

List of Topics

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

Spis tematów

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

I

New laws

New look of the accident report card – executive regulation of the Minister of Labour and Social Policy

On 7 May 2012 the executive regulation of the Minister of Labour and Social Policy dated 27 April 2012 entered into force. The executive regulation amending the regulation on the detailed rules and manner of recognising accidents as occurred on the way to or from work, the manner of documenting such accidents, the sample report card used in case of such accidents, and the deadline for its submission.

The regulation adapts the accident report card to a new law under which, starting 1 September 2011, insured individuals are identified only by the National Personal Identification Number (PESEL). Therefore, the accident report card will no longer provide for the obligation to specify the Taxpayer Identification Number (NIP).

Enforcement of a ruling of the Constitutional Court – law on amendment of the Criminal Code and the Act on the Social Insurance System

On 31 May 2012 a new law came into force, the aim of which is to enforce the obligation to adapt the Polish legal system to a Constitutional Court ruling of 18 November 2010 (case no. P 29/09). The Court declared the illegality of those provisions of the Act on the Social Insurance System which allowed to combine a penalty for a misdemeanour or criminal offence with the so-called additional fine in respect to the same individual charged with not paying social or health insurance premiums or other dues collected by the Social Insurance Authority.

The law eliminates the possibility of imposing an additional fine on individuals liable for an offence or misdemeanour in the event of failure to pay premiums (or for their payment

I

Nowe prawo

Nowy wzór karty wypadku – rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej

7 maja 2012 r. weszło w życie rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2012 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie szczegółowych zasad oraz trybu uznawania zdarzenia za wypadek w drodze do pracy lub z pracy, sposobu jego dokumentowania, wzoru karty wypadku w drodze do pracy lub z pracy oraz terminu jej sporządzania.

Wydane rozporządzenie dostosowuje przepisy do nowych regulacji, zgodnie z którymi, począwszy od 1 września 2011 r., obowiązującym identyfikatorem osoby ubezpieczonej jest wyłącznie PESEL. Z dotychczasowej karty wypadku usunięto zatem konieczność wskazywania numeru NIP.

Wykonanie orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego – ustawa o zmianie ustawy Kodeks karny oraz o systemie ubezpieczeń społecznych

31 maja 2012 r. weszła w życie ustawa, której celem jest wykonanie obowiązku dostosowania systemu prawa do rozstrzygnięcia Trybunału Konstytucyjnego z 18 listopada 2010 r. (sygn. akt P 29/09). Trybunał stwierdził wówczas niezgodność z prawem przepisów ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, które wobec tej samej osoby fizycznej – płatnika, który nie dopełnił obowiązku opłacania składek na ubezpieczenie społeczne lub zdrowotne bądź ewentualnie innych składek pobieranych przez ZUS – dopuszczają zarówno możliwość wymierzenia kary za przestępstwo lub wykroczenie, jak i możliwość nałożenia dodatkowej sankcji – tzw. opłaty dodatkowej.

Ustawa przewiduje, iż w stosunku do osób fizycznych, które w razie niepłacenia składek (lub opłacenia ich w zaniżonej wysokości) ponoszą odpowiedzialność za

in an amount lower than required).

New regulations concerning foreign highly skilled employees

On 12 June 2012, a law amending the Foreigner Act and the Act on Promotion of Employment and Labour Market Institutions came into force. The law is intended to transpose into the Polish legal order the directive of the European Parliament and of the Council no. 2008/115/EC dated 16 December 2008 on common procedures applied by member states in relation to the return of illegal third country citizens as well as the Council Directive 2009/50/EC dated 25 May 2009 on the terms of entry and stay of third country citizens for the purpose of work in a profession requiring high qualifications.

The new law, among others, governs the terms on which temporary residence permits will be granted for the purpose of taking up work in Poland in occupations requiring high qualifications.

Persons performing occupations requiring high qualifications shall be deemed those possessing high professional qualifications, i.e. qualifications obtained through higher education or at least five years of professional experience at a level comparable to qualifications obtained through higher education, necessary to perform work specified in the employment contract or work offer.

According to the new regulations, the minister with jurisdiction over internal affairs shall specify by way of an executive regulation the rate of minimum annual pay for foreigners for the needs of temporary residence permits, set in a manner ensuring that it is not lower than the equivalent of 150% of the average gross annual pay in Poland.

Amendment of executive regulations concerning occupational diseases

On 14 June 2012, executive regulations of the Health Minister and the Council of Ministers amending the Executive Regulation on Occupational Diseases and on Documenting Occupational Diseases and Their Consequences were promulgated. Both executive regulations will enter into force on 1 August 2012.

These regulations were issued because of the need to adapt executive regulations to legislative acts containing provisions on occupational diseases, which came into force after adoption of preceding executive regulations on occupational diseases.

przestępstwo lub wykroczenie, nie wymierza się opłaty dodatkowej.

Nowe regulacje dotyczące pracowników – cudzoziemców posiadających wysokie kwalifikacje

12 czerwca 2012 r. weszła w życie ustawa o zmianie ustawy o cudzoziemcach i ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Ustawa ma na celu transpozycję do polskiego porządku prawnego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/115/WE z dnia 16 grudnia 2008 r. w sprawie wspólnych procedur stosowanych przez państwa członkowskie w odniesieniu do powrotów nielegalnie przebywających obywateli państw trzecich oraz dyrektywy Rady 2009/50/WE z dnia 25 maja 2009 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu podjęcia pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji.

Nowe rozwiązania regulują m. in. warunki, na jakich udzielane będzie zezwolenie na zamieszkanie na czas oznaczony w celu podjęcia w Polsce pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji.

Za osoby wykonujące zawód wymagający wysokich kwalifikacji będzie się uważać osoby posiadające wyższe kwalifikacje zawodowe, tzn. kwalifikacje uzyskane w ramach kształcenia na poziomie studiów wyższych albo co najmniej pięcioletnie doświadczenie zawodowe na poziomie porównywalnym do kwalifikacji uzyskanych w ramach kształcenia na poziomie studiów wyższych, niezbędne do wykonywania pracy określonej w umowie o pracę lub w ofercie pracy.

Zgodnie z nowymi regulacjami minister właściwy do spraw wewnętrznych określi w drodze rozporządzenia wysokość minimalnego rocznego wynagrodzenia dla cudzoziemca wymaganego do udzielenia zezwolenia na zamieszkanie na czas oznaczony w taki sposób, aby ta wysokość nie była niższa niż równowartość 150% średniego rocznego wynagrodzenia brutto w Polsce.

Zmiana rozporządzeń dotyczących chorób zawodowych

14 czerwca 2012 r. zostały ogłoszone rozporządzenia Ministra Zdrowia oraz Rady Ministrów zmieniające rozporządzenia w sprawie chorób zawodowych oraz dokumentowania chorób zawodowych i skutków tych chorób. Obydwa rozporządzenia wejdą w życie 1 sierpnia 2012 r.

Przyczyną wydania rozporządzeń była konieczność dostosowania przepisów rozporządzeń do aktów prawnych, w których są zawarte regulacje odnoszące się do chorób zawodowych, a które weszły w życie po uchwaleniu poprzednich rozporządzeń w sprawie chorób zawodowych.

Workplaces for the disabled – amendment of the executive regulation on the Company Fund for Rehabilitation of the Disabled

On 27 June 2012, the executive regulation of the Minister of Labour and Social Policy of 29 May 2012, amending the executive regulation on the Company Fund for Rehabilitation of the Disabled, came into force.

The amendment is a consequence of the amended Personal Income Tax Act dated 26 July 1991, which now states that, as of 1 January 2011, taxpayers assign to the Company Fund for Rehabilitation of the Disabled 60% of collected advances on the tax on income specified in the Act. According to the amended regulation, such advances to which Personal Income Tax Act, binding as on 1 January 2011, applies, can be assigned to cover specific expenditures of the Fund in the amount not exceeding 54% of exemption from taxes defined in the Act on Social and Vocational Inclusion and Employment of the Disabled.

New law on the effects of employing foreigners illegally residing in Poland

On 29 June 2012 the President signed new law dated 15 June 2012 on the effects of employing foreigners illegally residing in Poland. The law will come into force 14 days after its formal announcement.

The purpose of the new law is to transpose into the Polish legal order the norms set forth in the Directive of the European Parliament and of the Council dated 18 June 2009, no. 2009/52/EC, providing for minimum standards on sanctions and measures against employers of third-country nationals illegally residing in Poland.

The new law introduces sanctions against economic operators entrusting work to foreigners who are in Poland illegally and detailed terms of pursuing claims by illegally employed foreigners on account of unpaid remuneration, which facilitate getting the outstanding amount.

Extension of retirement age to 67 years – amendment of the Act on Pensions from the Social Insurance Fund

On 1 January 2013, a law increasing the retirement age to 67 for both men and women will come into force. From 1 January 2013 the retirement age will gradually increase to reach 67 years for men by 2020 and the same for women

Zakłady pracy chronionej – zmiana rozporządzenia w sprawie zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych.

27 czerwca 2012 r. weszło w życie rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 maja 2012 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych.

Zmiana rozporządzenia jest konsekwencją zmiany ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, zgodnie z którą od 1 stycznia 2011 r. płatnicy przekazują na zakładowy fundusz rehabilitacji osób niepełnosprawnych 60% kwoty pobranych zaliczek na podatek od przychodów określonych w w/w ustawie. Zgodnie z przepisami rozporządzenia, zaliczki, do których ma zastosowanie ustawa o podatku dochodowym od osób fizycznych w brzmieniu obowiązującym od 1 stycznia 2011 r., mogą być przeznaczone na pokrycie określonych wydatków z zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych w wysokości nieprzekraczającej 54% wartości zwolnienia od podatków określonych w ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

Ustawa o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium RP

29 czerwca Prezydent podpisał ustawę z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium RP. Ustawa wejdzie w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

Ustawa ma na celu transpozycję do polskiego porządku prawnego unormowań zawartych w dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 czerwca 2009 r., nr 2009/52/WE. Dyrektywa ta przewiduje minimalne normy w odniesieniu do kar i środków stosowanych wobec pracodawców zatrudniających nielegalnie przebywających obywateli krajów trzecich.

Ustawa wprowadza sankcje stosowane wobec podmiotów powierzających wykonywanie pracy cudzoziemcom przebywającym bez ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Polski oraz szczególne zasady dochodzenia roszczeń przez nielegalnie zatrudnionych cudzoziemców z tytułu niewypłaconego wynagrodzenia, ułatwiające odzyskanie zaległości.

Wydlużenie wieku emerytalnego do 67 roku życia – ustawa o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych

1 stycznia 2013 r. wejdzie w życie ustawa, która podwyższyła wiek emerytalny dla kobiet i mężczyzn do 67 lat. Od 1 stycznia 2013 wiek emerytalny będzie stopniowo podnoszony tak, aby poziom 67 lat został osiągnięty dla

by 2040.

According to new regulations, employees will be able to retire at the age of 62 for women and 65 for men, but then they will be eligible only to 50% of the amount of pension they would receive upon retiring at the age of 67.

II Work in progress...

Amendment of the Act on Social and Vocational Inclusion and Employment of the Disabled

On 28 June 2012, the Lower House adopted and then passed on to the Senate a bill on the amendment of the Act on Social and Vocational Inclusion and Employment of the Disabled. The main purpose of the amendment is to tighten up the system of supporting employment of the disabled (including the introduction of regulations on liability for breaching the Act) and to bring up to date the amount of support granted to employers of the disabled.

Implementation of the Council Directive 2010/18/EU of 8 March 2010 introducing the revised Framework Agreement on parental leave concluded by BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC and repealing Directive 96/34/EC

The Ministry of Labour and Social Policy is currently preparing a bill amending the Polish Labour Code in terms of its provisions on parental leave.

The need to revise the Labour Code arose due to the obligation to implement Council Directive 2010/18/EU into Polish law.

A major change in relation to the existing regulation is the guarantee that at least one month of parental leave is granted without the possibility of transferring it on the other parent/guardian. The reason for this is to encourage both parents to a more balanced use of parental leave.

The original deadline for adoption of this Directive by Member States was 8 March 2012. However, Poland took advantage of the possible one-year extension, i.e. up to 8 March 2013.

mężczyzn w 2020 r., a dla kobiet w 2040 r.

Zgodnie z nowymi regulacjami pracownicy będą mogli przejść na częściową emeryturę w wieku 62 lat w przypadku kobiet i 65 lat w przypadku mężczyzn. Wysokość emerytury otrzymywanej w czasie tzw. emerytury częściowej będzie wynosiła ok. 50% emerytury przysługującej po osiągnięciu pełnego wieku emerytalnego

II Trwają prace nad...

Zmiana ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych

28 czerwca Sejm uchwalił, a następnie przekazał Senatowi ustawę o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Głównym celem ustawy jest uszczelnienie systemu wspierania zatrudniania osób niepełnosprawnych (w tym wprowadzenie przepisów w zakresie odpowiedzialności za naruszenie przepisów ustawy) oraz urealnienie wysokości wsparcia udzielonego pracodawcom zatrudniającym osoby niepełnosprawne.

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

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej opracowuje projekt zmian do Kodeksu pracy w zakresie urlopu wychowawczego.

Potrzeba nowelizacji przepisów Kodeksu pracy wynika z konieczności wdrożenia do porządku prawnego dyrektywy 2010/18/UE.

Zasadniczą zmianą w stosunku do dotychczasowej regulacji jest zagwarantowanie, że przynajmniej jeden miesiąc urlopu wychowawczego będzie przyznawany bez możliwości przenoszenia go na drugiego rodzica/opiekuna. Celem planowanej regulacji jest zachęcenie obojga rodziców do bardziej wyrównanego korzystania z urlopu wychowawczego.

Państwa Członkowskie miały obowiązek wprowadzić przedmiotową dyrektywę do swoich porządków prawnych do dnia 8 marca 2012 r. Jednakże Polska skorzystała z możliwości przedłużenia tego okresu o jeden rok, tj. do 8 marca 2013.

III
From the courtroom

1) The right of the buyer of an enterprise to information on the seller's arrears in payments to the Social Insurance Authority – resolution of 17 January 2012, I UZP 9/11

By resolution of 17 January 2012, the Supreme Court ruled that upon request of the buyer of an enterprise or of its organized part, with consent of the seller, the Social Insurance Authority should issue a certificate on the status of the seller's arrears in payments of premiums associated with its business activity, generated up to the date of purchase of the enterprise or of its organized part.

According to the Supreme Court, no creditor, including Social Insurance Authority as the creditor of premium arrears, should shirk cooperation with the "conditional" joint and several debtor, who in performance of an act of due diligence wishes to obtain from the creditor important information on the status of the seller's premium payment arrears.

2) Consulting the intention to terminate an employment contract with the company trade union – Supreme Court resolution of 24 January 2012, III PZP 7/11

The fact that the company trade union did not provide the employer with information on employees benefitting from union defence does not release the employer from the obligation to inform the trade union of his intention to terminate the contract of the given employee if that information was not provided by reasons related to protection of personal data – so ruled the Supreme Court in its resolution of 24 January 2012.

In the opinion of the Supreme Court, the employer may ask trade unions for information on all employees if he intends to take action with respect to them all. However, when his intended action is aimed at only one or a few employees, such general inquiry about all employees benefitting from union defence is inadequate to the objective of requesting that information. It should be kept in mind that the trade union is obligated to comply with the personal data protection regulations in terms of processing such data, which includes disclosure of personal information of its members. Such disclosure can take place for a strictly specified reason and in compliance with the principle of adequacy.

When ruling in the case at hand, the Supreme Court took into account the position of administrative courts. However,

III
Z sali sądowej

1) Prawo nabywcy przedsiębiorstwa do informacji o zaległościach zbywcy wobec ZUS – uchwała z 17 stycznia 2012 r., I UZP 9/11

Uchwałą z 17 stycznia 2012 r. Sąd Najwyższy rozstrzygnął, że na wniosek nabywcy przedsiębiorstwa lub jego zorganizowanej części, za zgodą zbywającego, Zakład Ubezpieczeń Społecznych powinien wydać zaświadczenie o stanie zaległości składkowych zbywającego związanych z prowadzoną przez niego działalnością, powstałych do dnia nabycia przedsiębiorstwa lub jego zorganizowanej części.

Zdaniem Sądu, żaden wierzyciel, w tym ZUS jako wierzyciel zaległości składkowych nie powinien uchylać się od współdziałania z „warunkowym” dłużnikiem solidarnym, który w ramach aktu wymaganej staranności zmierza do uzyskania od wierzyciela istotnej wiadomości o stanie zaległości składkowych zbywającego.

2) Konsultacja z zakładową organizacją związkową zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę – uchwała Sądu Najwyższego z 24 stycznia 2012 r., III PZP 7/11

Nieudzielenie przez zakładową organizację związkową żądanej przez pracodawcę informacji o pracownikach korzystających z jej obrony nie zwalnia pracodawcy z obowiązku zawiadomienia organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, jeżeli nieudzielenie tej informacji było uzasadnione ochroną danych osobowych – takie stanowisko zajęł Sąd Najwyższy w uchwale z 24 stycznia 2012 r.

Zdaniem Sądu pracodawca może zwrócić się do działających u niego organizacji związkowych o informację o wszystkich pracownikach, jeżeli zamierza podjąć działania wobec nich wszystkich. Jeżeli jednak zamierzone działania mają dotyczyć tylko jednego lub kilku pracowników, takie ogólne pytanie o wszystkich pracowników korzystających z obrony organizacji związkowej jest nieadekwatne do celu uzyskania informacji. Trzeba przy tym mieć na uwadze, że zakładowa organizacja związkowa jest zobowiązana do przestrzegania przepisów ustawy o ochronie danych osobowych w zakresie ich przetwarzania, w czym mieści się również udostępnianie danych osobowych jej członków. Może ono się odbywać w ściśle określonym celu przy zachowaniu zasady adekwatności.

Rozstrzygając przedmiotową sprawę, Sąd Najwyższy wziął pod uwagę stanowisko sądów administracyjnych. Wskazał

it indicated that both the interpretation made by administrative courts and Supreme Court jurisprudence (according to which it is correct and sufficient for the employer to ask all trade unions once for information on all employees which they defend) have defects and do not fully protect employees' personal information.

3) Consequences of defective notice of termination of a fixed-term employment contract – Supreme Court resolution of 14 February 2012, III PZP 5/11

In the judgement of 14 February 2012, in a case concerning an employee who submitted a notice of termination of her fixed-term employment contract in which the parties had not provided for the possibility of submitting a termination notice, the Supreme Court decided that, in such case, the employee's declaration of will named "notice" caused termination of the employment contract on the strength of the regulations governing employee's termination of the employment contract without notice.

In view of the detrimental consequences of an absolute invalidity of such termination notice submitted by an employee, the Supreme Court rejected the possibility of recognizing such notice as absolutely invalid.

According to the Supreme Court, submission by an employee of a notice of termination of his/her employment contract where such notice has not been provided for will be as a rule incompatible with the law and may lead to the employee facing a compensatory sanction under the provisions of the Labour Code. However, a "notice" of this type should not bear negative consequences for the employee if there were valid reasons for his/her termination of the employment contract without notice.

4) Rights of the applicant in recruitment proceedings – judgement of the Court of Justice of the European Union dated 19 April 2012, C-415/10

In the judgement dated 19 April 2012, CJEU decided that the Community regulations on equal treatment in recruitment and employment do not establish the right of an applicant for employment (who affirms in a convincing manner that he/she meets the conditions specified by the employer in the recruitment notice but is not hired) to obtain information on whether the employer selected another applicant as a result of the recruitment procedure.

In the justification of the judgement CJEU indicated that, nonetheless, it cannot completely exclude that the defendant's total refusal to provide access to information constitutes one of the elements which should be considered in the context of presenting facts allowing a presumption of direct and indirect discrimination. It is the national court which will need to establish if discrimination

jednak, że ani interpretacja dokonana przez sądy administracyjne, ani dotychczasowa linia orzecznicza Sądu Najwyższego (zgodnie z którą właściwe i wystarczające jest jednorazowe zwrócenie się przez pracodawcę do wszystkich organizacji związkowych o informację o wszystkich pracownikach przez nie bronionych) nie są pozbawione wad i nie chronią w pełni danych osobowych pracowników.

3) Konsekwencje wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony – uchwała Sądu Najwyższego z 14 lutego 2012 r., III PZP 5/11

Sąd Najwyższy w wyroku z 14 lutego 2012 r., rozpoznając sprawę pracownicy, która złożyła wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony, w której strony nie przewidziały możliwości jej wypowiedzenia uznał, że w takim przypadku oświadczenie woli pracownika nazwane wypowiedzeniem powoduje rozwiązanie umowy o pracę na mocy przepisów o rozwiązaniu przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Ze względu na niekorzystne następstwa konstrukcji bezwzględnej nieważności takiego wypowiedzenia dokonanego przez pracownika Sąd Najwyższy odrzucił możliwość uznania takiego wypowiedzenia za bezwzględnie nieważne.

Zdaniem Sądu, „wypowiedzenie” przez pracownika umowy o pracę nieprzewidującej możliwości jej wypowiedzenia będzie z reguły działaniem sprzecznym z prawem, za które może spotkać pracownika stosowna sankcja odszkodowawcza na podstawie przepisów Kodeksu pracy. Tego rodzaju „wypowiedzenie” nie może jednak pociągać za sobą negatywnych dla pracownika skutków, jeżeli zachodziły przesłanki rozwiązania przez niego umowy o pracę bez wypowiedzenia.

4) Prawa kandydata w postępowaniu rekrutacyjnym – wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z 19 kwietnia 2012 r., C-415/10

Przepisy wspólnotowe dotyczące równego traktowania w dziedzinie zatrudnienia i pracy nie ustanawiają na rzecz kandydata do pracy (twierdzącego w sposób przekonujący, że spełnia warunki określone przez pracodawcę w ogłoszeniu o rekrutacji, ale jego kandydatura nie została uwzględniona) prawa do uzyskania informacji na temat tego, czy w wyniku procedury rekrutacyjnej pracodawca zatrudnił innego kandydata – takie rozstrzygnięcie przyjął TSUE w wyroku z dnia 19 kwietnia 2012 r.

W uzasadnieniu Trybunał wskazał, że nie można jednak wykluczyć, że całkowite odmówienie przez stronę pozwaną dostępu do informacji stanowi jeden z elementów, które należy wziąć pod uwagę w kontekście przedstawienia faktów pozwalających domniemywać istnienie bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji. Do sądu krajowego należy ustalenie, czy w konkretnym przypadku

has taken place in this specific case.

5) Calculating the length of employment – judgement of the Court of Justice of the European Union dated 7 June 2012, C-132/11

On 7 June 2012, CJEU delivered a judgment which held that a collective agreement may provide that in order to classify to a particular category of employment, and thus in order to calculate the salary, only the professional experience acquired at a particular carrier is taken into account, and that identical professional experience obtained with a different carrier belonging to the same group is excluded.

CJEU held that such different treatment does not constitute discrimination on the grounds of age, because it is not directly related to age.

IV Other

1) Persons employed on the basis of civil-law contracts and the self-employed can belong to a trade union – ILO recommendation

On 28 July 2011, the "Solidarity" Trade Union submitted a complaint to the International Labour Organization where it indicated that the Polish government, by limiting the right to join trade unions to certain categories of employees, violates international labour standards.

In reply to the complaint, ILO has sent recommendations to the Polish government, which indicated that Polish regulations indeed failed to guarantee the self-employed and persons working on the basis of civil-law contracts the right to form and join trade unions, in violation of ILO Convention No 87 and other regulations.

Pursuant to the recommendations of the International Labour Organisation, the relevant provisions of Polish law should be changed and adapted to international standards.

2) Workplaces for the disabled – obligation to raise the quota of disabled employees by 30 June 2012

We remind, that employers who had the status of a workplace for the disabled prior to 1 January 2012 were required by 30 June 2012 to raise the quota of disabled employees to at least 50% (while at least 20% of all employees are employees with severe or moderate disabilities).

taka dyskryminacja zaistniała.

5) Obliczanie stażu pracy - wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z 7 czerwca 2012, C-132/11

W wyroku z 7 czerwca 2012 r. TSUE, uznał, że postanowienia układu zbiorowego mogą przewidywać, że do celów zaszeregowania do określonej kategorii zatrudnienia, a tym samym do celów ustalania wysokości wynagrodzenia uwzględnia się jedynie doświadczenie zawodowe zdobyte u określonego przewoźnika, wyłączając doświadczenie identyczne pod względem merytorycznym, ale uzyskane u innego przewoźnika należącego do tego samego koncernu.

Trybunał uznał, że takie odmienne traktowanie nie stanowi dyskryminacji ze względu na wiek, gdyż nie jest bezpośrednio związane z wiekiem.

IV Inne

1) Osoby na umowach cywilnoprawnych i samozatrudnieni mogą należeć do związku zawodowego – rekomendacja MOP

28 lipca 2011 r. NSZZ „Solidarność” złożył do Międzynarodowej Organizacji Pracy skargę, w której wskazano, że rząd polski, ograniczając prawo do zrzeszania się w związkach zawodowych do określonych kategorii pracowników, narusza międzynarodowe standardy pracy.

W odpowiedzi na skargę MOP przesłała do rządu polskiego rekomendacje, w których wskazała, że polskie regulacje w istocie nie gwarantują osobom samozatrudnionym oraz na umowach cywilnoprawnych prawa do tworzenia i wstępowania do związków zawodowych, co narusza m.in. Konwencję MOP nr 87.

Stosownie do rekomendacji Międzynarodowej Organizacji Pracy przedmiotowe przepisy prawa polskiego powinny zostać zmienione i dostosowane do standardów międzynarodowych.

2) Zakłady pracy chronionej – obowiązek podwyższenia wskaźnika zatrudnienia niepełnosprawnych do 30 czerwca 2012 r.

Przypominamy, że pracodawcy, którzy przed dniem 1 stycznia 2012 r. uzyskali status zakładu pracy chronionej, byli zobowiązani w terminie do dnia 30 czerwca 2012 r. do zwiększenia wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych do co najmniej 50% (przy czym co najmniej 20% ogółu zatrudnionych to osoby zaliczone do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności).

Employment quota that entitle the employer to apply for the status of a workplace for the disabled was increased by the Act of 29 October 2010 amending the Act on Social and Vocational Inclusion and Employment of the Disabled has raised. According to the act, employers now obtain the status of a workplace for the disabled if the quota of employees with disabilities in their enterprise amounts to at least 50% and at least 20% of all employees have severe or moderate disabilities.

Wskaźniki zatrudnienia osób niepełnosprawnych, które uprawniają pracodawcę do uzyskania statusu zakładu pracy chronionej, zostały podwyższone ustawą z dnia 29 października 2010 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych ustaw. Zgodnie z tymi regulacjami, obecnie pracodawca uzyskuje status pracodawcy prowadzącego zakład pracy chronionej, jeżeli wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wynosi co najmniej 50%, przy czym co najmniej 20% ogółu zatrudnionych stanowią osoby zaliczone do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności.

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 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

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