

## 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****Minimum annual remuneration for work of foreign highly skilled employee**

On 29 June 2012, the minister with jurisdiction for internal affairs issued a regulation, on the basis of a law amending the Foreigner Act and Act on Promotion of Employment and Labour Market Institutions dated 27 April 2012, on the amount of minimum remuneration for work of foreign highly skilled employee required to obtain a residence permit for a definite time in Poland.

According to the new regulations, minimum annual remuneration for foreign highly skilled employee for purposes of issuing a definite residence permit in 2012 is PLN 61,191 (approx. EUR 14,546).

The new regulation entered into force on 11 July 2012.

**Amendment of the Law on Occupational and Social Rehabilitation and Employment of the Disabled**

On 15 September 2012 an amendment dated 28 June 2012 of the Law on Occupational and Social Rehabilitation and Employment of the Disabled entered into force.

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 law) and to update the amount of subsidy granted to employers of the disabled.

**I****Nowe prawo****Wysokość minimalnego rocznego wynagrodzenia za pracę dla cudzoziemca posiadającego wysokie kwalifikacje**

29 czerwca 2012 r. na podstawie ustawy o zmianie ustawy o cudzoziemcach i ustawy z dnia 27 kwietnia 2012 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy minister właściwy do spraw wewnętrznych wydał rozporządzenie określające wysokość minimalnego rocznego wynagrodzenia dla cudzoziemca, które jest wymagane do udzielenia mu zezwolenia na zamieszkanie na czas oznaczony.

Zgodnie z rozporządzeniem wysokość minimalnego rocznego wynagrodzenia dla cudzoziemca posiadającego wysokie kwalifikacje, od którego uzależnione jest udzielenie mu zezwolenia na zamieszkanie na czas oznaczony, w 2012 r. wynosi 61 191 zł (około 14 546 euro).

Rozporządzenie weszło w życie 11 lipca 2012 r.

**Zmiana ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych**

15 września 2012 r. weszła w życie ustawa z dnia 28 czerwca 2012 r. 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.

**Amendment of an Executive Regulation of Ministry of Labour and Social Policy dated 1 August 2012 related to work accidents**

On 24 August 2012 an Executive Regulation of the Ministry of Labour and Social Policy dated 1 August 2012 took effect, which amends an Executive Regulation on the manner of recognising events during the period of accident insurance as work accidents, legal classification of such events, the report sheet used for work accidents, and the deadline for submission.

The new regulations modify, among others, the report sheet used for work accidents. It includes information on the consequences of an accident, i.e. type and location of injury. In addition, explanations of the injured party and information obtained from witnesses must be enclosed in the report sheet.

**Minimum remuneration in 2013 – PLN 1,600**

In accordance with an executive regulation of the Council of Ministers dated 14 September 2012, new minimum remuneration for work of PLN 1,600 applies from 1 January 2013.

**II  
Work in progress...****Fewer obligations when commencing employer activity – amendment of Labour Code**

On 18 September 2012 a government draft law amending the Labour Code and certain other laws was sent to parliament for its first reading.

The draft changes include elimination of two of its six procedures when commencing activity as an employer: registration at the State Labour Inspection and State Sanitary Inspection. According to the proposed changes, the above entities will be able to make free-of-charge use of data on employers that is collected by the Main Statistical Office and Social Insurance Administration.

In the view of legislators, elimination of the above procedures will shorten the total time to register an entity in the National Court Register, statistical office, tax office and Social Insurance Administration.

**Zmiana rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej dotyczącego wypadków przy pracy z dnia 1 sierpnia 2012 r.**

24 sierpnia 2012 r. weszło w życie rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 1 sierpnia 2012 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie trybu uznawania zdarzenia powstałego w okresie ubezpieczenia wypadkowego za wypadek przy pracy, kwalifikacji prawnej zdarzenia, wzoru karty wypadku i terminu jej sporządzenia.

Zgodnie z nowymi przepisami zmianie uległ m.in. wzór karty wypadku, który od 24 sierpnia 2012 r. zawiera również informacje dotyczące konsekwencji wypadku, tj. rodzaju i umiejscowienia urazu. Dodatkowo, zgodnie z nowymi regulacjami, do karty wypadku należy dołączyć zapis wyjaśnień poszkodowanego oraz informacji uzyskanych od świadków wypadku.

**Minimalne wynagrodzenie w 2013 r. – 1 600 zł**

Zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 14 września 2012 r. od 1 stycznia 2013 r. obowiązywać będzie nowa wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę: 1 600 zł.

**II  
Trwają prace nad...****Redukcja obowiązków przy rozpoczynaniu działalności pracodawcy – zmiana Kodeksu pracy**

18 września 2012 r. do pierwszego czytania na posiedzeniu Sejmu został skierowany rządowy projekt ustawy o zmianie Kodeksu pracy i niektórych innych ustaw.

Projektowane zmiany zakładają wyeliminowanie dwóch z sześciu procedur obowiązujących przy rozpoczynaniu działalności pracodawcy, tj. rejestracji w Państwowej Inspekcji Pracy i w Państwowej Inspekcji Sanitarnej. Zgodnie z proponowanymi zmianami powyższe podmioty będą mogły nieodpłatnie korzystać z danych dotyczących pracodawców gromadzonych przez Główny Urząd Statystyczny i Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

Zdaniem projektodawców likwidacja powyższych procedur skróci łączny czas rejestracji podmiotu w Krajowym Rejestrze Sądowym, urzędzie statystycznym, urzędzie skarbowym i Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych.

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

Draft changes to the Labour Code with regard to parental leave dated 5 July 2012 prepared by the Ministry of Labour and Social Policy were sent for review by the European Affairs Committee.

Amendment of the Labour Code is required for the implementation of Directive 2010/18/UE in the legal order.

Essential changes in the draft in relation to existing regulations are as follows:

- (i) parents or guardians can simultaneously benefit from parental leave for a period not exceeding four months;
- (ii) one month of parental leave will be granted without the possibility of transferring it to another parent/guardian;
- (iii) parental leave may be used in five parts;
- (iv) expiry of claims for parental leave does not commence and a commenced deadline is suspended for the time of used parental leave

According to the draft, the changes are to take effect from 1 January 2013.

**Changes of work time regulations**

On 18 September 2012 the Ministry of Labour and Social Policy presented initial proposals to the Trilateral Commission on Social-Economic Affairs to amend section 6 of the Labour Code: "Work Time".

The proposed changes are intended to:

- (i) enable parties to an employment relationship to decide to a greater degree than presently on a specific work time schedule with consideration of protection norms under the Labour Code;
- (ii) expanded public dialogue at the enterprise and supra-enterprise levels;
- (iii) extended scope of collective bargaining agreements, which like that of many European countries should play a greater role in labour law than now;
- (iv) adaptation of the work process to a dynamically changing market situation;
- (v) increased ability of employees to reconcile professional and private life, education, additional professional activity, as well as parental duties.

**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 – zmiana Kodeksu pracy**

Projekt zmian do Kodeksu pracy w zakresie urlopu wychowawczego z dnia 5 lipca 2012 r. przygotowany przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej został przekazany do rozpatrzenia do Komitetu do spraw europejskich.

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

Zasadnicze zmiany zawarte w projekcie w stosunku do dotychczasowej regulacji są następujące:

- (i) rodzice lub opiekunowie mogą jednocześnie korzystać z urlopu wychowawczego przez okres nieprzekraczający 4 miesięcy;
- (ii) jeden miesiąc urlopu wychowawczego będzie przyznawany bez możliwości przenoszenia go na drugiego rodzica/opiekuna;
- (iii) urlop wychowawczy może być wykorzystany w 5 częściach;
- (iv) bieg przedawnienia roszczenia o urlop wychowawczy nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu na czas korzystania z urlopu wychowawczego.

Zgodnie z projektem zmiany mają wejść w życie od 1 stycznia 2013 r.

**Zmiany przepisów dotyczących czasu pracy**

18 września 2012 r. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej przekazało Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych wstępne propozycje zmian przepisów działu szóstego Kodeksu pracy „Czas pracy”.

Proponowane zmiany mają na celu m.in.

- (i) umożliwienie stronom stosunku pracy – w większym niż dotychczas zakresie – decydowania o szczegółowym rozkładzie czasu pracy przy uwzględnieniu norm ochronnych wynikających z Kodeksu pracy;
- (ii) poszerzenie przestrzeni dialogu społecznego na poziomie zakładowym i ponadzakładowym;
- (iii) poszerzenie przestrzeni dla układów zbiorowych, które, wzorem wielu państw europejskich, powinny odgrywać większą niż obecnie rolę w procesie stanowienia prawa pracy;
- (iv) umożliwienie organizowania procesu pracy w dostosowaniu do dynamicznie zmieniającej się sytuacji na rynku;
- (v) umożliwienie pracownikom w większym niż dotychczas stopniu godzenia życia zawodowego z

osobistym, pracy z nauką, podejmowania dodatkowej aktywności zawodowej, łączenia pracy zawodowej z pełnieniem funkcji rodzicielskich.

Members of the Trilateral Commission on Social-Economic Affairs resolved to work further on the drafts.

Członkowie Zespołu Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych ustalili, że przystąpią do dalszych prac nad projektami.

### III From the courtroom

#### 1) Maintenance of workplace identity upon transfer to a different employer – Supreme Court ruling dated 11 April 2012.

The assumption of food services by subsequent contractors will not in each case result in the transfer of an employing undertaking within the meaning of art. 23(1) of the Labour Code - this is the position of the Supreme Court in a ruling dated 11 April 2012, case no. I PK 145/11.

According to the Court, art. 23(1) of the Labour Code applies in the provision of food services when an organized entirety is transferred, which maintains its identity. If the type of rendered services is based on a monetary factor, a transfer of tasks is insufficient to declare maintained identity of an enterprise being the condition for a transfer of an employing undertaking. It is also necessary to take over assets for performance of tasks, which in this case constituted kitchen premises and equipment and which were not transferred to another service provider.

#### 2) Liability for expending funds from an enterprise social benefits fund – Supreme Court ruling dated 8 May 2012

The right accorded to trade unions on the basis of art. 8 sec. 2 of the Enterprise Social Benefits Fund Act of 4 March 1994, to raise claims in a labour court for reimbursement of funds only concerns instances when social benefit fund means are expended in violation of the above law, and not regulations adopted on its basis – the Supreme Court adopted this position on 8 May 2012, case no. I PK 183/11.

In its justification, the Supreme Court clarified that the accepted interpretation of art. 8 sec. 1 of the Enterprise Social Benefits Fund Act prefers a strict understanding limited to linguistic interpretation, which is necessary when setting sanctions.

### III Z sali sądowej

#### 1) Kwestia zachowania tożsamości zakładu pracy przy przejściu tego zakładu na innego pracodawcę – wyrok Sądu Najwyższego z 11 kwietnia 2012 r.

Przejęcie zadań z zakresu prowadzenia żywienia szpitalnego przez kolejnych zleceniobiorców nie w każdym przypadku będzie skutkowało przejściem zakładu pracy w rozumieniu art. 23(1) Kodeksu pracy. Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 11 kwietnia 2012 r., sygn. akt I PK 145/11.

Zdaniem sądu z zastosowaniem art. 23(1) Kodeksu pracy mamy do czynienia przy zleceniu usług gastronomicznych wówczas, gdy przejściu podlega zorganizowana całość, która zachowuje swoją tożsamość. Jeżeli rodzaj wykonywanych usług opiera się na czynniku majątkowym, sam transfer zadań nie wystarcza do stwierdzenia zachowania tożsamości przedsiębiorstwa, będącego warunkiem przejścia zakładu pracy. Konieczne jest przejęcie także składników majątkowych służących wykonywaniu tych zadań. W omawianej sprawie składnikami takimi były pomieszczenia kuchni i ich wyposażenie, które nie zostały przekazane drugiemu usługodawcy.

#### 2) Odpowiedzialność za wydatkowanie środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych – wyrok Sądu Najwyższego z 8 maja 2012 r.

Przysługujące związkom zawodowym, na podstawie art. 8 ust. 2 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, prawo wystąpienia do sądu pracy z roszczeniem o zwrot funduszowi środków dotyczy wyłącznie przypadków wydatkowania środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych niezgodnie z przepisami powołanej powyżej ustawy, a nie postanowieniami powstałego na jej podstawie regulaminu – takie stanowisko przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z 8 maja 2012 r., sygn. akt I PK 183/11.

W uzasadnieniu Sąd Najwyższy wyjaśnił, że przyjęta wykładnia art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych preferuje interpretację ścisłą i ograniczoną do wykładni językowej, co jest konieczne przy normach sankcjonujących.

**3) Differentiating the right to additional severance is not discriminatory – Supreme Court ruling dated 10 May 2012**

In a ruling dated 10 May 2012 the Supreme Court found that an employer who carries out collective redundancy in several stages may grant additional severance (non-statutory) to employees dismissed at a subsequent stage, even if employees dismissed in previous stages had no right to such severance (case no. II PK 227/11).

In the view of the Supreme Court, a worsening of an employer's business situation to a degree requiring shut down of an enterprise and assurance of public order for such liquidation as well as the securing of conditions for further business activity and protection of remaining workplaces is sufficient reason to differentiate among dismissed employees. This concerns additional monetary severance through exclusion of employees from those slated for benefits to whom statements on work termination for reasons attributable to an employer were submitted prior to a decision to liquidate an enterprise, but for whom employment contract termination periods expired already after such decision and conclusion of an agreement on additional severance.

**4) Management board members subject to social insurance – judgment of the European Court of Justice dated 27 September 2012, case no. C-137/11**

In a judgment dated 27 September 2012, that ECJ found domestic regulations according to which management of a company based and subject to taxation in one country takes place in a different country is strictly deemed to be carried out at the seat of such company to be contrary to EU regulations.

In justification the Court stated that such a firm conviction hinder to prove before a domestic court that the location of their activity is actually in another member state where they actually engage in actions relating to such activity. In this manner the regulation exceeds what is necessary to achieve the justified aim of countering fraud.

**3) Różnicowanie prawa do dodatkowej odprawy nie stanowi dyskryminacji – wyrok Sądu Najwyższego z 10 maja 2012 r.**

W wyroku z 10 maja 2012 r. Sąd Najwyższy uznał, że pracodawca, który prowadzi zwolnienia grupowe w kilku etapach, może przyznać dodatkowe (ponadustawowe) odprawy pracownikom zwalnianym w kolejnym etapie, nawet jeśli pracownicy zwalniani w trakcie poprzedniego etapu nie mieli prawa do takich odpraw (sygn. akt II PK 227/11).

Zdaniem Sądu Najwyższego pogorszenie sytuacji ekonomicznej pracodawcy wymuszające likwidację jednego z zakładów, w połączeniu z koniecznością zapewnienia spokoju społecznego w celu przeprowadzenia owej likwidacji, zapewnienia warunków dla dalszej działalności gospodarczej i ochrony pozostałych stanowisk pracy, stanowi uzasadnioną przyczynę zróżnicowania sytuacji zwalnianych pracowników. Zróżnicowanie to w omawianym przypadku dotyczyło prawa do dodatkowych odpraw pieniężnych i polegało na wyłączeniu z kręgu świadczeniobiorców tych pracowników, którym oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunków pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy złożono przed podjęciem decyzji o likwidacji zakładu, ale w których przypadku okres wypowiedzenia umowy o pracę upłynął już po podjęciu takiej decyzji i po zawarciu porozumienia dotyczącego dodatkowych odpraw.

**4) Podleganie ubezpieczeniom społecznym przez członków zarządu – wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z 27 września 2012 r., sygn. akt C-137/11**

W wyroku z 27 września 2012 r. TSUE uznał za sprzeczne z przepisami wspólnotowymi uregulowanie krajowe, zgodnie z którym zarządzanie spółką z państwa członkowskiego innego niż to, w którym spółka ta ma siedzibę i podlega opodatkowaniu, uznaje się w sposób niewzruszalny za działalność wykonywaną w miejscu siedziby takiej spółki.

W uzasadnieniu Trybunał wskazał, że takie niewzruszalne domniemanie utrudnia udowodnienie przed sądem krajowym, że miejsce wykonywania działalności znajduje się rzeczywiście na terytorium innego państwa członkowskiego, w którym są faktycznie dokonywane czynności związane z tą działalnością. W efekcie regulacja ta wykracza poza to, co jest ściśle niezbędne do osiągnięcia uzasadnionego celu polegającego na zwalczaniu oszustw.

**Contact**

Agnieszka Lisiecka, *adwokat*, partner  
Tel.: +48 22 437 82 00, +48 22 537 8200  
E-mail: [agnieszka.lisiecka@wardynski.com.pl](mailto:agnieszka.lisiecka@wardynski.com.pl)

[www.wardynski.com.pl](http://www.wardynski.com.pl)

**Kontakt**

Agnieszka Lisiecka, *adwokat*, wspólnik  
Tel.: 22 437 82 00, 22 537 82 00  
E-mail: [agnieszka.lisiecka@wardynski.com.pl](mailto:agnieszka.lisiecka@wardynski.com.pl)

[www.wardynski.com.pl](http://www.wardynski.com.pl)

---

*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