przeprowadzić uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego (policja, straż miejska), a zabieg pobrania krwi – fachowy pracownik służby zdrowia.

**II****Nowelizacja ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy – nowe uprawnienia inspektorów i odformalizowanie procedur kontrolnych**

28 czerwca 2011 r. Prezydent RP podpisał ustawę zmieniającą przepisy o Państwowej Inspekcji Pracy. Celem nowelizacji jest uproszczenie procedur kontrolnych, umożliwienie inspektorom stosowania zróżnicowanych

diversified legal instruments depending on disclosed threats or breaches of regulations, and widen the group of entities that can be inspected.

One of solutions that will make inspection procedures much less formal will be the possibility of inspectors giving out penalty tickets in the amount of up to PLN 2000 to perpetrators of petty offences against employment regulations. So far in such matters inspectors who disclosed a petty offence of this type had no other choice but to take the matter to court.

In relation to entities where the inspection is conducted for the first time and does not disclose any deliberate breaches or direct threats to personnel's life or health, inspectors will be allowed to waive the penalty and only issue a verbal caution.

In matters concerning elimination of irregularities disclosed during inspections, the new law gives inspectors a new instrument in the form of verbal instruction. Inspectors can issue verbal instructions to eliminate petty irregularities in "legal protection of employment", provided that they can be eliminated during or immediately after the inspection.

When the new regulations come into effect, inspections of compliance with employment regulations by the State Labour Inspectorate may be expected not only at entities having the status of employer and/or entrepreneur but also at entities without such status which confer work to natural persons and at entities that provide recruitment, human resource consulting, career counselling and temporary employment services.

The new law also substantially broadens the State Labour Inspectorate's possibility of getting free access to information about employers (entrepreneurs) collected, for example, by the Social Insurance Institution and employment offices.

The law comes into effect 30 days after its publication in the Journal of Laws.

### III

#### **10 year statute of limitations in respect of unduly paid premiums – amendment of the Act on social insurance system**

An amendment of regulations on reclaiming by the remitters unduly paid social insurance premiums will come into force on 20 July 2011. That amendment is introduced following the judgment of the Constitutional Tribunal of 26 May 2010 (case P 29/08).

środków prawnych w zależności od stwierdzonych zagrożeń i naruszeń przepisów, a także rozszerzenie kręgu kontrolowanych podmiotów.

Jednym z rozwiązań, które znacznie odformalizują postępowanie kontrolne będzie możliwość nakładania mandatów karnych w wysokości do 2000 zł na sprawców wykroczeń z zakresu legalności zatrudnienia. Dotychczas w sprawach tego typu jedyną możliwością inspektora w razie wykrycia wykroczenia było skierowanie sprawy do sądu.

W stosunku do podmiotów, u których kontrola będzie prowadzona po raz pierwszy i nie wykaże wykroczeń z winy umyślnej i bezpośredniego zagrożenia dla życia lub zdrowia pracowników, inspektor będzie mógł odstąpić od nałożenia kary i poprzestać na ustnym pouczeniu.

Nowa ustawa, w sprawach dotyczących usunięcia nieprawidłowości, obok dotychczasowej formy wystąpienia przyznaje inspektorom nowy środek prawny w postaci ustnego polecenia. Polecenie może być wydane w celu likwidacji drobnych nieprawidłowości w zakresie „prawnej ochrony pracy”, pod warunkiem, że możliwe jest ich usunięcie w trakcie lub niezwłocznie po zakończeniu kontroli.

Po wejściu w życie nowych przepisów, kontroli z Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie legalności zatrudnienia mogą spodziewać się nie tylko podmioty mające status pracodawcy lub/i przedsiębiorcy, ale także podmioty nieposiadające tego statusu, które powierzają pracę osobom fizycznym oraz podmioty świadczące usługi pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego oraz pracy tymczasowej.

Nowa ustawa znacznie poszerza także możliwości bezpłatnego pozyskiwania przez PIP danych dotyczących pracodawców (przedsiębiorców), gromadzonych m.in. przez ZUS czy urzędy pracy.

Ustawa wchodzi w życie po upływie 30 dni od dnia jej ogłoszenia w Dzienniku Ustaw.

### III

#### **10-letni termin przedawnienia nienależnie opłaconych składek do ZUS – nowelizacja ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych**

20 lipca 2011 r. wejdzie w życie ustawa nowelizująca przepisy dotyczące dochodzenia przez płatnika nienależnie opłaconych składek na ubezpieczenie społeczne. Ustawa stanowi realizację wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 26 maja 2010 r. (sygn. akt P 29/08).

The new regulations standardized protection of the material rights of premium remitters and Social Insurance Institution by introducing a 10 year statute of limitations for remitters wanting to reclaim unduly paid premiums.

The statute of limitation in respect of unduly paid premiums will be 10 years counting from the date of receipt of a notice of the amount of unduly paid premiums, or, in the absence of such notice - from the date those premiums were paid.

#### **IV**

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

##### **New powers of the Guaranteed Employee Benefits Fund – amendment of law on the protection of employee claims in the event of employer insolvency.**

The Parliament received a draft amendment to law on the protection of employee claims in the event of employer insolvency. The aim of the amendment is to adapt Polish regulations to the European Commission Regulation 1998/2006. Proposed changes refer primarily to extending the powers of the Guaranteed Employee Benefits Fund, including amongst others:

- allowing for the payment of benefits to employees of a Polish company whose bankruptcy was announced by the court of another EU Member State;
- introducing the possibility of sinking fund debts in case of the employer having permanently ceased operations owing to liquidation or bankruptcy;
- enabling the Fund to negotiate the terms of debt repayment and make arrangements pertaining to those terms with the debtor.

#### **V**

##### **From the courtroom**

- 1) Reducing the wage of protected employees.

Employers can reduce the wage of their women employee who instead of going on upbringing leave works fewer hours. This is the position taken by the Supreme Court in the judgment of 12 May 2011 (case II PK 6/11).

An employee returned to work after maternity leave and applied for reduction of her working time by 1/10th. According to the Labour Code, employees in this

Nowe przepisy ujednoliciły zasady ochrony praw majątkowych płatników składek i ZUS przez wprowadzenie 10-letniego terminu przedawnienia dla płatników, w zakresie dochodzonych przez nich nienależnie opłaconych składek.

Nienależnie opłacone składki będą ulegały przedawnieniu po upływie 10 lat, licząc od otrzymania zawiadomienia o kwocie nienależnie opłaconych składek, a w przypadku braku zawiadomienia - od dnia opłacenia składek.

#### **IV**

##### **Trwają prace nad..**

##### **Nowe uprawnienia dla Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych – nowelizacja ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy.**

Do Sejmu wpłynął projekt nowelizacji ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. Celem nowelizacji jest dostosowanie polskich regulacji do przepisów rozporządzenia Komisji Europejskiej 1998/2006. Proponowane zmiany dotyczą przede wszystkim rozszerzenia uprawnień Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, w tym między innymi:

- umożliwienia dokonywania wypłat świadczeń pracownikom podmiotu polskiego, którego upadłość ogłosił sąd państwa członkowskiego UE;
- wprowadzenia możliwości umorzenia należności w stosunku do pracodawców, którzy trwale zaprzestali prowadzenia działalności z powodu likwidacji lub upadłości;
- umożliwienia Funduszowi ustalenia warunków spłaty należności oraz zawarcia z dłużnikiem porozumienia w przedmiocie określenia dogodnych warunków zwrotu należności.

#### **V**

##### **Z sali sądowej**

- 1) Obniżenie pensji pracownikowi chronionemu

Pracodawca może obniżyć pensję pracownicy, która zamiast korzystać z urlopu wychowawczego, świadczy pracę w obniżonym wymiarze czasu pracy. Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 12 maja 2011 r. (sygn. akt II PK 6/11).

Pracownica po urlopie macierzyńskim wróciła do pracy i złożyła wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy o 1/10. Takie osoby, zgodnie z przepisami Kodeksu pracy, są

predicament are protected against dismissal until they return to the working time in effect prior to reduction, however not longer than for 12 months.

Shortly after the employee returned from maternity leave, her employer's financial situation substantially deteriorated. As a result, it was decided to change the remuneration rules and reduce wages of all personnel. The employee did not accept the notice of termination amending the contract of employment and appealed it in court.

Contrary to courts of first and second instance, the Supreme Court ruled that giving protection to one employee in a situation where all other employees were affected by remuneration reductions owing to reasons lying on the side of the employer would mean favouring that employee.

That judgment confirms a relatively recent trend in judicial decisions according to which no protection against dismissal or change in employment terms is granted to employees who are using upbringing leave or are entitled to use it, but who work a reduced number of hours, provided that the reasons for the dismissal or change in employment terms lie on the side of the employer.

2) Trade union stewards who lose control of their emotions during labour disputes can be fired despite benefitting from protection.

On 19 May 2011, the Supreme Court examined the case of two miners (case I PK 221/10) - trade unions members - who had participated in a strike at the Budryk mine at the turn of 2008. When the strike ended, the company terminated the miners' contracts of employment with notice. One of the participants in the protest was fired for having spat at another employee, whereas the other was terminated for having violated bodily integrity of another participant whom he had hit in the nose with the visor of his hardhat.

Both fired miners sued for reinstatement at work. In their opinion, they were protected against dismissal as trade union stewards.

Upon examination of the final appeal of both union members, the Supreme Court refused to grant them both the right to compensation and to reinstatement at work. According to the Supreme Court, there can be no justification whatsoever for actions that boil down to infringements of personal interests and bodily integrity. Neither does trade union protection provide for such justification.

chronione przed zwolnieniem przez okres do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej jednak niż przez 12 miesięcy.

W niedługim czasie po powrocie pracownicy z urlopu macierzyńskiego sytuacja finansowa pracodawcy uległa znacznemu pogorszeniu. W konsekwencji podjęto decyzję o zmianie regulaminu wynagradzania i obniżeniu pensji wszystkim pracownikom. Pracownica odmówiła przyjęcia wypowiedzenia zmieniającego i wniosła odwołanie do sądu.

Sąd Najwyższy, w przeciwieństwie do sądów I i II instancji, uznał, że udzielenie ochrony jednej pracownicy, w sytuacji gdy obniżenie wynagrodzenia z przyczyn dotyczących pracodawcy dotyka wszystkich pozostałych pracowników, stanowiłoby bezpodstawne uprzywilejowanie jednego pracownika.

Wyrok potwierdza kształtującą się od jakiegoś czasu linię orzeczniczą, zgodnie z którą nie jest chroniona przed zwolnieniem lub zmianą warunków zatrudnienia osoba korzystająca z urlopu wychowawczego lub uprawniona do tego urlopu, ale wykonująca pracę w obniżonym wymiarze czasu, pod warunkiem, że przyczyny zwolnienia lub zmiany warunków zatrudnienia leżą po stronie pracodawcy.

2) Przedstawiciele związków zawodowych, którzy w czasie protestu załogi nie panują nad emocjami, mimo ochrony mogą zostać zwolnieni.

19 maja 2011 r. Sąd Najwyższy rozstrzygał sprawę dwóch górników (sygn. akt I PK 221/10) – członków związków zawodowych, biorących udział w strajku w kopalni Budryk na przełomie 2007 i 2008 r. Po zakończeniu strajku spółka rozwiązała z górnikami umowy o pracę za wypowiedzeniem. Jeden z uczestników protestu został zwolniony za oplucie innego pracownika. Natomiast drugi otrzymał wypowiedzenie za naruszenie nietykalności cielesnej innego uczestnika przez uderzenie go daszkiem kasku w podstawę nosa.

Zwolnieni wystąpili do sądu o przywrócenie do pracy. Ich zdaniem, jako przedstawicielom związku zawodowego przysługiwała im ochrona przed zwolnieniem z pracy.

Sąd Najwyższy po rozpoznaniu skargi kasacyjnej obu związkowców odmówił im jednak prawa zarówno do odszkodowania, jak i do przywrócenia do pracy. Zdaniem Sądu nic nie uzasadnia działań sprowadzających się do naruszenia dóbr osobistych i nietykalności cielesnej. Takiego uzasadnienia nie stwarza także ochrona związkowa.

3) Employees are eligible for the “loyalty bonus” also after reaching retirement age.

On 5 July 2011, the Constitutional Tribunal ruled on the unconstitutionality of a regulation according to which employees who have not reached retirement age (65 years for men and 60 years for women), but who were in possession of a binding judgment confirming acquisition of the right to early retire would acquire the right to compensation in exchange for a voluntary termination of their employment contract in connection with employer’s liquidation (case P 14/10). Such compensation was not available to employees who were in possession of a binding judgment confirming acquisition of the right to retire but who have already reached the retirement age.

The Tribunal stated that this compensation provides a reward for long service, i.e. it is a sort of “loyalty bonus”, whereas through that regulation the legislator denied compensation precisely to employees who have been working the longest. Consequently, according to the Tribunal, a regulation which grants certain rights to people only because they are younger leads to inequality and constitutes an expression of age discrimination.

Although the ruling of the Constitutional Tribunal concerns shipyard workers, in the future it can also impact receipt of compensations in connection with employer’s restructuring or liquidation by other occupations.

#### **What you should remember:**

As the summer holiday season has started, we would like to remind you about the main rules of granting holiday leave to employees.

Employers grant holiday leave in accordance with the holiday leave plan binding at their workplace. If there is no trade union at the workplace or the existing trade union has consented to the absence of a holiday leave plan, then the employer determines the timeframe of holiday leave in agreement with the employee.

When granting holiday leave, employers should on one hand take into account employee’s application and, on the other, the need to ensure the normal course of operations during that timeframe. Consequently, under justified circumstances, employers can refuse to grant holiday leave in the timeframe requested by their subordinates. When that happens, the parties should agree on another timeframe.

In exceptional situations, the agreed timeframe of holiday leave may be postponed. Whenever possible, employers

3) „Premia za lojalność” przysługuje także po osiągnięciu wieku emerytalnego.

5 lipca 2011 r. Trybunał Konstytucyjny uznał za niekonstytucyjny przepis, zgodnie z którym pracownicy, którzy nie osiągnęli wieku emerytalnego (65 dla mężczyzn i 60 dla kobiet), ale posiadali prawomocne orzeczenie stwierdzające nabycie uprawnień do wcześniejszej emerytury nabywali prawa do odszkodowania w zamian za dobrowolne rozwiązanie stosunku pracy w związku z likwidacją pracodawcy (sygn. akt P 14/10). O takie odszkodowanie nie mogli ubiegać się pracownicy, którzy posiadali prawomocne orzeczenie stwierdzające nabycie uprawnień do emerytury, ale osiągnęli już wiek emerytalny.

Trybunał stwierdził, że przedmiotowe odszkodowanie stanowi gratyfikację za staż pracy, swoistą „premię za lojalność”. Ustawodawca natomiast wskazaną regulacją faktycznie pozbawił prawa do odszkodowania tych pracowników, którzy pracowali najdłużej. Dlatego zdaniem Trybunału regulacja która przyznaje pewne uprawnienia osobom tylko dlatego że są młodsze, prowadzi do nierówności i stanowi przejaw dyskryminacji ze względu na wiek.

Wyrok Trybunału dotyczy wprawdzie pracowników stoczni, ale w przyszłości może on mieć także wpływ na otrzymywanie odszkodowań w związku z restrukturyzacją lub likwidacją pracodawcy przez inne grupy zawodowe.

#### **Przypominamy, że:**

W związku z rozpoczęciem okresu urlopowego przypominamy najważniejsze zasady udzielania urlopów wypoczynkowych.

Pracodawca udziela urlopu wypoczynkowego zgodnie z obowiązującym u niego planem urlopów. Jeżeli w zakładzie pracy nie działa organizacja związkowa lub działająca organizacja wyraziła zgodę na nietworzenie planu urlopów, wówczas pracodawca termin urlopu ustala po porozumieniu z pracownikiem.

Udzielając urlopu, pracodawca powinien wziąć pod uwagę z jednej strony wnioski pracownika, a z drugiej konieczność zapewnienia normalnego toku pracy w danym okresie. Dlatego, jeżeli jest to uzasadnione okolicznościami, pracodawca może nie wyrazić zgody na udzielenie urlopu w terminie wnioskowanym przez podwładnego. Wówczas strony powinny wspólnie ustalić inny termin.

Uzgodniony termin urlopu może w wyjątkowych sytuacjach ulec przesunięciu. Pracodawca powinien, w miarę

should grant requests for postponement of holiday leave motivated by important reasons. However, if it turns out after determining the timeframe of holiday leave but before that leave actually starts that employee's absence would seriously disrupt the course of enterprise operations, the employer can postpone the holiday leave and determine a new timeframe in agreement with the employee. If holiday leave is rescheduled on employer's initiative, he is required to cover all expenses incurred by the employee in connection with originally scheduled leave (e.g. price of tickets, deposit on accommodation, etc.).

If the employee cannot start holiday leave on schedule owing to reasons justifying his absence from work (e.g. temporary inability to work because of illness, isolation due to an infectious disease, maternity leave, etc.), the employer is obliged to reschedule leave to a later time.

As a rule, employers should not disturb employees on leave. However, the Labour Code permits one exception from this rule: they can recall employees from leave when circumstances not foreseen at the time leave started require employee's presence at the workplace. The decision to recall rests solely with the employer and, normally, employees have no grounds to contest it. Employee's refusal to comply with employer's instructions justifies application of penalties for breach of order against the employee and also termination of the employment relationship without notice by fault of the employee.

When the employee is recalled from leave, the employer is requested to cover employee's expenses incurred in direct connection with the recall (e.g. costs of travel and costs of room and board until the end of the stay, costs of purchased tourist events in which the employee was to participate, etc.).

**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](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, 2011

możliwości, uwzględnić umotywowany ważnymi przyczynami wniosek pracownika o przesunięcie terminu urlopu. Jeżeli natomiast po ustaleniu terminu urlopu, ale przed jego rozpoczęciem okaże się, że nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia toku pracy przedsiębiorstwa, wówczas pracodawca może przesunąć termin urlopu takiemu pracownikowi i po uzgodnieniu z nim wyznaczyć nowy termin. Jeżeli przesunięcie nastąpiło z inicjatywy pracodawcy, ma on obowiązek pokryć wydatki poczynione przez pracownika w związku z zaplanowanym urlopem (np. koszt biletów, przedpłaty za pobyt).

Jeżeli pracownik nie może rozpocząć urlopu w ustalonym terminie z przyczyn usprawiedliwiających jego nieobecność w pracy (np. czasowa niezdolność wskutek choroby, odosobnienie w związku z chorobą zakaźną, urlop macierzyński), pracodawca jest wówczas zobowiązany przesunąć urlop na termin późniejszy.

Co do zasady, pracodawca nie powinien zakłócać urlopu już rozpoczętego przez pracownika. Kodeks pracy dopuszcza jednak od takiej zasady jeden wyjątek: pracodawca może odwołać pracownika z rozpoczętego urlopu gdy okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczynania wypoczynku wymagają obecności tego pracownika w miejscu pracy. Decyzja o odwołaniu należy wyłącznie do pracodawcy i pracownik co do zasady nie ma podstaw, aby ją kwestionować. Odmowa wykonania polecenia pracodawcy uzasadnia zastosowanie kar porządkowych wobec pracownika, a także rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika.

W przypadku odwołania pracownika z urlopu pracodawca ma obowiązek pokryć koszty poniesione przez pracownika pozostające w bezpośrednim związku z odwołaniem go z urlopu (np. koszty podróży, zakwaterowania i wyżywienia do końca pobytu, a także koszty wykupionych imprez turystycznych, w których miał uczestniczyć pracownik).

**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](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, 2011