

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****Employment certificate change**

An executive regulation of the Minister of Labour and Social Policy dated 9 November 2011 entered into force on 7 December 2011 and amends an executive regulation on the content of an employment certificate as well as manner of its issue and correction. The aim of the new law is to adapt the existing executive regulation to new procedures for issuing employment certificates, which entered into force on 21 March 2011.

According to these regulations, an employer hiring an employee on the basis of consecutive definite time employment contracts (probationary employment contract, fixed-term employment contract or an employment contract for specific work) is not required to issue an employment certificate to an employee upon termination of each such contract. A collective employment certificate covering all such contracts for a 24 month period may be issued, starting from the first such contract.

Brokerage house policy on variable elements of key management remuneration

An executive regulation of the Minister of Finance dated 2 December 2011 entered into force on 15 December 2011. It concerns brokerage house policy on variable elements of key management remuneration. This executive regulation was issued on the basis of the Banking Law Act, which was amended by a law binding from 12 July 2011 (see Newsletter, July -- September, point IV).

The executive regulation sets forth principles governing

I**Nowe prawo****Zmiana w treści świadectwa pracy**

7 grudnia 2011 r. weszło w życie rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 9 listopada 2011 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania. Celem nowego aktu prawnego jest dostosowanie przepisów rozporządzenia do nowych rozwiązań dotyczących wydawania świadectw pracy, które weszły w życie 21 marca 2011 r.

Zgodnie z tymi regulacjami pracodawca zatrudniający pracownika na podstawie kolejnych terminowych umów o pracę (tj. umowy o pracę na okres próbny, umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas wykonywania określonej pracy) nie musi wydawać pracownikowi świadectwa pracy po rozwiązaniu każdej z tych umów. Może wydać jedno zbiorcze świadectwo pracy obejmujące zakończone okresy zatrudnienia na podstawie takich umów, zawartych w okresie 24 miesięcy, poczynając od zawarcia pierwszej z tych umów.

Zasady ustalania przez dom maklerski polityki zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze

15 grudnia 2011 r. weszło w życie rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 2 grudnia 2011 r. w sprawie zasad ustalania przez dom maklerski polityki zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze. Rozporządzenie zostało wydane na podstawie przepisów ustawy Prawo bankowe zmienionych ustawą obowiązującą od 12 lipca 2011 r. (patrz biuletyn lipiec – wrzesień, pkt IV).

Rozporządzenie wprowadza zasady ustalania przez dom

variable remuneration elements set by brokerage house for key management. They are analogous to those introduced by the Financial Supervisory Commission with regard to persons holding managerial positions at banks.

By 31 January of each year a brokerage house must provide information to the FSC on the number of employees whose remuneration in the preceding year exceeded equivalent of EUR 1 million, together with information on positions held by such persons as well as main elements of remuneration and other benefits.

End of the Anti-Crisis Act

The so-called anti-crisis law dated 1 July 2009 ceased to apply on 31 December 2011. It was introduced in order to mitigate the effects of the global financial crisis.

The end of this law means that regulations that were suspended or amended on its basis are again effective from 1 January 2012. This concerns, among others, a regulation under which the conclusion of a subsequent definite time employment contract has legal effects equivalent to the conclusion of an indefinite time employment contract if the parties previously concluded a definite time employment contract twice for two consecutive periods and to the extent that the time between termination of one contract and conclusion of subsequent employment contract did not exceed one month.

Longer maternity and paternity leave

An amended Labour Code (by acts dated 25 November 2010 and 6 December 2008) entered into force on 1 January 2012 and extends maternity and paternity leave.

During the period from 1 January 2012 to 31 December 2013 the length of additional maternity leave and absence on terms of maternity leave for an employee adopting or raising a child in the case of birth/adoption of one child is four weeks and six weeks in the case of birth/adoption of more than one child.

However, additional leave is two weeks in 2012 and 2013 for absence on terms of maternity leave for an employee adopting or caring for a child up to the age of seven and, in the case of a child toward whom a decision was made to delay mandatory schooling, until the age of 10.

maklerski polityki zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze. Zasady te są analogiczne do tych wprowadzonych uchwałą KNF w stosunku do osób zajmujących kierownicze stanowiska w banku.

Do 31 stycznia każdego roku dom maklerski musi przekazać do KNF dane na temat liczby zatrudnionych w nim osób, których łączne wynagrodzenie w poprzednim roku przekracza równowartość 1 000 000 euro, wraz z informacjami o stanowiskach zajmowanych przez te osoby oraz wartości głównych składników wynagrodzenia i innych świadczeń.

Koniec obowiązywania ustawy anty kryzysowej

Z dniem 31 grudnia 2011 r. przestała obowiązywać tzw. ustawa antykryzysowa z dnia 1 lipca 2009 r. Jej celem było złagodzenie skutków światowego kryzysu finansowego.

Zakończenie obowiązywania ustawy oznacza, że od 1 stycznia 2012 r. ponownie obowiązują poprzednie regulacje, które na czas obowiązywania ustawy antykryzysowej zostały zawieszane bądź zmienione. Dotyczy to między innymi regulacji, zgodnie z którą zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła 1 miesiąca.

Dłuższe urlopy macierzyńskie i ojcowskie

1 stycznia 2012 r. weszły w życie nowelizacje Kodeksu pracy z dnia 25 listopada 2010 r. oraz z 6 grudnia 2008 r. zwiększające wymiar urlopów macierzyńskich i ojcowskich.

Począwszy od 1 stycznia 2012 r. do 31 grudnia 2013 r. wymiar dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego dla pracownika przysposabiającego dziecko lub przyjmującego dziecko na wychowanie w przypadku urodzenia/przyjęcia 1 dziecka wynosi 4 tygodnie, a w przypadku urodzenia/przyjęcia więcej niż jednego dziecka – 6 tygodni.

Natomiast wymiar dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego dla pracownika przysposabiającego dziecko lub przyjmującego dziecko w wieku do 7 roku życia (a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, do 10 roku życia) wynosi w 2012 r. i 2013 r. 2 tygodnie.

Paternity leave has also been extended by two weeks from 1 January 2012. This leave will thereby have a maximum period set forth in the law dated 25 November 2010.

Employees who benefit from the above leave on 1 January 2012 have the right to a part of additional leave to the extent corresponding to the difference between hitherto and extended leave.

New basis to calculate retirement and pension premiums

Starting from 1 January 2012 the basis to calculate retirement and pension premiums of persons on childcare leave is 60% of average monthly remuneration in the preceding quarter. The new premium is binding from the third month of the following quarter.

The above basis for calculating retirement and pension premiums cannot be higher than average monthly remuneration for the 12 month calendar period preceding childcare leave.

The above changes were introduced by a law dated 6 December 2008 which amended Labour Code and certain other acts and entered into force on 1 January 2009. During a transition period from 1 January 2009 to 31 December 2011 the basis for calculating retirement and pension premiums was minimum remuneration for work in a given calendar year, as set by regulations governing minimum work remuneration.

Shortened work time for handicapped employees – only with a medical certificate

In accordance with a law dated 29 October 2010 which amends act on occupational and social rehabilitation and employment of disabled persons and certain other acts, which entered into force on 1 January, work time of handicapped employees, irrespective of their degree of disability, is eight hours per day and 40 hours per week. Work time was thereby extended by one hour for handicapped persons with a significant or moderate degree of disability.

The above work time may be reduced to seven hours per day and 35 hours per week for persons with a significant or moderate degree of disability if a physician examining employees or, in his absence, physician caring for a handicapped person issues a medical certificate for such person with justification for shortened work time. In such case, a reduction in work time takes effect upon

Od 1 stycznia 2012 r. zwiększeniu do dwóch tygodni uległ także wymiar urlopu ojcowskiego. Urlop ten osiągnie tym samym swój maksymalny wymiar określony przepisami ustawy z dnia 25 listopada 2010 r.

Pracownicy, którzy w dniu 1 stycznia 2012 r. przebywali na ww. urloпах, mają prawo do części dodatkowego urlopu w wymiarze odpowiadającym różnicy między dotychczasowym a zwiększonym wymiarem urlopu.

Nowa podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe

Począwszy od 1 stycznia 2012 r. podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób przebywających na urlopie wychowawczym stanowi kwota 60% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w poprzednim kwartale. Składka w nowej wysokości obowiązuje od trzeciego miesiąca następnego kwartału.

Wskazana powyżej podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe nie może być wyższa niż przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających urlop wychowawczy.

Powyższe zmiany zostały wprowadzone ustawą z dnia 6 grudnia 2008 r. o zmianie Kodeksu pracy i niektórych innych ustaw, która weszła w życie 1 stycznia 2009 r. W okresie przejściowym od 1 stycznia 2009 r. do 31 grudnia 2011 r. podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe osób stanowiła kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę w danym roku kalendarzowym ustalona zgodnie z przepisami o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Skrócony czas pracy pracownika niepełnosprawnego – tylko za zaświadczeniem lekarskim

Zgodnie z przepisami ustawy z 29 października 2010 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych ustaw, które weszły w życie z dniem 1 stycznia br., czas pracy pracowników niepełnosprawnych bez względu na stopień niepełnosprawności wynosi 8 godzin na dobę i 40 godzin w tygodniu. Wydłużono tym samym o godzinę dziennie czas pracy osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności.

Dla osób ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności powyższy wymiar czasu pracy może zostać obniżony do 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo, jeżeli lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne pracowników lub w razie jego braku lekarz sprawujący opiekę nad osobą niepełnosprawną wyda w odniesieniu do tej osoby zaświadczenie o celowości

presentation of such medical certificate to the employer.

In turn, regulations governing overtime and night time employment of handicapped persons remain unchanged. A handicapped person cannot work overtime or at night under prevailing as well as new regulations.

Longer period for granting overdue vacation leave, shorter limitations statutes and new employer duties - law on reduction of certain civic and entrepreneurial duties

The Act on reduction of certain civic and entrepreneurial duties dated 16 September 2011 entered into force on 1 January 2012.

According to the new regulations, an employer must grant holiday leave unused in a given calendar year by 30 September of the following calendar year.

The statute of limitations regarding non-payment or improper payment of social insurance premiums is shortened from 10 to 5 years.

No increase in deductions for the Enterprise Social Benefits Fund - budgetary law

A consequence of the Council of Ministers adopting a state financial plan for 2012, which is intended to slow a rapid increase in public debt in Poland, is the undertaking of actions which, together with spending discipline, will achieve the above aim.

According to the act dated 22 December 2011 which amends certain acts relating to implementation of the budgetary law, which was adopted by the Parliament and signed by the President, the level of deductions for the Enterprise Social Benefits Fund in 2012 will be maintained at the rate prevailing in 2011.

The above change entered into force on 1 January 2012.

Higher pension premium in the amount financed by employers

On 1 February 2012, a new law dated 21 December 2011 which amends Act on Social Insurance System will enter into force, under which the pension insurance premium is to be 8% starting from premiums paid in February 2012.

stosowania skróconej normy czasu pracy. W takim przypadku obniżone normy czasu pracy stosuje się od chwili przedstawienia pracodawcy zaświadczenia lekarskiego.

Bez zmian pozostały natomiast regulacje dotyczące zatrudniania niepełnosprawnych w godzinach nadliczbowych i porze nocnej. Osoba niepełnosprawna nadal nie może być zatrudniona w porze nocnej i godzinach nadliczbowych.

Dłuższy termin na udzielenie zaległego urlopu wypoczynkowego, skrócone okresy przedawnienia oraz nowe obowiązki pracodawców – ustawa o redukcji niektórych obowiązków obywateli i przedsiębiorców

1 stycznia 2012 r. weszły w życie przepisy ustawy z dnia 16 września 2011 r. o redukcji niektórych obowiązków obywateli i przedsiębiorców.

Zgodnie z nową regulacją pracodawca ma obowiązek udzielić urlopu niewykorzystanego w danym roku kalendarzowym do 30 września następnego roku kalendarzowego.

Okres przedawnienia należności z tytułu składek na ubezpieczenie społeczne oraz z tytułu nienależnie opłaconych składek ulega skróceniu z 10 do 5 lat.

Brak wzrostu wysokości odpisów na ZFŚS – ustawa o budżecie

Konsekwencją przyjęcia przez Radę Ministrów planu finansowego państwa na 2012 r., którego celem jest zahamowanie szybkiego wzrostu długu publicznego w Polsce, jest podjęcie działań, które wraz z zastosowaniem dyscyplinującej reguły wydatkowej przyczynią się do osiągnięcia powyższego celu.

Zgodnie z ustawą z dnia 22 grudnia 2011 r. o zmianie niektórych ustaw związanych z realizacją ustawy budżetowej, która została przyjęta przez Parlament oraz podpisana przez Prezydenta, wysokość odpisu za zakładowy fundusz świadczeń socjalnych w 2012 r. zostanie utrzymana na poziomie obowiązującym w roku 2011.

Powyższa zmiana weszła w życie 1 stycznia 2012 r.

Wyższa składka rentowa w części finansowanej przez płatników

2 lutego 2012 r. wejdzie w życie ustawa z dnia 21 grudnia 2011 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, zgodnie z którą stopa składki na ubezpieczenie rentowe począwszy od składek należnych

The amount of premium paid by an employee is to be 1.5% (no change in comparison to present regulations), whereas the amount paid by employers is 6.5% (2% higher than now).

The presented law is an element of changes introduced by the Council of Ministers in order to reduce the level of public debt in relation to GDP in 2012 to 52% of GDP. In the view of the Council of Ministers, this change will limit the deficit of the Social Insurance Fund with regard to the pension fund by approximately PLN 7 billion annually and in the longer term should help balance revenues and pension funds disbursements.

II Work in progress...

Retirement prior to attainment of retirement age - civic draft law on an amendment of the Act on Retirement and Pensions from the Social Insurance Fund

A civic draft law intended to facilitate early retirement had its first reading in Parliament on 17 November 2011.

According to the proposed changes, those who are insured will qualify for retirement prior to retirement age if their total contribution and non-contribution periods are 35 years for women and 40 years for men.

The draft law also specifies principles for determining minimum retirement for the above groups of persons, similarly with regard to the present regulation applying toward persons who have reached retirement age.

III From the courtroom

1) One compensation for unsuccessful termination of employment agreement irrespective of the number of termination notices filed

Recognition of a termination of an employment contract as void, or reinstatement to work together with pay for the period of remaining out of work is a one-time compensation for an employer's breach of the law. This position was taken by the Supreme Court in a verdict of 6 July 2011, in case ref. II PK 12/11.

The Supreme Court emphasised that even with the

za luty 2012 r. ma wynosić 8%. Stopa składki opłacanej przez pracownika nadal będzie wynosić 1,5%, natomiast stopa składki opłacanej przez pracodawcę – 6,5% (o dwa punkty procentowe więcej niż obecnie).

Przedstawiona ustawa jest częścią zmian wprowadzanych przez Radę Ministrów mających na celu obniżenie relacji długu publicznego do PKB w 2012 r. do 52% PKB. Zdaniem Rady Ministrów zmiana pozwoli ograniczyć deficyt Funduszu Ubezpieczeń Społecznych w zakresie funduszu rentowego o około 7 mld zł w skali roku, a w perspektywie wieloletniej powinna sprzyjać zbilansowaniu wpływów i wydatków funduszu rentowego.

II Trwają prace nad...

Przejście na emeryturę przed osiągnięciem wieku emerytalnego – obywatelski projekt ustawy o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych

17 listopada 2011 r. do pierwszego czytania na posiedzeniu Sejmu został skierowany obywatelski projekt ustawy, która ma umożliwić wcześniejsze przejście na emeryturę.

Zgodnie z proponowanymi zmianami ubezpieczonym, którzy mają łącznie okres składkowy i okres nieskładkowy wynoszący 35 lat dla kobiet i 40 lat dla mężczyzn, przysługiwałaby emerytura przed osiągnięciem wieku emerytalnego.

Projekt określa także zasady ustalenia minimalnej emerytury dla wyżej wskazanych grup osób, analogicznie do obecnie obowiązującej regulacji w stosunku do osób, które osiągnęły wiek emerytalny.

III Z sali sądowej

1) Jedno odszkodowanie za bezskuteczne wypowiedzenie umowy o pracę niezależnie od liczby złożonych oświadczeń o wypowiedzeniu

Uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę lub przywrócenie do pracy wraz z wynagrodzeniem za czas pozostawania bez pracy stanowi jednorazową kompensatę bezprawia pracodawcy. Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 6 lipca 2011 r. (sygn. akt II PK 12/11).

Sąd Najwyższy podkreślił, że nawet przy akceptacji

acceptance of the position that a further notice within the period of an earlier notice is acceptable, the benefits defined in the Labour Code compensate essentially one injury, namely the loss of employment after an illegal (unjustified or violating particular provisions of labour law) termination. An employee has the right to have a termination recognised as void or be reinstated to work and then this order or, in other words, compensation for unlawful termination is a singular act. This means that a similar claim from a subsequent termination becomes groundless, because the employee has obtained rights resulting from the first termination.

Since one reinstatement to work, or recognition of termination as void, eliminates any dispute regarding further employment, then the compensation may not be of different nature, such as a double benefit, even if it may be perceived as a sanction against an employer for violations of law in terminating an employment contract.

2) Disclosure of pay documents not always cause for dismissal on disciplinary grounds

An employer who discriminates his employee cannot dismiss him on disciplinary grounds only because the employee has made use of official documents before the court. That is the ruling of the Supreme Court dated 15 July 2011, in case ref. I PK 12/11.

In the discussed case, the employee made use in court proceedings of pay documents referring to other employees to prove that the employer's actions were discriminatory. The employer terminated the employee's work contract without notice stating as cause a serious violation of employee's basic duties – disclosure of other employees' pay documents.

3) Pre-retirement protection in a definite time employment contract

A prohibition on premature termination of employment of an employee with less than four years to retirement does not concern an employment contract concluded for a definite time that expires after the period for which it was concluded prior to an employee reaching retirement age with the right to a retirement pension. The Supreme Court adopted this position in a ruling dated 27 July 2011, in case ref. II PK 20/11.

In the view of the Supreme Court, employee pre-retirement protection applies toward those employees for whom loss of employment could disqualify them from retirement rights. If employment is to be terminated (after the period for which it was concluded) prior to an employee reaching retirement age, such employee will not enjoy preretirement

stanowiska, że kolejne wypowiedzenie w okresie uprzedniego wypowiedzenia jest dopuszczalne, określone w Kodeksie pracy świadczenia kompensują zasadniczo jedną szkodę, czyli utratę zatrudnienia po bezprawnym (niezasadnym lub naruszającym określone przepisy prawa pracy) wypowiedzeniu. Pracownik ma prawo do uznania wypowiedzenia za bezskuteczne albo przywrócenia do pracy i wówczas takie orzeczenie lub – inaczej ujmując – kompensata bezprawnego wypowiedzenia jest jedna. Powoduje to, że takie same żądania z kolejnego wypowiedzenia stają się bezprzedmiotowe, skoro pracownik uzyskuje uprawnienie wynikające z pierwszego wypowiedzenia.

Skoro jedno przywrócenie do pracy albo uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne likwiduje spór o dalsze zatrudnienie, to innego charakteru, czyli podwójnego świadczenia, nie powinno mieć również odszkodowanie, nawet jeżeliby postrzegać je jako sankcję dla pracodawcy za naruszanie prawa przy wypowiedaniu umowy o pracę.

2) Ujawnienie dokumentów płacowych nie zawsze jest powodem do zwolnienia dyscyplinarnego

Pracodawca, który dyskryminuje pracownika, nie może go zwolnić dyscyplinarnie tylko za to, że przed sądem pracownik posłużył się dokumentami służbowymi. Tak wynika z orzeczenia Sądu Najwyższego z 15 lipca 2011 r. (sygn. akt I PK 12/11).

W przedmiotowej sprawie pracownik posłużył się w postępowaniu sądowym dokumentami płacowymi innych pracowników, aby udowodnić, że działania pracodawcy mają charakter dyskryminacyjny. Pracodawca rozwiązał z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych – ujawnienie dokumentacji płacowej innych pracowników.

3) Ochrona przedemerytalna przy umowie na czas określony

Zakaz wcześniejszego wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi, któremu zostało mniej niż 4 lata do emerytury, nie dotyczy umowy o pracę zawartej na czas określony, która uległaby rozwiązaniu z upływem okresu jej trwania przed osiągnięciem przez pracownika wieku emerytalnego umożliwiającego mu uzyskanie prawa do emerytury. Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 27 lipca 2011 r. (sygn. akt II PK 20/11).

Zdaniem Sądu Najwyższego przedemerytalna ochrona pracownika dotyczy pracowników, w odniesieniu do których rozwiązanie ich dotychczasowego stosunku pracy mogłoby zniweczyć szanse na uzyskanie uprawnień emerytalnych. Jeżeli stosunek pracy ma ulec rozwiązaniu (z upływem czasu, na jaki został zawarty) przed

protection.

4) Time limitation on the ability to accumulate vacation leave

The European Court of Justice issued a judgment on 22 November 2011, according to which, Community law does not obstruct national regulations or practices such as collective accords, which, through the establishment of a 15 month allowed transfer period after which the right annual paid leave expires, limit rights to such leave by an employee unable to work for several consecutive years (ECJ judgment dated 22 November 2011, in case ref. C-214/10).

The court concluded that the right to unlimited accumulation of rights to annual paid holiday leave that is acquired during a period of inability to work would not serve the purpose of the right to annual paid vacation leave.

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

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

osiągnięciem wieku emerytalnego przez pracownika, to wówczas taki pracownik nie będzie podlegał ochronie przedemerytalnej.

4) Ograniczenie w czasie możliwości kumulowania urlopu wypoczynkowego

22 listopada 2011 r. Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej wydał wyrok, zgodnie z którym prawo wspólnotowe nie stoi na przeszkodzie przepisom lub praktykom krajowym, takim jak układy zbiorowe, ograniczającym – poprzez ustanowienie 15-miesięcznego okresu dozwolonego przeniesienia, po upływie którego prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego wygasa – gromadzenie praw do tego urlopu przez pracownika niezdolnego do pracy w ciągu kilku następujących po sobie lat (wyrok TSUE z 22 listopada 2011 r., sygn. akt C-214/10).

Trybunał doszedł do wniosku, że prawo do gromadzenia w nieograniczonym wymiarze praw do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego nabytych w takim okresie niezdolności do pracy nie odpowiadałoby celowi prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego.

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

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