

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 in working time**

On 23 August 2013, an act came into force amending the rules on working time.

Among others, the act has introduced:

- (i) the possibility of extending to 12 months the settlement period in each working time system, if justified on objective or technical grounds, or those relating to organisation of work and, moreover, if the general rules of employee safety and healthcare are upheld;
- (ii) a new institution called "flexitime", which allows working time schedules to be set with varying hours for starting work on normal working days, or to set a time interval in which the employee should start work;
- (iii) new regulations on creating working time schedules – a work schedule may be produced in written or electronic form – for a period shorter than the settlement period, but covering at least one month;
- (iv) new regulations for compensating through work for time off granted in response to an employee's written request, in order to attend to personal matters – such time at work does not constitute overtime.

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

On 1 October 2013, an act came into force amending the rules for granting upbringing leave. The changes are designed to create greater incentives for parents to share upbringing leave and for it to be used by both of them.

**I
Nowe prawo****Zmiany w zakresie czasu pracy**

Dnia 23 sierpnia 2013 r. weszła w życie ustawa zmieniająca przepisy o czasie pracy.

Ustawa wprowadziła m.in.:

- (i) możliwość przedłużenia okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy w każdym systemie czasu pracy, jeśli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy, a ponadto gdy zachowane są ogólne zasady bezpieczeństwa i zdrowia pracowników;
- (ii) nową instytucję tzw. „ruchomego czasu pracy”, który pozwala na ustalanie rozkładów czasu pracy przewidujących różne godziny rozpoczęcia pracy w dniach pracy pracowników lub na określenie przedziału czasu, w którym pracownik powinien podjąć pracę;
- (iii) nowe regulacje dotyczące tworzenia rozkładów czasu pracy – rozkład czasu pracy może być sporządzony w formie pisemnej lub elektronicznej – na okres krótszy niż okres rozliczeniowy, obejmujący jednak co najmniej 1 miesiąc;
- (iv) nowe regulacje dotyczące odpracowania zwolnienia od pracy udzielonego pracownikowi jego pisemny wniosek, w celu załatwienia spraw osobistych – czas takiego odpracowania nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.

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 uchylająca dyrektywę 96/34/WE – zmiana Kodeksu pracy

1 października 2013 r. weszła w życie ustawa zmieniająca zasady udzielania urlopu wychowawczego. Wprowadzone zmiany mają na celu stworzenie większej zachęty do dzielenia się urlopem wychowawczym i korzystania z niego przez oboje rodziców.

With regard to existing regulations, the amendment has introduced the following changes:

- (i) granting to each parent or guardian of the child the exclusive right to one month of upbringing leave without the option of transferring it to the other parent/guardian;
- (ii) an increase from 3 to 4 months of the upbringing leave period, which both parents or guardians may use simultaneously;
- (iii) an increase from 4 to 5 in the number of sections, in which the upbringing leave may be used;
- (iv) deletion of the rule of proportionality of annual leave for employees returning to work from upbringing leave during the course of a calendar year – after the entry into force of the new regulations, such employees are entitled to the full extent of leave;
- (v) a rule that for the duration of upbringing leave the limitation period for annual leave claims does not start and, if started, is subject to suspension.

W odniesieniu do dotychczasowych regulacji, nowelizacja wprowadziła m.in. następujące zmiany:

- (i) przyznanie każdemu z rodziców lub opiekunów dziecka wyłącznego prawa do jednego miesiąca urlopu wychowawczego bez możliwości przeniesienia go na drugiego rodzica/opiekuna;
- (ii) zwiększenie z 3 do 4 miesięcy okresu urlopu wychowawczego, z którego mogą jednocześnie korzystać oboje rodzice lub opiekunowie;
- (iii) zwiększenie z 4 do 5 części, w których może być wykorzystany urlop wychowawczy;
- (iv) zniesienie zasady proporcjonalności urlopu wypoczynkowego w stosunku do pracownika powracającego z urlopu wychowawczego w trakcie roku kalendarzowego – po wejściu w życie nowych przepisów taki pracownik jest uprawniony do urlopu wypoczynkowego w pełnym wymiarze;
- (v) zasadę, że bieg przedawnienia roszczenia o urlop wypoczynkowy nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu na czas korzystania z urlopu wychowawczego.

The minimum wage in 2014: PLN 1,680

From 1 January 2014, pursuant to the Council of Ministers regulation of 11 September 2013, the new binding level of the minimum wage for work will be: PLN 1,680.

Minimalne wynagrodzenie w 2014 r. – 1680 zł

Zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 11 września 2013 r. od 1 stycznia 2014 r. obowiązywać będzie nowa wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę: 1680 zł.

II Work in progress...

Changes in the rules governing work on Sundays and public holidays

On 24 May 2013, a members' draft amendment to the Labour Code was submitted to the Sejm. The draft act extends the ban on working in retail to all Sundays, while extending the list of cases in which work on Sundays and public holidays is permitted to include petrol stations.

There is currently a ban on working in retail outlets on public holidays (including those falling on a Sunday), although work is allowed on Sundays, if it is essential for the community and the day-to-day needs of the population.

At the same time, the first parliamentary reading of a members' draft bill was held on 30 August aimed at extending the list of exceptions in which work is allowed on Sundays and public holidays, to work involving electronic means of communication, within the meaning of the provisions on rendering services by electronic

II Trwają prace nad...

Zmiany w przepisach regulujących pracę w niedziele i święta

24 maja 2013 r. wpłynął do Sejmu poselski projekt nowelizacji Kodeksu pracy. Projekt zakłada rozszerzenie zakazu pracy w placówkach handlowych na wszystkie niedziele, przy jednoczesnym poszerzeniu listy wyjątków określających przypadki, w których praca w niedziele i święta jest dozwolona o pracę na stacjach benzynowych.

Obecnie obowiązuje zakaz pracy w placówkach handlowych w święta (w tym przypadające w niedziele), przy czym praca w niedziele jest dozwolona w placówkach handlowych przy wykonywaniu prac koniecznych ze względu na ich użyteczność społeczną i codzienne potrzeby ludności.

Jednocześnie, 30 sierpnia br. odbyło się pierwsze czytanie poselskiego projektu ustawy, który zakłada poszerzenie listy wyjątków zezwalających na pracę w niedziele i święta o prace z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną na rzecz

means, for the benefit a foreign business, or a foreign branch or agency of such a business, due to the different days free from work of the above entities in relation to Polish employers.

przedsiębiorcy zagranicznego lub zagranicznego oddziału lub przedstawicielstwa takiego przedsiębiorcy, ze względu na odmienne, w stosunku do polskiego pracodawcy, dni wolne od pracy u wyżej wymienionych podmiotów.

Ban on employees' promissory notes and other forms of securing employment

On 23 July 2013, a members' draft bill was submitted to the Sejm banning the use in employment relations of promissory notes, employees' declarations of submission to enforcement and confirmations of acceptance of debt by employees, the purpose of which is to secure the employer's future claims. Pursuant to the draft bill, such types of security will be void under the law and the employer, or the person on behalf of the employer, who has demanded a promissory note, or a declaration from the employee of submission to enforcement, or a confirmation of acceptance of debt by the employee, or has accepted such a bill, declaration or confirmation, will be liable for a petty offence.

Zakaz wystawiania weksli pracowniczych oraz innych zabezpieczeń pracowniczych

23 lipca 2013 r. wpłynął do Sejmu poselski projekt ustawy zakazujący stosowania w stosunkach pracowniczych zabezpieczeń wekslowych, składania przez pracowników oświadczeń o poddaniu się egzekucji oraz uznania przez pracownika długu, które mają na celu zabezpieczenie przyszłych roszczeń pracodawcy. Zgodnie z projektem, tego rodzaju zabezpieczenia są nieważne z mocy prawa, zaś pracodawca lub osoba, która w jego imieniu zażądała wystawienia weksla, złożenia oświadczenia pracownika o poddaniu się egzekucji lub uznania przez pracownika długu, lub przyjęła taki weksel, oświadczenie lub uznanie podlega odpowiedzialności wykroczeniowej.

Compulsory retirement and disability pension insurance of supervisory board members

On 30 August 2013, the Ministry of Labour and Social Security sent for external consultation a draft bill extending the list of entities that are subject to compulsory pension insurance to include supervisory board members. The draft law assumes that the base for calculating social insurance contributions for supervisory board members will be income derived from serving as a member of the supervisory board, and the contributions will be paid by the entity with the supervisory board.

Obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne i rentowe członków rad nadzorczych

30 sierpnia 2013 r. Ministerstwo Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przekazało do uzgodnień zewnętrznych projekt ustawy rozszerzający katalog podmiotów podlegających obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnym i rentowym o członków rad nadzorczych. W projekcie przyjęto, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne członków rad nadzorczych będzie stanowił przychód uzyskiwany z tytułu pełnienia funkcji członka rady nadzorczej, a płatnikiem składek będzie podmiot, w którym działa rada nadzorcza.

At the same time, the draft bill provides for cumulative treatment of social security entitlements in the event of contracts of commission, if the base for calculating social security contributions is lower than the minimum wage in a given month.

Jednocześnie projekt ustawy przewiduje kumulację tytułów ubezpieczenia w przypadku umów zlecenia, w sytuacji gdy podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne będzie niższa od minimalnego wynagrodzenia za pracę w danym miesiącu.

III From the courtroom

An employee who is posted abroad must have been insured earlier with the Social Insurance Institution (ZUS) – judgment of the Supreme Court of 6 August 2013 (unpublished).

If, before leaving to work abroad, an employee has not been insured with ZUS for at least one month, then the employing firm will not receive an A1 certificate proving that the employee is insured in Poland – this was the position taken by the Supreme Court in its judgment of 6 August 2013 (II UK 116/13). According to the court, solely staying in Poland before going abroad, does not mean that the employee is subject to national law under the provisions of EU Regulation 883/2004, which provides for insurance in the posting state, if the expected working time abroad will not exceed 24 months, and the posted person is not sent to replace another posted person. Therefore, an employer who delegates to another EU country an employee who has

III Z sali sądowej

Pracownik delegowany za granicę musi być wcześniej ubezpieczony w ZUS – wyrok Sądu Najwyższego z 6 sierpnia 2013r. (niepubl.)

Jeżeli pracownik, przed wyjazdem do pracy za granicą, nie był co najmniej miesiąc ubezpieczony w ZUS, to zatrudniająca go firma nie dostanie zaświadczenia A1 potwierdzającego, że taki pracownik podlega ubezpieczeniu w Polsce – takie stanowisko zajął SN w wyroku z dnia 6 sierpnia 2013 r. (II UK 116/13). Zdaniem Sądu samo przebywanie w Polsce przed wyjazdem za granicę nie oznacza, że pracownik podlega prawu krajowemu w rozumieniu przepisów rozporządzenia unijnego nr 883/2004, które przewiduje możliwość ubezpieczenia w państwie delegującym, jeżeli przewidywany czas pracy za granicą nie przekracza 24 miesięcy, a osoba delegowana nie jest wysłana, by zastąpić inną delegowaną osobę. W związku

not been covered by social security in Poland for at least one month, will be obliged to pay social security contributions to the insurance system of the state to which the posting is made.

z powyższym, pracodawca delegujący do innego państwa UE pracownika, który nie był objęty ubezpieczeniem społecznym w Polsce przez co najmniej miesiąc, będzie miał obowiązek odprowadzania składek na ubezpieczenie społeczne do systemu ubezpieczeń państwa, do którego nastąpiło oddelegowanie.

The Social Insurance Institution (ZUS) may not increase contributions for employees by 100%, if the workers are at fault for the accident at work – Supreme Court judgment of 4 June 2013 (unpublished)

ZUS nie może podwyższyć o 100% wysokości składek za zatrudnionych, jeśli winę za wypadek przy pracy ponoszą pracownicy – wyrok SN z dnia 4 czerwca 2013 r. (niepubl.)

The provision authorising ZUS to increase, at the request of a labour inspector, the percentage rate for accident insurance contributions, is a provision with penal overtones, which applies in the event of a serious breach of health and safety regulations by an employer and does not depend on the frequency of accidents at the given remitter's workplace. In each case where an employee is the direct infringer of health and safety at work regulations, an assessment should be made whether the infringement is a consequence of the employer's acts or omissions, and only then may sanctions be used against the employer.

Przepis uprawniający ZUS do podwyższenia, na wniosek inspektora pracy, stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe jest przepisem o zabarwieniu penalnym, który znajduje zastosowanie w przypadku rażącego naruszenia przez pracodawcę przepisów bhp i nie zależy od częstotliwości wystąpienia wypadków przy pracy u danego płatnika. W każdym przypadku, gdy bezpośrednim sprawcą naruszenia przepisów bhp jest pracownik należy dokonać oceny, czy naruszenie to można zakwalifikować jako następstwo działania lub zaniechania pracodawcy i jedynie w takim przypadku można zastosować wobec pracodawcy sankcję.

Contact

Agnieszka Lisiecka, *advokat*, 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, *advokat*, 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 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

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