

## 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****Facilitated free movement of workers**

On 20 May 2014, directive of the European Parliament and Council 2014/54/EU dated 16 April 2014 entered into force on measures facilitating the exercise of rights conferred on workers in the context of freedom of movement for workers.

The purpose of the directive is to make it easier for mobile workers to benefit from rights granted on the basis of art. 45 EUFT and Executive regulation (EU) no. 492/2011. The Directive imposes, among others, the following duties upon member states:

- (i) to ensure appropriate procedures enabling workers and members of their family to raise court claims relating to unjustified limitation of granted rights;
- (ii) to appoint one or more structures or bodies entrusted with the promotion and support of equal treatment of EU workers and their family members without discrimination based on citizenship, and without unjustified limitations or obstacles with regard to their right to free movement.

The Directive also provides for the right of public partners, including trade unions, to take part in the name of EU workers and their family members, or to provide them support with their consent in all court and administrative procedures intended to ensure observance of their rights.

The deadline to implement the directive is 21 May 2016.

**Changes to regulations promoting employment and labour market institutions**

On 27 May 2014, provisions entered into force amending the Act on promotion of employment and

**I  
Nowe prawo****Ułatwienie korzystania ze swobodnego przepływu pracowników**

20 maja 2014 r. weszła w życie dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/54/UE z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie środków ułatwiających korzystanie z praw przyznanych pracownikom w kontekście swobodnego przepływu pracowników.

Celem dyrektywy jest ułatwienie pracownikom mobilnym korzystania z praw przyznanych na podstawie art. 45 TFUE oraz rozporządzenia (UE) nr 492/2011. Dyrektywa nakłada na państwa członkowskie obowiązek m.in.:

- (i) zapewnienia odpowiednich procedur umożliwiających pracownikom oraz członkom ich rodzin dochodzenie na drodze sądowej roszczeń związanych z nieuzasadnionym ograniczeniem przyznanych im praw;
- (ii) wyznaczenia jednej lub większej liczby struktur lub organów, których zadaniem będzie promowanie, analiza, monitorowanie i wspieranie równego traktowania pracowników unijnych i członków ich rodzin bez dyskryminacji ze względu na obywatelstwo oraz bez nieuzasadnionych ograniczeń lub przeszkód w zakresie ich prawa do swobodnego przemieszczania się.

Dyrektywa przewiduje również prawo partnerów społecznych, w tym związków zawodowych, do uczestniczenia w imieniu pracowników unijnych i członków ich rodzin albo w celu udzielenia im wsparcia, za ich zgodą, we wszelkich procedurach sądowych i administracyjnych mających na celu zapewnienie przestrzegania ich praw.

Termin przewidziany na implementację dyrektywy upływa 21 maja 2016 r.

**Zmiany w przepisach o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy**

27 maja 2014 r. weszły w życie przepisy zmieniające ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

labour market institutions.

The new provisions are intended primarily to:

- (i) improve the effectiveness of labour office functioning,
- (ii) improve the quality of services rendered to the unemployed in accordance with their needs,
- (iii) support employers hiring young workers and the unemployed over 50 years of age, as well as support to employers in raising employee qualifications.

The Act introduces, among others, new institutions supporting job creation and the return to work of the unemployed, including those re-entering the labour market after a break relating to child rearing, such as: a grant for the creation of a tele-work position in, activation benefits, loan for the creation of a work position for an unemployed person, loan for business activity as well as regional programs.

As well, the law provides new instruments for unemployed persons below the age of 30 in the form of training, internship and settlement vouchers. Employers hiring young unemployed persons will be able to receive an employment voucher, whereas employers hiring the unemployed above the age of 50 will obtain co-financing for the remuneration of such persons.

New executive regulations of the Minister of Labour and Social Policy also entered into force on 27 May 2014 with regard to labour market councils and specific conditions of implementation, together with the manner and forms of providing labour market services.

#### **Secondary bankruptcy as a precondition for employer insolvency**

On 30 May 2014, parliament adopted the Act on amendment of the act on protection of employee claims in the event of employer insolvency.

The law provides for the introduction of a new precondition of employer insolvency upon which the payment of benefits from the Employee Benefit Guaranty Fund is dependent. This will be the issue by the bankruptcy court, on the basis of bankruptcy and composition law, of a decision to initiate secondary proceedings against a Polish entrepreneur.

The new principals will also apply toward employee claims arising after 1 January 2013. In such case the one-month deadline to file a collective list of employee claims for satisfaction from the Fund will commence on the date of the new regulations taking effect.

On 3 July, the President signed a law amending the currently binding regulations. The law has not yet been announced.

#### **Greater protection for posted workers**

On 17 June 2014, directive of the European Parliament and Council 2014/67/EU dated 15 May 2014 entered

Nowe przepisy mają na celu przede wszystkim:

- (i) poprawę efektywności działania urzędów pracy,
- (ii) poprawę jakości usług świadczonych bezrobotnym stosownie do ich potrzeb,
- (iii) wsparcie pracodawców zatrudniających młodych pracowników oraz bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat, jak również wsparcie pracodawców w podnoszeniu kwalifikacji pracowników.

Ustawa wprowadza m.in. nowe instytucje wspierające tworzenie miejsc pracy i powrót do zatrudnienia osób bezrobotnych, w tym dla powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowywaniem dziecka, takie jak: grant na utworzenie stanowiska pracy w formie telepracy, świadczenia aktywizacyjne, pożyczka na utworzenie stanowiska pracy dla bezrobotnego, pożyczka na podjęcie działalności gospodarczej oraz programy regionalne.

Jednocześnie ustawa przewiduje nowe instrumenty dla bezrobotnych do 30. roku życia w postaci bonów szkoleniowych, bonów stażowych oraz bonów na zasiedlenie. Pracodawcy zatrudniający młodych bezrobotnych będą mogli otrzymać bon zatrudnieniowy, zaś pracodawcy zatrudniający bezrobotnych w wieku ponad 50 lat – dofinansowanie wynagrodzenia takiego bezrobotnego.

27 maja 2014 r. weszły również w życie nowe rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie rad rynku pracy oraz w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy.

#### **Upadłość wtórna jako przesłanka niewypłacalności pracodawcy**

30 maja 2014 r. Sejm uchwalił ustawę o zmianie ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy.

Ustawa przewiduje wprowadzenie nowej przesłanki niewypłacalności pracodawcy, od której uzależniona jest wypłata świadczeń z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Przesłanką tą będzie wydanie przez sąd upadłościowy, na podstawie prawa upadłościowego i naprawczego, postanowienia o wszczęciu wtórnego postępowania wobec przedsiębiorcy polskiego.

Nowe zasady będą miały zastosowanie do roszczeń pracowniczych powstałych po 1 stycznia 2013 r. W takim przypadku miesięczny termin na złożenie zbiorczego wykazu roszczeń pracowniczych wnioskowanych do zaspokojenia ze środków Funduszu rozpocznie bieg w dniu wejścia w życie nowych przepisów.

3 lipca Prezydent podpisał ustawę zmieniającą obecnie obowiązujące przepisy. Ustawa nie została jeszcze ogłoszona.

#### **Większa ochrona pracowników delegowanych**

17 czerwca 2014 r. weszła w życie dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE z dnia 15 maja 2014 r.

into force on the enforcement of Directive 96/71/WE concerning the posting of workers in the framework of the provision of services and amending Regulation (EU) No 1024/2012 on administrative cooperation through the Internal Market Information System ("IMI regulation").

The implementing Directive serves to guarantee an appropriate level of protection of the rights of posted employees, as well as improved access to information for such employees and entrepreneurs.

The most important changes are as follows:

- (i) the introduction of an open list of criteria to assess whether we deal with genuine posting of workers (e.g. carrying out work for a limited period of time in another member state, the date on which the posting starts, employee's return to the member state from which he or she is posted after completion of the work or the provision of services for which he or she was posted, taking up a job in that state)
- (ii) imposed duty upon member states to maintain a website with information on the legal requirements of posting, including so-called minimal requirements;
- (iii) the introduction of joint liability of contractors and immediate subcontractors in the construction sector for arrears in payment of remuneration as well as non-observance of posted worker rights.

The deadline to implement the Directive is 18 June 2016.

## II Work in progress...

### Retirement and pension insurance of supervisory board members and for contracts of mandate

A first reading took place in committees on 23 April 2014 of a government draft law on changes to the social insurance system and certain other laws, expanding the list of entities subject to mandatory retirement and pension insurance for supervisory board members. It was assumed that the basis for social insurance contributions of supervisory board members will be income from the post of supervisory board member and at the payer will be the entity in which a supervisory board operates.

As well, the draft law provides for accumulation of insurance titles in the case of contracts of mandate if the basis for social insurance contributions is lower than minimum remuneration for work in a given month.

We wrote about work on the draft in the July-September 2013 edition of the Bulletin.

w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, zmieniająca rozporządzenie (UE) nr 2024/2012 w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym („rozporządzenie w sprawie IMI”).

Dyrektywa wdrożeniowa ma na celu zagwarantowanie przestrzegania odpowiedniego poziomu ochrony praw pracowników delegowanych, jak również poprawę dostępu do informacji dla tych pracowników i przedsiębiorców.

Do najważniejszych zmian należą:

- (i) wprowadzenie otwartej listy kryteriów oceny, czy mamy do czynienia z rzeczywistym delegowaniem (m.in. wykonywanie pracy w innym państwie członkowskim przez czas ograniczony, data rozpoczęcia delegowania, powrót pracownika po zakończeniu delegowania do państwa członkowskiego, z którego został delegowany, ponowne podjęcie pracy w tym państwie);
- (ii) nałożenie na państwa członkowskie obowiązku prowadzenia strony internetowej zawierającej informacje na temat prawnych wymogów delegowania, m.in. tzw. minimalnych wymogów;
- (iii) wprowadzenie solidarnej odpowiedzialności wykonawców i bezpośrednich podwykonawców w sektorze budownictwa za zaległości w wypłacie wynagrodzeń oraz nieprzestrzeganie praw pracowników delegowanych.

Termin przewidziany na implementację dyrektywy upływa 18 czerwca 2016 r.

## II Trwają prace nad...

### Ubezpieczenia emerytalne i rentowe członków rad nadzorczych i przy umowach zlecenia

23 kwietnia 2014 r. odbyło się pierwsze czytanie w komisjach rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw, zakładającego rozszerzenie katalogu podmiotów podlegających obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnym i rentowym o członków rad nadzorczych. Przyjęto, że postawę 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.

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.

O pracach nad projektem pisaliśmy w Biuletynie lipiec-wrzesień 2013.

**III  
From the courtroom**

**An employment contract may provide for shorter than statutory notice of termination by an employee if favourable to such employee – Supreme Court ruling dated 26 March 2014**

A contractual provision to shorten the notice period for an employee to terminate an employment contract is possible, although it must be assessed through the prism of employee privilege under art. 18 of the Labour Code. The benefit of such a provision should be evaluated at the time of contract conclusion, and not during termination – the Supreme Court took this position in a ruling dated 26 March 2014 (II PK 175/13). The shortening of a contractual notice period by an employer is nevertheless not possible.

**A change of work time organisation that is not individually established with an employee in an employment contract does not require termination notice, even if it actually reduces employee remuneration – Supreme Court ruling dated 21 March 2014**

The organisation of work time is not a vital element of an employment relationship that must be determined in an employment contract. In the absence of individual agreements in this regard, a change of work time organisation, even if it actually reduces employee remuneration, does not require an termination notice and an employee affected by such change who is covered by special protection against employment contract termination has no right to an equalizing supplement, as noted in the Collective Redundancy Act – this was the position of the Supreme Court in a ruling dated 21 March 2014. According to the court, an amending termination only applies to work and pay conditions set forth in an employment contract. The Supreme Court also stated that the right to an equalizing supplement under the Collective Redundancy Act is not generated by the fact of whether an employee is deprived of a specially protected element of remuneration in connection with changes at the workplace, but only by an unfavourable effect causing an employer declaration of will to terminate existing work and pay conditions under art. 42 §1 of the Labour Code.

**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)

*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, 2014

**III  
Z sali sądowej**

**Umowa o pracę może przewidywać krótszy niż ustawowy okres wypowiedzenia dokonywanego przez pracownika, pod warunkiem że jest to dla niego korzystne – wyrok SN z 26 marca 2014 r.**

Dopuszczalne jest umowne postanowienie o skróceniu okresu wypowiedzenia umowy o pracę dokonywanego przez pracownika. Ważność takiego postanowienia musi zostać oceniona poprzez pryzmat zasady uprzywilejowania pracownika z art. 18 Kodeksu pracy. Korzystność takiego postanowienia powinna zaś być oceniona na chwilę zawarcia umowy, a nie na chwilę dokonania wypowiedzenia – takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 26 marca 2014 r. (II PK 175/13). Niedopuszczalne jest jednak umowne skrócenie okresu wypowiedzenia dokonane przez pracodawcę.

**Zmiana organizacji czasu pracy nieustalonej indywidualnie z pracownikiem w umowie o pracę nie wymaga wypowiedzenia zmieniającego, choćby skutkowało faktycznym obniżeniem wynagrodzenia pracownika – wyrok SN z 21 marca 2014 r.**

Organizacja czasu pracy nie należy do istotnych elementów stosunku pracy, które muszą być ustalone w umowie o pracę. W braku indywidualnych uzgodnień w tym zakresie zmiana organizacji czasu pracy, choćby skutkowało faktycznym obniżeniem wynagrodzenia pracownika, nie wymaga wypowiedzenia zmieniającego, a pracownik objęty szczególną ochroną przed rozwiązaniem i wypowiedzeniem umowy o pracę, dotknięty taką zmianą, nie ma prawa do dodatku wyrównawczego, o którym mowa w ustawie o zwolnieniach grupowych – takie stanowisko zajął SN w wyroku z 21 marca 2014 r. Zgodnie z poglądem sądu wypowiedzeniu zmieniającemu podlegają jedynie warunki pracy i płacy wynikające z umowy o pracę. Sąd Najwyższy ponadto stwierdził, że o prawie do wynikającego z ustawy o zwolnieniach grupowych dodatku wyrównawczego przesądza nie to, czy w związku z procesami zachodzącymi u pracodawcy dochodzi do pozbawienia pracownika szczególnie chronionego jakiegoś składnika wynagrodzenia, ale wyłącznie to, czy taki niekorzystny skutek wywołuje oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu dotychczasowych warunków pracy i płacy w trybie art. 42 §1 Kodeksu pracy.

**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)

*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, 2014