



www.millercanfield.pl

POLISH LAW REVIEW PRZEGLĄD PRAWA POLSKIEGO

*Mamy przyjemność przedstawić
Państwu nowy numer Polish Law
Review. Jeśli jesteście Państwo
zainteresowani poprzednimi wydaniem
biuletynu, są one dostępne
na naszej stronie internetowej
www.millercanfield.pl
w zakładce Publikacje.*

*We are pleased to present to you
a new issue of the Polish Law Review.
Should you be interested
in the previous issues, please refer
to the Publications tab on our website
www.millercanfield.pl.*

SPIS TREŚCI

<i>DOKUMENTACJA PRACOWNICZA 2019</i>	1
<i>MONITORING PRACOWNIKÓW - MONITORING WIZYJNY W ZAKŁADZIE PRACY, MONITORING SŁUŻBOWY POCZTY ELEKTRONICZNEJ ORAZ INNE FORMY MONITORINGU PRACOWNIKÓW</i>	3
<i>ZMIANY W KODEKSIE SPÓŁEK HANDLOWYCH 2019 DLA SPÓŁEK KAPITAŁOWYCH...</i>	5
<i>SKŁADANIE SPRAWOZDAŃ FINANSOWYCH DO KRAJOWEGO REJESTRU SĄDOWEGO</i> .	7
<i>INTERPRETACJE PODATKOWE I ICH FUNKCJA GWARANCYJNA</i>	8
<i>ODPOWIEDZIALNOŚĆ POŚREDNIKÓW ZA NARUSZENIE PRAW WŁASNOŚCI INTELEKTUALNEJ</i>	11
<i>OCHRONA TAJEMNICY PRZEDSIĘBIORSTWA PRZED NIEUPRAWNIONYM DZIAŁANIEM PRACOWNIKÓW</i>	12
<i>USTAWA WDRAŻAJĄCA I PIERWSZA NAŁOŻONA KARA - DWA WAŻNE AKCENTY W ROCZNICĘ WEJŚCIA W ŻYCIE RODO</i>	15
<i>OBOWIĄZEK ZGŁASZANIA SCHEMATÓW PODATKOWYCH</i>	17
<i>LIMITY TRANSAKCJI PODLEGAJĄCYCH DOKUMENTACJI CEN TRANSFEROWYCH...</i>	19
<i>WYNAGRODZENIE ZA NADGODZINY</i>	22

CONTENT

<i>2019 EMPLOYEE DOCUMENTATION</i>	1
<i>EMPLOYEE MONITORING - VIDEO MONITORING IN A WORKPLACE, EMPLOYEE ELECTRONIC MAIL MONITORING AND OTHER FORMS OF EMPLOYEE MONITORING</i> ..	3
<i>CHANGES IN THE COMMERCIAL COMPANIES CODE OF 2019 WITH RESPECT TO CAPITAL COMPANIES</i>	5
<i>SUBMITTING FINANCIAL STATEMENTS TO THE NATIONAL COURT REGISTER</i>	7
<i>TAX RULINGS AND THEIR GUARANTEE FUNCTION</i>	8
<i>LIABILITY OF INTERMEDIARIES FOR INFRINGEMENT OF INTELLECTUAL PROPERTY RIGHTS</i>	11
<i>PROTECTION OF TRADE SECRETS AGAINST UNLAWFUL CONDUCT OF EMPLOYEES</i>	12
<i>THE IMPLEMENTING ACT AND FIRST PENALTY IMPOSED - TWO IMPORTANT EVENTS ON THE ANNIVERSARY OF THE GDPR ENTRY INTO FORCE</i>	15
<i>MANDATORY REPORTING OF TAX SCHEMES</i>	17
<i>LIMITS OF TRANSACTIONS SUBJECT TO TRANSFER PRICING DOCUMENTATION</i> ...	19
<i>OVERTIME PAY</i>	22

DOKUMENTACJA PRACOWNICZA 2019

Od 2019 r. obowiązują nowe regulacje dotyczące zarówno sposobu, jak również okresu przechowywania dokumentacji pracowniczej.

Na wstępie należy nadmienić, że jako dokumentację pracowniczą rozumie się:

1) akta osobowe pracownika, składające się z czterech części:

- A - oświadczenia lub dokumenty dotyczące danych osobowych, zgromadzone w związku z ubieganiem się o zatrudnienie, a także skierowania na badania lekarskie i orzeczenia lekarskie;
- B - oświadczenia lub dokumenty dotyczące nawiązania stosunku pracy oraz przebiegu zatrudnienia pracownika;
- C - oświadczenia lub dokumenty związane z rozwiązaniem albo wygaśnięciem stosunku pracy;
- D - odpis zawiadomienia o ukaraniu oraz inne dokumenty związane z ponoszeniem przez pracownika odpowiedzialności porządkowej lub odpowiedzialności określonej w odrębnych przepisach, które przewidują zatarcie kary po upływie określonego czasu; oraz

2) dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy, obejmującą:

- dokumenty dotyczące ewidencjonowania czasu pracy;
- dokumenty związane z ubieganiem się i korzystaniem z urlopu wypoczynkowego;
- kartę wypłaconego wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą oraz wnioski pracownika o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych;
- kartę ewidencji przydziału odzieży i obuwia roboczego.

Od 2019 r. pracodawca może dokonać wyboru czy dokumentacja pracownicza będzie prowadzona i przechowywana w postaci papierowej, czy też w postaci elektronicznej w systemie teleinformatycznym. Niezależnie od sposobu prowadzenia, pracodawca musi jednak zapewnić, że dokumentacja pracownicza przechowywana jest w sposób gwarantujący zachowanie jej poufności, integralności, kompletności oraz dostępności, w warunkach niegrozących uszkodzeniem lub zniszczeniem.

Pracodawca może również zmieniać postać, w której prowadzi i przechowuje dokumentację

2019 EMPLOYEE DOCUMENTATION

Since 2019, new regulations regarding both the method and the period of storing employee documentation have been in force.

At the outset, it should be mentioned that the employee documentation should be construed as:

1) employee personal files, consisting of four parts:

- A - statements or documents regarding personal data collected in connection with job applications, as well as referrals for medical examinations and medical certificates;
- B - statements or documents regarding the establishment of an employment relationship and the employment history;
- C - statements or documents related to the termination or expiration of an employment relationship;
- D - a copy of a penalty notice and other documents related to the employee's liability for non-compliance or liability specified in separate regulations, which provide for expungement of the penalty after the expiry of a specified period of time; and

2) documentation regarding matters related to the employment relationship comprising:

- documents relating to working time records;
- documents relating to applications for annual leave and taking annual leave;
- payslip showing paid remuneration for work and other work-related benefits as well as the employee's request for direct payment of remuneration;
- work clothes and footwear record sheet.

As of 2019, the employer can choose whether the employee documentation is to be kept and stored in paper form or in an electronic form in the computerised system. Regardless of the manner of keeping the documentation, an employer must, however, ensure that the employee documentation is kept in a manner that guarantees its confidentiality, integrity, completeness and availability, under such conditions as to prevent any damage or destruction.

An employer may also change the form in which it keeps and stores the employee documentation.

pracowniczą. W przypadku zmiany z postaci papierowej na elektroniczną następuje to przez sporządzenie odwzorowania cyfrowego, w szczególności skanu, i opatrzenia go kwalifikowanym podpisem elektronicznym lub kwalifikowaną pieczęcią elektroniczną potwierdzającą zgodność odwzorowania cyfrowego z dokumentem papierowym. Natomiast w przypadku zmiany z postaci elektronicznej na papierową następuje to przez sporządzenie wydruku i opatrzenie go podpisem potwierdzającym zgodność wydruku z dokumentem elektronicznym.

Dokonując zmiany postaci dokumentacji pracowniczej pracodawca informuje pracowników o zmianie postaci prowadzenia i przechowywania dokumentacji oraz o możliwości odbioru poprzedniej postaci dokumentacji w terminie 30 dni od przekazania tej informacji. W przypadku nieodebrania przez pracownika poprzedniej postaci dokumentacji pracowniczej, pracodawca może tę poprzednią postać zniszczyć.

Podobnie w przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracodawca wraz ze świadectwem pracy wydaje pracownikowi w postaci papierowej lub elektronicznej informację o okresie przechowywania dokumentacji pracowniczej, jak również o możliwości odbioru przez pracownika dokumentacji pracowniczej do końca miesiąca kalendarzowego następującego po upływie okresu przechowywania dokumentacji oraz o zniszczeniu dokumentacji pracowniczej w przypadku jej nieodebrania.

Od 2019 r. zmieniły się również okresy przechowywania dokumentacji pracowniczej. Jednak zmiany te nie będą dotyczyć wszystkich pracowników, a obowiązywanie nowych przepisów zależy od momentu nawiązania stosunku pracy, jak również złożenia przez pracodawcę raportu informacyjnego, zawierającego informacje o pracowniku do ZUS. Wobec powyższego, okresy przechowywania dokumentacji pracowniczej przedstawiają się następująco:

1. dla pracowników, z którymi nawiązanie stosunku pracy nastąpiło dnia 1 stycznia 2019 r. lub później okres przechowywania dokumentacji wynosi 10 lat od końca roku kalendarzowego, w którym stosunek pracy ustał;
2. a) dla pracowników, z którymi nawiązanie stosunku pracy nastąpiło po dniu 31 grudnia 1998 r. a przed dniem 1 stycznia 2019 r. oraz gdy pracodawca złożył raport informacyjny, o którym mowa w art. 4 pkt 6a *usus**, okres przechowywania dokumentacji wynosi 10 lat od

Paper form may be changed to electronic form by making its digital representation, in particular a scan, and affixing it with a qualified electronic signature or a qualified electronic seal confirming the conformity of the digital representation with a paper document. Electronic form may be changed to paper form by preparing a printout and affixing it with a signature confirming the conformity of the printout with an electronic document.

Upon changing the form of the employee documentation, an employer shall inform its employees about the change in the form of keeping and storing the documentation and about the possibility of receiving the previous form of documentation within 30 days of this information being provided. If the employee fails to collect the previous form of the employee documentation, the employer may destroy it.

Similarly, in the event of termination or expiration of the employment relationship, the employer shall provide the employee with an employment certificate and information, in a paper or electronic form, about the retention period applicable to the employee documentation and the employee's right to collect the employee documentation by the end of the calendar month following the expiration of the documentation retention period and the destruction of the employee documentation if it is not collected.

As of 2019, the retention periods for employee documentation have also changed. However, these changes will not apply to all employees, and the validity of the new regulations depends on the moment the employment relationship is established and submission by the employer of an information report containing information about an employee to the Social Insurance Institution. The retention periods for employee documentation therefore are as follows:

1. for employees, with whom the employment relationship was established on 1 January 2019 or later, the retention period equals 10 years as of the end of the calendar year in which the employment relationship was brought to an end;
2. a) for employees, with whom the employment relationship was established after 31 December 1998 and before 1 January 2019, and where the employer has submitted the information report referred to in Article 4 subparagraph 6a of the Social Insurance System Act*, the retention

końca roku kalendarzowego, w którym raport informacyjny został złożony;

2. b) dla pracowników, z którymi nawiązanie stosunku pracy nastąpiło po dniu 31 grudnia 1998 r. a przed dniem 1 stycznia 2019 r. oraz gdy pracodawca nie złożył raportu informacyjnego, o którym mowa w art. 4 pkt 6a *usus**, okres przechowywania dokumentacji wynosi 50 lat od dnia ustania stosunku pracy;
3. dla pracowników, z którymi nawiązanie stosunku pracy nastąpiło do dnia 31 grudnia 1998 r. okres przechowywania dokumentacji wynosi 50 lat od dnia ustania stosunku pracy.

*ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych

MONITORING PRACOWNIKÓW - MONITORING WIZYJNY W ZAKŁADZIE PRACY, MONITORING SŁUŻBOWY POCZTY ELEKTRONICZNEJ ORAZ INNE FORMY MONITORINGU PRACOWNIKÓW

Wykorzystanie technologii do szeroko pojętej kontroli aktywności pracowników, nie jest niczym nowym. Natomiast przepisy prawa regulujące kwestie monitoringu pracowników obowiązują stosunkowo od niedawna, bo od 25 maja 2018 roku. Kolejne zmiany tych regulacji wprowadziła Ustawa z dnia 21 lutego 2019 roku o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania RODO (Dz. U. poz. 730), która weszła w życie w dniu 4 maja 2019 roku. W związku z tym pracodawcy powinni dokonać przeglądu obowiązujących u nich zasad monitoringu i zweryfikować, czy są one zgodne z aktualnymi przepisami.

Powszechnie stosowaną w zakładach pracy formą monitoringu jest monitoring wizyjny. Przesłanką legalizującą ten rodzaj monitoringu jest niezbędność jego prowadzenia dla zapewnienia bezpieczeństwa pracowników lub ochrony mienia lub kontroli produkcji lub zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Co do zasady, monitoring wizyjny nie powinien obejmować pomieszczeń sanitarnych, szatni, stołówek oraz palarni. Przepisy kodeksu pracy bezwzględnie wykluczają możliwość monitoringu pomieszczeń udostępnianych

period equals 10 years as of the end of the calendar year in which the information report was submitted;

2. b) for employees, with whom the employment relationship was established after 31 December 1998 and before 1 January 2019, and where the employer has not submitted the information report referred to in Article 4 subparagraph 6a of the Social Insurance System Act*, the retention period equals 50 years following the end of the employment relationship;
3. for employees, with whom the employment relationship was established on or before 31 December 1998, the retention period equals 50 years following the end of the employment relationship.

* Social Insurance System Act of 13 October 1998

EMPLOYEE MONITORING - VIDEO MONITORING IN A WORKPLACE, EMPLOYEE ELECTRONIC MAIL MONITORING AND OTHER FORMS OF EMPLOYEE MONITORING

The use of technology in broadly defined employee activity control is nothing new. However, the legislation regulating the issues of employee monitoring has been in effect for a relatively short period, i.e. since 25 May 2018. Subsequent changes to these regulations were introduced by the Act of 21 February 2019 on amending certain acts in connection with the enforcement of the GDPR (Journal of Laws, item 730), which entered into force on 4 May 2019. For these reasons, employers should review their monitoring policies and verify whether they comply with the applicable regulations.

Video monitoring is a monitoring form commonly used in workplaces. The condition authorising the use of this type of monitoring is the need to use it to ensure the safety of employees or property protection or production control, or to keep confidential information whose disclosure might expose the employer to detriment. As a rule, video monitoring should not be used in sanitary rooms, cloakrooms, canteens and smoking rooms. The provisions of the Labour Code preclude the possibility of monitoring premises that have been made available to a trade union. Monitoring records

zakładowej organizacji związkowej. Zapisy z monitoringu powinny być przechowywane przez okres nieprzekraczający 3 miesięcy od dnia nagrania. W kodeksie pracy została przewidziana możliwość przedłużenia terminu 3-miesięcznego w przypadku, w którym nagrania obrazu stanowią dowód w postępowaniu prowadzonym na podstawie prawa lub gdy pracodawca powziął wiadomość, iż mogą one stanowić dowód w postępowaniu. Wówczas termin ten ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

Zgodnie z przepisami kodeksu pracy pracodawcy mogą stosować także inne formy monitoringu, w tym w szczególności monitoring poczty elektronicznej. Mogą one być stosowane jedynie wówczas, gdy jest to niezbędne do zapewnienia organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy oraz właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy. Ponadto nie mogą one naruszać tajemnicy korespondencji oraz innych dóbr osobistych pracownika. Ustawodawca nie precyzuje, przez jaki okres pracodawca powinien przechowywać zapisy z innych form monitoringu niż monitoring wizyjny. Jednak mając na względzie regulacje wynikające z RODO, należy kierować się dyrektywą, iż zapisy powinny być przechowane przez okres nie dłuższy, niż jest to niezbędne do realizacji celów monitoringu.

Zarówno w świetle przepisów kodeksu pracy jak i RODO, bardzo ważne jest prawidłowe poinformowanie pracowników o stosowanym monitoringu. Zapisy zawierające informacje o celu, zakresie oraz sposobie zastosowania monitoringu powinny zostać ustalone w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy. W przypadku pracodawców, którzy nie są objęci układem zbiorowym pracy lub nie są obowiązani do wprowadzenia regulaminu pracy, informacje o celu, zakresie oraz sposobie zastosowania monitoringu powinny się znaleźć w obwieszczeniu pracodawcy. Pracodawca powinien poinformować pracowników o wprowadzeniu monitoringu, w sposób u niego przyjęty, nie później niż 2 tygodnie przed jego uruchomieniem. Ponadto, pracodawcy obowiązani są do przekazania każdemu nowemu pracownikowi przed dopuszczeniem go do pracy informacji o celu, zakresie oraz sposobie zastosowania monitoringu na

should be kept for a period not exceeding three months from the date of recording. The Labour Code provides for the possibility of extending the three-month period where image recordings constitute evidence in legal proceedings or where the employer becomes aware of the fact that they can constitute evidence in such proceedings. In such a case, the period is extended pending the final conclusion of the proceedings.

Pursuant to the provisions of the Labour Code, employers may also use other forms of monitoring, including, in particular, electronic mail monitoring. These can only be used where necessary to ensure the organisation of work enabling full use of the working time and proper use of the tools made available to an employee. In addition, they may not violate the confidentiality of correspondence and other personal interests of an employee. The legislator does not specify the period for which an employer should keep records of monitoring forms other than video monitoring. However, in view of the regulations resulting from the GDPR, one should be guided by the directive which stipulates that the records should be kept for a period no longer than necessary to achieve the monitoring objectives.

Both in the light of the provisions of the Labour Code and the GDPR, it is very important to properly inform employees about the monitoring used. The provisions containing information on the purpose, scope and method of monitoring should be incorporated into a collective agreement or work regulations. In the case of employers that are not covered by a collective agreement or that are not required to put in place work regulations, information on the purpose, scope and method of monitoring should be included in the employer's notice. The employer should also inform its employees about the launch of monitoring, in a manner adopted by the employer, no later than two weeks before its launch. In addition, employers are required to provide each new employee with information about the purpose, scope and method of monitoring in writing before the employee is allowed to work. Pursuant to the provisions of the

piśmie. Zgodnie z przepisami kodeksu pracy monitorowane pomieszczenia i teren powinny zostać oznaczone w sposób widoczny i czytelny, za pomocą odpowiednich znaków lub ogłoszeń dźwiękowych, nie później niż jeden dzień przed jego uruchomieniem. Powyższy wymóg stosuje się odpowiednio do innych form monitoringu.

Należy pamiętać, że niezależnie od przepisów prawa pracy, pracodawcy podczas przetwarzania danych osobowych w związku z monitoringiem powinni bezwzględnie przestrzegać zasad postępowania z danymi określonych RODO, w tym w szczególności powinni przetwarzać tylko te dane, które są niezbędne dla realizacji określonych celów i zapewnić im ochronę przed niedozwolonym lub niezgodnym z prawem przetwarzaniem oraz przypadkową utratą, zniszczeniem lub uszkodzeniem, za pomocą odpowiednich środków technicznych lub organizacyjnych.

ZMIANY W KODEKSIE SPÓŁEK HANDLOWYCH 2019 DLA SPÓŁEK KAPITAŁOWYCH

Od 1 marca 2019 obowiązują nowe przepisy dotyczące spółek kapitałowych, będące częścią tzw. pakietu dla małych i średnich przedsiębiorców (pakiet MŚP). Pakiet MŚP wprowadził zmiany w prawie podatkowym, prawie pracy oraz w kodeksie spółek handlowych, które mają stanowić uproszczenia dla przedsiębiorców - tak wynika bowiem z tytułu ustawy z dnia 9 listopada 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w celu wprowadzenia uproszczeń dla przedsiębiorców w prawie podatkowym i gospodarczym. Podczas gdy inne przepisy pakietu weszły w życie z początkiem roku, *vacatio legis* dla przepisów zmieniających kodeks spółek handlowych wynosiło 3 miesiące, a zatem zmiany obowiązują dopiero od marca. Poniżej zostaną omówione najistotniejsze z nich.

Jedną z kluczowych zmian dotyczy rezygnacji członków zarządów spółek z ograniczoną odpowiedzialnością oraz spółek akcyjnych. Art. 202 uzyskał § 6, zaś do art. 369 dodano §5¹ oraz §5². Zgodnie z nowelizacją, jedyny członek zarządu nie może już „porzucić” spółki kapitałowej - w sytuacji, gdy składa on rezygnację z funkcji, będzie zobowiązany do jednoczesnego zwołania zgromadzenia wspólników. Oświadczenie o rezygnacji powinno być dołączone do zwołania zgromadzenia i nabierze skuteczności dopiero następnego dnia po terminie, w którym owe zgromadzenie ma się odbyć. Zmiana ma na celu

Labour Code, monitored rooms and premises should be marked in a visible and legible manner, using appropriate signs or sound notices, no later than one day before the monitoring is launched. The above requirement applies to other forms of monitoring, as appropriate.

It should be noted that irrespective of the provisions of labour law, employers processing personal data in connection with monitoring should strictly follow the principles of handling data set out in the GDPR; in particular, they should only process data that are necessary for the achievement of specific objectives and provide them with protection against unauthorised or unlawful processing and accidental loss, destruction or damage, by appropriate technical or organisational measures.

CHANGES IN THE COMMERCIAL COMPANIES CODE OF 2019 WITH RESPECT TO CAPITAL COMPANIES

New regulations regarding capital companies, being part of the so-called small and medium-sized enterprises package (SME package), have been in force since 1 March 2019. The SME package introduced changes in tax law, labour law and the commercial companies code that are to provide simplifications for entrepreneurs - as results from the title of the Act of 9 November 2018 amending certain acts in order to introduce simplifications for entrepreneurs in tax and economic law. While the other provisions of the package came into force at the beginning of the year, *vacatio legis* for the provisions amending the commercial companies code was three months and, as such, the changes did not take effect until March. The most important of them will be discussed below.

One of the key changes concerns the resignation of management board members of limited liability companies and joint-stock companies. Paragraph 6 was added to Article 202 and paragraphs 5¹ and 5² were added to Article 369. According to the amendment, the sole member of the management board may no longer “abandon” a capital company - when submitting his or her resignation from the office, s/he will be required to convene a shareholders’ meeting at the same time. A statement of resignation should be attached to a notice of the meeting and does not take effect until on the day following the scheduled date of the meeting. The change is aimed to avoid the situation

uniknięcie sytuacji, gdy wakat na stanowisku członka zarządu uniemożliwia spółce funkcjonowanie - zwłaszcza, gdy w spółce nie powołano prokurentów. W spółce akcyjnej procedura także obowiązuje, z tą modyfikacją, że zostanie zastosowana wyłącznie, gdy w radzie nadzorczej nie zostanie obsadzony żaden mandat. W efekcie, ostatni członek zarządu będzie zmuszony do pozostania w spółce przez okres wymagany dla zwołania zgromadzenia. Zmiany te są oceniane jako nieco kontrowersyjne. Z pewnością będzie to wymagało modyfikacji pewnych standardowych procedur operacyjnych w obrocie gospodarczym, np. w przypadku post-closingowych działań w ramach transakcji typu *share deal*.

Zdecydowanym ułatwieniem dla przedsiębiorców jest zmiana dotycząca uchwał, które mogą być podejmowane w głosowaniu pisemnym. Od 1 marca 2019 r. uchwały, które powinny być przedmiotem zwyczajnego zgromadzenia wspólników w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością (zatwierdzenie sprawozdania finansowego za ubiegły rok obrotowy, powzięcie uchwał o podziale zysku albo pokryciu straty oraz udzielenie absolutorium członkom zarządu), będą mogły również zostać podjęte w głosowaniu pisemnym. Nie będzie zatem konieczności fizycznej obecności wspólników na zgromadzeniu ani udzielania pełnomocnictw. Działanie spółek w tym zakresie zostanie istotnie uproszczone. Nowelizacja nie rozwiewa jednak wszystkich wątpliwości - nie jest oczywiste, czy głosowanie pisemne może dotyczyć uchwał, które wymagają głosowania tajnego.

Kolejną istotną modyfikacją jest możliwość potwierdzenia przez spółkę umowy zawartej bez umocowania lub z jego przekroczeniem - w odniesieniu do osób, które zawierały umowę jako organ osoby prawnej nie posiadając właściwego umocowania. Nowelizacja art. 39 kodeksu cywilnego pozwala na potwierdzenie czynności przez osobę prawną, w imieniu której czynność ta została dokonana. W ten sposób będzie można przykładowo sanować wady wynikające z niewłaściwego powołania organu, co ma doniosłe znaczenie praktyczne.

Pozostałe zmiany dotyczą m. in. zmiany umowy spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w organizacji (rozstrzygnięto, że wymaga jednogłośnie wszystkich wspólników), odwołania zgromadzenia w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością (uprawnienie to przysługuje podmiotowi, który zgromadzenie zwołał) oraz ustalenia dnia dywidendy w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością.

where a vacant office of a management board member prevents a company from operating, in particular where no proxies have been appointed in the company. The procedure also applies in joint-stock companies, with the modification that it will apply only if no vacancy in the supervisory board is filled. As a result, the last management board member will be forced to remain in the company for such period as is required to convene the meeting. These changes are assessed as somewhat arguable. This will definitely require modification of certain standard operating procedures in economic dealings, e.g. in the case of post-closing activities under *share deal* transactions.

The change regarding resolutions that may be adopted in a written vote is a significant improvement for entrepreneurs. As of 1 March 2019, resolutions that should be the subject of an annual meeting of shareholders in a limited liability company (approval of financial statements for the previous financial year, adoption of resolutions on profit distribution or loss coverage and on acknowledgement of the fulfilment of duties by management board members) may also be adopted in a written vote. Therefore, there will be no need for the physical presence of shareholders at the meeting or for granting any powers of attorney. The operation of companies in this respect will be significantly streamlined. However, the amendment does not dispel all doubts as it is not apparent whether a written vote may apply to resolutions that require a secret vote.

Another important modification is a company's right to confirm a contract concluded without or beyond the scope of authority - in relation to persons that have concluded a contract as a body of a legal person without being duly authorised to do so. An amendment to Article 39 of the Civil Code allows an activity to be confirmed by a legal person on whose behalf the activity was effected. As such, any defects resulting from improper appointment of the body will be capable of remedy, which is of great practical importance.

Other changes relate, among others, to changes in articles of association of a limited liability company in organisation (it has been resolved that unanimity by all shareholders is required in this respect), cancellation of a meeting in a limited liability company (this right is vested in the entity that has convened the meeting) and the determination of a dividend date in a limited liability company.

Zmiany te mają potencjał, aby rzeczywiście pozytywnie wpłynąć na funkcjonowanie spółek kapitałowych oraz uprościć wiele procedur. O ile przepisy dotyczące rezygnacji ostatniego członka zarządu nakładają dodatkowe obowiązki, z praktycznego punktu widzenia ustawodawcy ich wprowadzenie jest zrozumiałe.

SKŁADANIE SPRAWOZDAŃ FINANSOWYCH DO KRAJOWEGO REJESTRU SĄDOWEGO

Ubiegłego roku polskie władze rozpoczęły proces cyfryzacji procesu składania sprawozdań finansowych. Nowe wymogi formalne w tym zakresie dotyczące zarówno (1) sporządzania sprawozdań finansowych za 2018 r. oraz (2) podpisywania sprawozdań finansowych (i innych dokumentów powiązanych) sporządzonych po dniu 1 października 2018 r. z certyfikowanym podpisem elektronicznym lub zaufanym profilem ePUAP, zostały wprowadzone w zeszłym roku.

Zgodnie z nowymi przepisami, od dnia 1 października 2018 r. sprawozdania finansowe spółki powinny być sporządzone (1) w formie elektronicznej (w formacie udostępnionym przez Ministerstwo Finansów) oraz (2) podpisane kwalifikowanym podpisem elektronicznym lub podpisami potwierdzonymi przez zaufany profil ePUAP (profil elektroniczny założony przez osobę fizyczną na platformie udostępnionej przez Ministerstwo Sprawiedliwości) przez wszystkich członków Zarządu.

Powyższe oznacza, że poprzednio obowiązująca procedura, która pozwalała na przygotowanie wersji papierowej sprawozdań finansowych (z ręcznymi podpisami wszystkich członków zarządu), a następnie na złożenie skanów podpisanych sprawozdań w Repozytorium Dokumentów Finansowych w formacie PDF, podpisanym wyłącznie przez jednego członka zarządu posiadającego numer PESEL, nie będzie już możliwe (niemniej jednak poprzednio obowiązująca zasada wciąż obowiązuje w stosunku do sprawozdań finansowych sporządzonych przed dniem 1 października 2018 r.).

W odniesieniu do elektronicznej formy sprawozdań finansowych należy mieć na uwadze, że podmioty zarejestrowane w Krajowym Rejestrze Sądowym są zobowiązane przygotować sprawozdania finansowe zgodnie ze strukturą logiczną i formatem udostępnionymi przez Ministerstwo Finansów (chyba że sprawozdania finansowe są przygotowywane zgodnie ze standardami IFRS / IAS). Struktura logiczna udostępniona przez Ministerstwo Finansów

These changes tend to have an actual positive impact on the functioning of capital companies and to streamline a number of procedures. Insofar as the provisions concerning the resignation of the last management board member impose additional obligations, their introduction - from the practical point of view of the legislator - is understandable.

SUBMITTING FINANCIAL STATEMENTS TO THE NATIONAL COURT REGISTER

Last year Polish authorities have initiated the process of digitalization of financial statements submission proceedings. New formal requirements in this regard concerning both (1) preparation of the financial statements for 2018, and (2) signing of the financial statements drafted after October 1, 2018 (and other related documents) with a certified electronic signature or ePUAP trusted profile, were introduced since last year.

Under the new regulations, as of 1st October 2018, the company's financial statements should be prepared in (1) electronic form (in format provided by Ministry of Finance) and (2) signed with qualified electronic signature or signatures confirmed by a trusted ePUAP profile (electronic profile set up by a natural person on a platform made available by the Ministry of Justice) by all Members of the Management Board.

This means that the previous procedure which allowed to prepare a standard paper form of the financial statements (with handwritten signatures of all board directors) and then submit the signed documents to the official Repository of the Financial Documents as a scanned version in PDF format signed only by one board director with a PESEL number (e-representative) will be no longer in force (however, it still applies to financial statements drafted prior to October 1, 2018).

As regards the electronic form of the financial statements it is important to note that the entities registered in the National Court Register are obliged to prepare financial statements in accordance with the logical structure and format provided by the Polish Ministry of Finance (unless the financial statements are prepared in accordance with IFRS/IAS standards). The logical structure provided by the Polish Ministry of Finance

(dostępna na stronie internetowej ministerstwa) została wydana w postaci pliku XSD, a sporządzone na jej podstawie sprawozdania finansowe powinny mieć format XML.

Kluczowy jest również drugi ze wspomnianych wymogów formalnych, tj. podpisywanie sprawozdań finansowych za 2018 r. podpisane kwalifikowanym podpisem elektronicznym lub przez zaufany profil ePUAP. Powyższe oznacza, że każdy z członków zarządu polskiej spółki zobowiązany jest do podpisania sprawozdań finansowych podpisem elektronicznym (kwalifikowanym lub przez profil ePUAP).

Ponadto sprawozdanie zarządu z działalności spółki również musi zostać przygotowane w wersji elektronicznej oraz być popisane kwalifikowanym podpisem elektronicznym lub przez zaufany profil ePUAP. Nie istnieją jednak w tym zakresie żadne oficjalnie obowiązujące struktury logiczne ani formaty, w związku z czym sprawozdanie z działalności spółki może zostać przygotowane w dowolnej formie elektronicznej (w tym dokumenty zapisane w rozszerzeniu .doc lub .pdf).

W odniesieniu do formy pozostałych dokumentów, które podlegają obowiązkowi złożenia do Krajowego Rejestru Sądowego (np. uchwała zgromadzenia wspólników o zatwierdzeniu sprawozdań finansowych lub uchwała zgromadzenia wspólników o podziale zysku / pokryciu straty), mogą one zostać złożone w dowolnej formie elektronicznej, włączając skany w formacie .pdf.

Samo składanie sprawozdań finansowych odbywać się będzie przez dedykowany system teleinformatyczny. Katalog podmiotów uprawnionych do składania sprawozdań finansowych został w zeszłym roku rozszerzony i obecnie mogą one zostać złożone w systemie teleinformatycznym Ministerstwa Sprawiedliwości między innymi przez e-pełnomocnika lub prokurenta (o ile ten posiada numer PESEL zarejestrowany w Krajowym Rejestrze Sądowym). Natomiast w związku z niedawną zmianą dotyczącą e-procedury składania sprawozdań finansowych, profesjonalni pełnomocnicy również mogą składać sprawozdania finansowe, działając na podstawie pełnomocnictwa udzielonego przez podmiot do tego zobowiązany.

INTERPRETACJE PODATKOWE I ICH FUNKCJA GWARANCYJNA

W związku z rozbieżnościami na gruncie wykładni i stosowania przepisów prawa podatkowego podatnicy mają możliwość uzyskania urzędowych

(available on their website) has been issued as an XSD file and the financial statements prepared on its basis are to be in the XML format.

The second formal requirement mentioned i.e. signing of the financial statements for 2018 with a certified electronic signature or ePUAP trusted profile is of key importance. Namely, in practical terms it means that every member of the management board of a Polish entity is required to sign the financial statements by way of an electronic signature (either certified or ePUAP profile).

Also the management board report on the activity of the company has to be prepared in an electronic form signed with certified electronic signature or ePUAP trusted profile. However, there are no logical structures or formats provided by the Polish authorities in this regard. Therefore, the report on the activity of the company can be prepared in any electronic form (e.g. in .doc or .pdf format).

As per the format of the other documents that are subject to submission to the National Court Register (e.g. shareholders resolution on approval of the financial statements and the shareholders resolution on distribution of profit/covering the loss) they can be submitted in any electronic form including scans in .pdf format.

When it comes to the very filing of the financial statements, it shall be submitted via the dedicated IT system. The catalog of individuals who can file financial statements has been expanded since last year and now financial statements may be filed to the IT system of Ministry of Justice by i.a. e-representative or commercial proxy (provided that his PESEL number has been disclosed in the National Court Register). Also, due to the recent amendment to the e-filing procedure, professional attorneys are entitled to submit the financial statements acting on behalf of the power of attorney granted by the entity obliged to submit thereof.

TAX RULINGS AND THEIR GUARANTEE FUNCTION

Taking under consideration discrepancies in the interpretation and application of tax law provisions, taxpayers may seek official rulings regarding the

interpretacji tychże przepisów. Funkcjonują przy tym dwa rodzaje interpretacji podatkowych: ogólne oraz indywidualne. Interpretacja ogólna jest pismem Ministra Finansów zawierającym wykładnię przepisów prawa podatkowego na tle zaistniałych rozbieżności powstałych wskutek stosowania tych przepisów przez podległe mu organy podatkowe. W doktrynie wskazuje się, że interpretacje ogólne tak naprawdę nie są wiążące dla nikogo - ani dla organów podatkowych, ani dla podatników, płatników i inkasentów. Wykładnia urzędowa nie może być bowiem podstawą decyzji podatkowych wobec obywateli i innych podmiotów prawa. Jednakże zastosowanie się do niej przez podatnika, chociaż nie ma on formalnie takiego obowiązku, powoduje objęcie go ochroną prawną tylko z tego względu, że postępował w zaufaniu do stanowiska wyrażonego w interpretacji urzędowej. Podobny skutek występuje w przypadku nieuwzględnienia tej interpretacji w rozstrzygnięciu sprawy podatkowej przez organ podatkowy. Interpretacje indywidualne natomiast są aktami wydawanymi odpłatnie przez Dyrektora Krajowej Informacji Skarbowej, zawierającymi wykładnię przepisów prawa podatkowego w indywidualnym stanie faktycznym lub zdarzeniu przyszłym dotyczącym bezpośrednio wnioskodawcy. Celem instytucji indywidualnej interpretacji podatkowej jest złagodzenie ryzyka związanego z realizacją przez podatnika czy płatnika praw i obowiązków wynikających z ustaw podatkowych, zwłaszcza obowiązku samoobliczenia i wpłacenia należnego podatku. Z istoty interpretacji wynika, że nie rodzi ona dla zainteresowanego wiążących skutków prawnych. Zastosowanie się do interpretacji zależy od woli zainteresowanego. Co istotne, dla objęcia ochroną wynikającą z interpretacji podatkowych kluczowe są tożsamość stanu faktycznego/zdarzenia przyszłego przedstawionego we wniosku oraz tego, który zaistniał w rzeczywistości, jak również wypełnienie przez zainteresowanego obowiązków, które wynikają z treści udzielonej interpretacji. Zatem indywidualna interpretacja podatkowa daje ochronę temu, kto o nią wystąpił, i to pod warunkiem, że się do niej zastosuje. Takiej ochrony podatnik nie może natomiast wywodzić z interpretacji udzielonej na wniosek swego kontrahenta. W przypadku interpretacji ogólnych

interpretation of these provisions. There are two types of tax rulings: general and individual. A general ruling is a letter from the Minister of Finance containing an interpretation of tax law provisions in the context of discrepancies arising as a result of the application of these provisions by subordinate tax authorities. The doctrine indicates that general rulings are not binding for anyone, whether tax authorities, taxpayers, tax remitters or tax collectors. An official ruling cannot provide the basis for tax decisions issued against citizens and other legal entities. However, compliance with such a general ruling by the taxpayer, who is not formally obliged to do so, results in the taxpayer being covered by legal protection by the mere fact that he has acted in reliance on the position set out in an official ruling. A similar effect occurs if such a ruling is not taken into account in the resolution of a tax case by the tax authority. Individual rulings are instruments issued, against payment, by the Director of the National Revenue Information Service, which contain an interpretation of tax law provisions in the context of an individual factual background or a future event which concerns the applicant directly. The objective of the institution of an individual tax ruling is to mitigate the risk associated with the fulfilment by a taxpayer or a tax remitter of the rights and obligations under tax laws, in particular the obligation to self-calculate and pay due tax. It follows from the substance of the ruling that it does not produce binding legal effects for the person concerned. Compliance with the ruling depends on the will of the person concerned. Importantly, for the protection resulting from tax rulings, it is relevant that the factual background / future event presented in the application and the one that actually occurred be identical, and that the obligations resulting from the content of the ruling issued be fulfilled. As such, an individual tax ruling affords protection to any applicant provided that they comply with the same. However, a taxpayer cannot derive such protection from a ruling issued at the request of his counterparty. As regards general rulings, any entity in the situation described in the ruling is in a position to comply with the ruling. Legal protection resulting from tax rulings is connected with the structure of "do no harm" principle (Articles 14k to

możliwość zastosowania się do interpretacji ma każdy podmiot znajdujący się w sytuacji opisanej w interpretacji. Ochrona prawna wynikająca z interpretacji podatkowych wiąże się z konstrukcją zasady nieszkodzenia (art. 14k-14m Ordynacji Podatkowej), której zakres stosowania jest dosyć wąsko ujmowany. Ochrona prawna podmiotu korzystającego z interpretacji ogólnej, a także adresata interpretacji indywidualnej powoduje, że w zakresie związanym z zastosowaniem się do interpretacji, która uległa zmianie, której wygaśnięcie stwierdzono, lub interpretacji nieuwzględnionej w rozstrzygnięciu sprawy podatkowej, nie wszczyna się wobec nich postępowania w sprawach karnych skarbowych, postępowania wszczęte w tych sprawach umarza się oraz nie nalicza się odsetek za zwłokę. Osoby te są jednak, co do zasady, zobowiązane do zapłaty podatku - gdyż obowiązek podatkowy wynika z mocy prawa, którego interpretacja nie zmienia. Jednakże w pewnych wypadkach funkcja gwarancyjna interpretacji podatkowych obejmowała będzie także zwolnienie z podatku - dotyczyć to będzie sytuacji, w której interpretacja była powodem podjęcia przez konkretny podmiot określonych czynności kształtujących stan faktyczny. Taki zaś wpływ interpretacji na nieprawidłowe wykonanie zobowiązania możliwy będzie wówczas, gdy zdarzenie będące przedmiotem interpretacji nie wystąpiło jeszcze w momencie opublikowania interpretacji ogólnej lub doręczenia interpretacji indywidualnej. Muszą być zatem spełnione następujące warunki: zobowiązanie nie zostało prawidłowo wykonane w wyniku zastosowania się do interpretacji, która uległa zmianie, lub interpretacji nieuwzględnionej w rozstrzygnięciu sprawy podatkowej oraz skutki podatkowe związane ze zdarzeniem, któremu odpowiada stan faktyczny będący przedmiotem interpretacji, miały miejsce po opublikowaniu interpretacji ogólnej albo po doręczeniu interpretacji indywidualnej.

Ochrona prawna wynikająca z interpretacji podatkowych nie obowiązuje w razie stwierdzenia przez organ podatkowy już po wydaniu interpretacji, że stan faktyczny lub zdarzenie przyszłe będące przedmiotem tej interpretacji jest

14m of the Tax Ordinance) whose scope of application is quite narrowly understood. Legal protection of the entity benefiting from a general ruling and the addressee of an individual ruling means that, to the extent of acting in compliance with a ruling that has been amended, or declared expired, or a ruling that has not been taken into account in the resolution of the tax case, criminal fiscal proceedings are commenced against such persons, any proceedings instituted in these cases are discontinued and interest is not charged. However, these persons are essentially still required to pay tax as the tax obligation results from the law which is not affected by the ruling. However, in certain cases the guarantee function of tax rulings will also include a tax exemption - this will apply to a situation in which a ruling was the reason for a specific entity to take specific steps affecting the factual background. A ruling may have such an impact on improper performance of the obligation where the event being the subject of the ruling has not yet occurred at the time of publishing a general ruling, or serving an individual ruling. The following conditions must therefore be met: the obligation has not been properly performed as a result of compliance with the ruling that has been amended, or the ruling that has not been taken into account in the resolution of the tax case and tax consequences related to the event which corresponds to the factual background being the subject of the ruling, arose following the publication of the general ruling or following the service of the individual ruling.

Legal protection resulting from tax rulings does not apply if the tax authority finds, after the ruling has been issued, that the factual background or the future event being the subject of this ruling is part of the activities being the subject of a tax

elementem czynności będących przedmiotem decyzji wydanej w zakresie unikania opodatkowania lub decyzji wydanej w związku z wystąpieniem nadużycia prawa, bądź też czynności mogących być przedmiotem decyzji wydanej z zastosowaniem środków ograniczających umowne korzyści.

ODPOWIEDZIALNOŚĆ POŚREDNIKÓW ZA NARUSZENIE PRAW WŁASNOŚCI INTELEKTUALNEJ

Pierwszym przepisem prawa Unii Europejskiej wprowadzającym szczególne obowiązki dla pośrednich naruszcycieli praw własności intelektualnej jest art. 8 ust 3 dyrektywy 2001/29/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 22 maja 2001 r. o prawach autorskich i pokrewnych w społeczeństwie informacyjnym. Stanowi on, iż państwa członkowskie zapewnią podmiotom praw autorskich możliwość wnioskowania o wydanie nakazu przeciwko pośrednikom, których usługi są wykorzystywane przez stronę trzecią w celu naruszenia praw autorskich lub pokrewnych. Rozwiązanie takie zostało powielone w odniesieniu do praw własności przemysłowej w art. 11 zdanie trzecie dyrektywy 2004/48/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie egzekwowania praw własności intelektualnej. Ustawodawca polski, implementując dyrektywę 2004/48/WE do polskiego porządku prawnego, pominął regulacje transponujące art. 11 zdanie trzecie, uznając, iż cel ten spełniają już przepisy Kodeksu cywilnego, w tym art. 422 k.c. przewidujący deliktową odpowiedzialność podżegaczy, pomocników i osób, które świadomie skorzystały z wyrządzonej szkody.

Zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości UE obowiązki pośredników są niezależne od przypisania im odpowiedzialności za naruszenie, a więc nie ma konieczności postawienia pośrednikowi jakiegokolwiek zarzutu, nawet niedochowania należytej staranności. Ponadto, celem powyżej wskazanych przepisów UE jest podjęcie działań skierowanych na zaprzestanie lub ograniczenie naruszenia, nie dają one zaś podstawy do odpowiedzialności odszkodowawczej. Natomiast na gruncie art. 422 k.c. można domagać się odszkodowania, ale nie podjęcia działania, które ma zakończyć naruszenie. Przepis ten nie pozwala zatem na osiągnięcie skutków, do jakich zobowiązują wskazane dyrektywy UE.

Dnia 16 marca 2019 roku weszła w życie nowelizacja ustawy Prawo własności przemysłowej z dnia 30 czerwca 2000 roku („Nowelizacja”). Ma

avoidance decision or a decision issued in connection with the abuse of right, or activities that may be the subject of a decision issued with the use of measures curbing contractual benefits.

LIABILITY OF INTERMEDIARIES FOR INFRINGEMENT OF INTELLECTUAL PROPERTY RIGHTS

The first European Union regulation that imposes specific duties on indirect infringers of intellectual property rights is Article 8(3) of Directive 2001/29/EC of the European Parliament and of the Council of 22 May 2001 on copyright and related rights in the information society. This provision stipulates that Member States must ensure that rightholders can apply for an injunction against intermediaries whose services are used by a third party to infringe any copyright or related rights. This solution has been reproduced in relation to industrial property rights in Article 11, third sentence, of Directive 2004/48/EC of the European Parliament and of the Council of 29 April 2004 on the enforcement of intellectual property rights. While implementing Directive 2004/48/EC into the Polish legal order, the Polish legislator omitted the regulations transposing Article 11, third sentence, considering that this objective has already been achieved by the provisions of the Civil Code, including Article 422 of the Civil Code that provides for tort liability for inciters, accomplices and persons who have knowingly benefited from the damage caused.

According to the case-law of the EU Court of Justice, the duties of intermediaries are independent of the fact of their being held liable for the infringement. Therefore, there is no need to allege anything against an intermediary, even failure to exercise due diligence. Moreover, while the objective of the above-mentioned EU regulations is to take steps aimed at putting an end to, or limiting, infringements, they do not give rise to liability for damages. However, under Article 422 of the Civil Code damages may be claimed, but no action to put an end to the infringement may be taken. As such, this provision does not make it possible to achieve the effects required by the EU directives.

On 16 March 2019, an amendment to the Industrial Property Law Act of 30 June 2000 (“Amendment”) came into force. It aims to implement Directive

ona na celu implementację dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2015/2436 z 16 grudnia 2015 roku, której celem jest zbliżenie ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do znaków towarowych. Nowelizacja po raz pierwszy wprowadza do polskiego systemu prawnego pośrednią odpowiedzialność za naruszenie praw własności intelektualnej. Czyni to jednak jedynie w odniesieniu do naruszenia prawa do znaku towarowego. Zgodnie ze znowelizowanym art. 296 ust. 3 ustawy Prawo własności przemysłowej wszelkie roszczenia, przysługujące w razie naruszenia prawa ochronnego na znak towarowy (a więc także roszczenia o odszkodowanie i wydanie korzyści), można kierować również „przeciwko osobie, która tylko wprowadza do obrotu oznaczone już znakiem towarowym towary, jeżeli nie pochodzą one od uprawnionego albo osoby, która miała jego zezwolenie na używanie znaku towarowego, jak również przeciwko osobie, z usług której korzystano przy naruszeniu prawa ochronnego na znak towarowy”. Przepisu tego nie stosuje się do osób, których odpowiedzialność wyłączona jest na podstawie art. 12-15 ustawy z dnia 18 lipca 2002 r. o świadczeniu usług drogą elektroniczną, a więc usługodawcy świadczący usługi drogą elektroniczną nie będą odpowiedzialni za transmisję lub przechowywanie danych naruszających znak towarowy, o ile spełniają warunki określone we wspomnianej ustawie.

Ustawodawca podjął próbę uregulowania obowiązków pośrednich naruszcycieli praw własności intelektualnej, jednakże uczynił to wyłącznie w odniesieniu do naruszenia znaku towarowego. Ponadto, wprowadził możliwość dochodzenia roszczeń pieniężnych od pośredników, którzy często nie są naruszcicielami, co nie znajduje oparcia w prawie UE. Dodatkowo zaś wyłączono odpowiedzialność pośredników internetowych, co również nie znajduje uzasadnienia w prawie UE. Tym samym prawo polskie nadal pozostaje w stanie niezgodności z prawem UE.

OCHRONA TAJEMNICY PRZEDSIĘBIORSTWA PRZED NIEUPRAWNIONYM DZIAŁANIEM PRACOWNIKÓW

W dniu 4 września 2018 r. weszły w życie przepisy zmieniające ustawę o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, które wprowadziły szereg istotnych zmian w kwestii ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa. Nowelizacja zmieniła również dotychczasowe przepisy prawne dotyczące ochrony pracodawcy przed naruszeniem tajemnicy przedsiębiorstwa przez pracowników. Nowelizacja

(EU) 2015/2436 of the European Parliament and of the Council of 16 December 2015, which seeks to approximate the laws of the Member States relating to trade marks. The Amendment for the first time introduces into the Polish legal system an indirect liability for the infringement of intellectual property rights. However, it does so only in respect of the infringement of the trade mark right. Pursuant to the amended Article 296(3) of the Industrial Property Law Act, all claims for the infringement of the protection right for a trademark (and, consequently, claims for damages and handover of benefits) may also be pursued “against a person who only places the goods labelled with the trademark on the market if they are not provided by the proprietor or a person authorised by the proprietor to use the trademark, as well as against a person whose services were used in relation to the infringement of the trademark protection right.” This provision does not apply to persons whose liability is excluded under Articles 12 to 15 of the Act of 18 July 2002 on the Provision of Electronic Services. As such, service providers providing electronic services will not be liable for transmitting or storing data that infringe a trademark as long as they meet the conditions set out therein.

Although the legislator made efforts to regulate the duties of indirect infringers of intellectual property rights, it did so only in relation to the trademark infringement. In addition, the legislator introduced the possibility of asserting pecuniary claims against intermediaries that frequently are not infringers, which is not supported by EU law. In addition, the liability of online intermediaries has been excluded, which is also not supported by EU law. Thus, Polish law remains inconsistent with EU law.

PROTECTION OF TRADE SECRETS AGAINST UNLAWFUL CONDUCT OF EMPLOYEES

The provisions amending the Act on Fair Trading, which introduced a number of significant changes with regards to the issue of protecting trade secrets, came into force on 4 September 2018. The amendment also changed the existing legal regulations regarding the employer’s protection against infringement of trade secrets by employees. The amendment implements *Directive (EU)*

stanowi implementację *Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/943 z dnia 8 czerwca 2016 r. w sprawie ochrony niejawnego know-how i niejawnych informacji handlowych (tajemnic przedsiębiorstwa) przed ich bezprawnym pozyskiwaniem, wykorzystywaniem i ujawnianiem* (Dz.Urz.UE.L Nr 157, str. 1) („Dyrektywa”).

Dyrektywa została uchwalona po blisko 5-letnim okresie prac prowadzonych przez organy Unii Europejskiej w celu harmonizacji przepisów dotyczących standardów ochrony informacji poufnych przedsiębiorstwa. W świetle założeń dyrektywy, nowe przepisy mają służyć ustanowieniu minimalnego standardu w zakresie zasad ochrony informacji poufnych przedsiębiorstwa jako narzędzia zarządzania konkurencyjnością oraz innowacyjnością.

Najistotniejszą zmianą wynikającą z implementacji Dyrektywy jest nowe brzmienie przepisu art. 11 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, który definiuje pojęcie „tajemnicy przedsiębiorstwa”. Nowe przepisy rozszerzyły to pojęcie w stosunku do poprzednio obowiązującej regulacji. Stosowanie do nowego brzmienia art. 11 ust. 2 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji: „przez tajemnicę przedsiębiorstwa rozumie się informacje techniczne, technologiczne, organizacyjne przedsiębiorstwa lub inne informacje posiadające wartość gospodarczą, które jako całość lub w szczególnym zestawieniu i zbiorze ich elementów nie są powszechnie znane osobom zwykle zajmującym się tym rodzajem informacji albo nie są łatwo dostępne dla takich osób, o ile uprawniony do korzystania z informacji lub rozporządzania nimi podjął, przy zachowaniu należytej staranności, działania w celu utrzymania ich w poufności”. Definicja ta w całości odzwierciedla treść art. 2 pkt 1 Dyrektywy.

W wyniku nowelizacji ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji całkowicie zmieniono również przepis art. 11 ust. 2, który w poprzednim stanie prawnym wprost przewidywał odpowiedzialność pracownika za naruszenie tajemnicy przedsiębiorstwa, a pracownik zobowiązany był do utrzymania w tajemnicy informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa swojego pracodawcy przez okres trzech lat od daty ustania stosunku pracy łączącego go z pracodawcą. Intencją ustawodawcy w usunięciu tego przepisu - zgodnie z uzasadnieniem projektu nowelizacji - było usunięcie ograniczeń czasowych ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa ze względu na to, że powyższy trzyletni okres

2016/943 of the European Parliament and of the Council of 8 June 2016 on the protection of undisclosed know-how and business information (trade secrets) against their unlawful acquisition, use and disclosure (OJ L No. 157, p. 1) (“Directive”).

The Directive was adopted following a nearly 5-year period of work carried out by the European Union bodies and it aims to harmonise the provisions on standards for the protection of the undertaking’s confidential information. In the light of the provisions of the Directive, new regulations are intended to promote the establishment of a minimum standard in terms of the principles of protection of the undertaking’s confidential information as a tool for managing competitiveness and innovation.

The most important change resulting from the implementation of the Directive is the new wording of the provision of Article 11 of the Act on Fair Trading, which defines a “trade secret”. The new regulations extended this concept in relation to the previously applicable regulation. Pursuant to the new wording of Article 11(2) of the Act on Fair Trading: “a trade secret is understood as technical, technological, organisational or other information having an economic value that is not, as a body or in the precise configuration and assembly of its components, generally known among, or readily accessible to, persons within the circles that normally deal with the kind of information in question as long as the person authorised to use or dispose the information has taken reasonable steps under the circumstances to keep it secret.” This definition fully reflects the content of Article 2(1) of the Directive.

The amendment to the Act on Fair Trading resulted in the amendment to the provision of Article 11(2), which, under the previous legal regime, explicitly provided for the employee’s liability for the infringement of a trade secret, and the employee was required to hold in confidence information constituting a trade secret of his or her employer for a period of three years from the date of termination of the employment relationship with the employer. As per the explanatory memorandum to the bill, by repealing this provision the legislator sought to remove time restrictions relating to the protection of a trade secret due to the fact that the above-mentioned three-year period was considered too short to afford full protection to

uznawano za zbyt krótki na potrzeby zagwarantowania przedsiębiorcom pełnej ochrony. Jak wskazano również w uzasadnieniu do projektu nowelizacji ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, usunięcie ograniczenia czasowego ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa wynika również z faktu, że Dyrektywa nie wprowadza jakichkolwiek ograniczeń czasowych oraz podmiotowych ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa.

Zgodnie z częścią poglądów doktryny oraz praktyki powyższa zmiana art. 11 ust. 2 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji spowodowała jednak skutek odwrotny od zamierzonego przez ustawodawcę, gdyż usunęła jedyny przepis z ustawy, który wprost przewidywał odpowiedzialność pracowników za naruszenie tajemnicy przedsiębiorstwa. Należy podkreślić, że w obecnym stanie prawnym co do zasady podmiotem odpowiedzialnym z tytułu popełnionego czynu nieuczciwej konkurencji mógł być jedynie przedsiębiorca. Dotychczasowa treść art. 11 ust. 2 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji wyraźnie rozszerzała zakres stosowania ustawy na pracowników (przez okres trzech lat). Część komentatorów uważa, iż wbrew intencjom ustawodawcy zmiana art. 11 ust. 2 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji doprowadziła do sytuacji, w której w obecnym stanie prawnym odpowiedzialność pracowników za naruszenie tajemnicy przedsiębiorstwa jest całkowicie wyłączona.

Wydaje się jednak, że taka interpretacja jest zbyt daleko idąca oraz pozostaje w sprzeczności z intencją ustawodawcy europejskiego oraz z wyraźnymi przepisami Dyrektywy, która nie wprowadza żadnych ograniczeń podmiotowych odpowiedzialności za naruszenie tajemnicy przedsiębiorstwa. Stosownie do art. 2 pkt 3 Dyrektywy „sprawcą naruszenia” tajemnicy przedsiębiorstwa jest „każda osoba fizyczna lub prawna, która bezprawnie pozyskała, wykorzystwała lub ujawniła tajemnicę przedsiębiorstwa”. Powyższa rozbieżność pomiędzy treścią przepisów krajowych a wyraźną regulacją Dyrektywy wynika z błędu legislacyjnego, który powinien zostać naprawiony w drodze kolejnej nowelizacji ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji w taki sposób, aby usunąć wątpliwości co do odpowiedzialności pracowników za naruszenie tajemnicy przedsiębiorstwa pracodawcy. W konsekwencji, uznając, że nowe przepisy dotyczą również pracowników przyjmuje się, że w obecnym stanie prawnym pracownik ma bezterminowy obowiązek zachowania poufności informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa swojego pracodawcy.

entrepreneurs. As also indicated in the explanatory memorandum to the bill amending the Act on Fair Trading, the removal of the time restriction relating to the protection of a trade secret also results from the fact that the Directive imposes no time or subjective limits on the protection of a trade secret.

However, according to some views of the doctrine and practice, the above amendment to Article 11(2) of the Act on Fair Trading has caused an effect contrary to the one the legislator had intended since it removed the only provision of the Act that explicitly provided for employees' liability for the infringement of a trade secret. It should be noted that under the current legal regime, only an entrepreneur could, as a rule, be held liable for an act of unfair competition. The previous content of Article 11(2) of the Act on Fair Trading was explicitly extending the scope of application of the Act to employees (for a period of three years). Certain commentators are of the view that, contrary to the legislator's intentions, the amendment to Article 11(2) of the Act on Fair Trading has led to a situation where, under the current legal regime, employees' liability for the infringement of a trade secret is completely excluded.

However, such an interpretation appears to be too far-reaching and runs counter to the intention of the European legislator and the explicit provisions of the Directive, which does not introduce any subjective limitations of liability for the infringement of a trade secret. Pursuant to Article 2(3) of the Directive, a “*trade secret infringer*” means “*any natural or legal person who has unlawfully acquired, used or disclosed a trade secret.*” The above discrepancy between the content of national provisions and the explicit regulation of the Directive results from a legislative error that should be remedied in another amendment to the Act on Fair Trading so as to remove doubts as to employees' liability for the infringement of the employer's trade secret. Consequently, considering that the new legislation also applies to employees, it is assumed that, under the current legal regime, an employee has an indefinite obligation to hold in confidence information constituting his or her employer's trade secret.

W związku z powyższymi wątpliwościami szczególnie istotne jest, aby przedsiębiorca zagwarantował ochronę swoich informacji mających dla niego szczególną wartość gospodarczą w drodze kontraktowej poprzez zawarcie z pracownikami umów o zachowanie poufności. Co więcej, pracodawca powinien rozważyć zmianę obecnie obowiązujących umów poprzez wprowadzenie bezterminowego obowiązku (zamiast trzyletniego) zachowania poufności tajemnicy przedsiębiorstwa pracodawcy.

Nowelizacja ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji wprowadziła również ochronę prawną sygnalisty. Zgodnie z nowym przepisem art. 11 ust. 8 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji: ujawnienie, wykorzystanie lub pozyskanie informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa nie stanowi czynu nieuczciwej konkurencji, gdy nastąpiło w czterech szczegółowo określonych przypadkach, tj.:

- w celu ochrony uzasadnionego interesu chronionego prawem,
- w ramach korzystania ze swobody wypowiedzi,
- w celu ujawnienia nieprawidłowości, uchybienia, działania z naruszeniem prawa dla ochrony interesu publicznego, lub
- gdy ujawnienie informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa wobec przedstawicieli pracowników w związku z pełnieniem przez nich funkcji na podstawie przepisów prawa było niezbędne dla prawidłowego wykonywania tych funkcji.

W przypadku wykazania przez pracownika, że naruszenie tajemnicy przedsiębiorstwa nastąpiło w wyżej wskazanych przypadkach, pracownik ten nie będzie ponosił odpowiedzialności za popełnienie czynu nieuczciwej konkurencji.

USTAWA WDRAŻAJĄCA I PIERWSZA NAŁOŻONA KARA - DWA WAŻNE AKCENTY W ROCZNICĘ WEJŚCIA W ŻYCIE RODO

W dniu 21 lutego 2019 r. sejm przyjął ustawę zmieniającą przepisy ponad 170 ustaw, w związku z wejściem w życie RODO. Przesuwające się prace nad projektem ustawy - która wprowadza niezbędne regulacje z niemal rocznym poślizgiem - pozwoliły jednocześnie na uwzględnienie problemów, które ujawniły się już w praktyce stosowania rozporządzenia. Zmiany obejmują sektor bankowy, ubezpieczeń i finansowy, zamówienia publiczne, przepisy z zakresu ochrony środowiska, ale najbardziej oczekiwane zmiany dotyczą prawa pracy.

Given the above doubts, it is particularly important that an entrepreneur guarantees contractual protection of its information that has a special economic value for it by entering into confidentiality agreements with employees. Furthermore, an employer should consider amending the existing agreements by introducing an indefinite obligation (instead of a three-year obligation) to hold the employer's trade secret in confidence.

The amendment to the Act on Fair Trading has also introduced legal protection for whistleblowers. Pursuant to the new provision of Article 11(8) of the Act on Fair Trading: disclosure, use or acquisition of information constituting a trade secret does not constitute an act of unfair competition where it occurred in four specifically described cases, i.e.:

- to protect a legitimate interest protected by law,
- to exercise the right to freedom of expression,
- to reveal misconduct, wrongdoing or illegal activity for the purpose of protecting the general public interest, or
- where disclosure of information constituting a trade secret by employees to their representatives as part of the exercise of their functions in accordance with law was necessary for that exercise.

If an employee demonstrates that the trade secret has been infringed in the aforementioned circumstances, he or she will not be held liable for committing an act of unfair competition.

THE IMPLEMENTING ACT AND FIRST PENALTY IMPOSED - TWO IMPORTANT EVENTS ON THE ANNIVERSARY OF THE GDPR ENTRY INTO FORCE

As of 4 May 2019, the so called implementing act comes into force, amending the provisions of more than 170 laws due to GDPR regulations. The Act introduces necessary regulations with almost a year delay, but this extra time allowed taking into consideration issues that have arisen at the application of the GDPR regulations in daily practice. The changes discussed cover such areas as banking, insurance and financial sectors, public procurement, environment protection regulations; however, those most expected pertain to the employment law.

Od dnia wejścia w życie ustawy zmieniającej, zmienił się katalog danych, których pracodawca może żądać od kandydatów do pracy oraz pracowników. W szczególności, dane o wykształceniu, kwalifikacjach zawodowych i przebiegu dotychczasowego zatrudnienia mogą być wymagane na etapie rekrutacji jedynie wówczas, gdy jest to niezbędne do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku. W ustawie zmieniającej wprost zapisano, że inne dane, niż wymienione w katalogu ustawowym, mogą być przetwarzane na podstawie zgody podmiotu danych. Dotychczas, możliwość przetwarzania danych osobowych w oparciu o zgodę pracownika, z uwagi na nierówność stron stosunku pracy i wynikające z tego wątpliwości co do dobrowolności zgody, bywała kwestionowana. Ustawa zezwala na korzystanie z tej przesłanki przetwarzania, jednak za wyjątkiem danych dotyczących wyroków skazujących i czynów zabronionych, a także pod warunkiem, że brak zgody lub jej wycofanie nie powoduje wobec kandydata do pracy lub pracownika jakichkolwiek negatywnych konsekwencji, w szczególności - nie może to być podstawą nienawiązania ani rozwiązania stosunku pracy.

Na podstawie zgody można przetwarzać także dane o szczególnym charakterze, o których mowa w art. 9 ust. 1 RODO, tj dane dotyczące zdrowia, poglądów politycznych, przynależności do związków zawodowych, dane biometryczne - jednak jedynie w przypadku, gdy przekazanie takich danych następuje z inicjatywy kandydata lub pracownika. W odniesieniu do danych biometrycznych pracownika, ich przetwarzanie jest możliwe także, gdy podanie danych jest niezbędne ze względu na kontrolę dostępu do szczególnie ważnych informacji, lub dostępu do pomieszczeń wymagających szczególnej ochrony.

Wraz z wejściem w życie ustawy zmieniającej, pracodawcy zostali zmuszeni do zrewidowania kwestionariuszy rekrutacyjnych oraz polityki przetwarzania danych pracowniczych, aby dostosować je do nowych przepisów.

Do przetwarzania danych osobowych o szczególnym charakterze dopuszczone mogą być wyłącznie osoby posiadające pisemne upoważnienie do przetwarzania takich danych, wydane przez pracodawcę. Osoby dopuszczone do przetwarzania takich danych są obowiązane do zachowania ich w tajemnicy. W przypadku tego rodzaju danych pracowniczych, ustawa zmieniająca wprowadza zatem obowiązkowe pisemne upoważnienia, które nie są wprost wymagane na gruncie RODO.

Following the entry of the implementing act into force, a catalogue of data that an employer may request from work candidates and employees will be changed. In particular, during the recruitment process any data regarding education, professional qualifications and work career may be requested only when it is necessary to perform a specific type of work or take a specific position/workplace. The implementing act also explicitly states that the data other than those listed in the statutory catalogue may be processed on the basis of the data subject's consent. So far, the possibility to process personal data on the basis of an employee's consent was questioned due to imbalance between the parties to the employment relationship and the doubts as to the voluntary nature of such consent. The law now allows for using this processing premise, except data pertaining to criminal convictions and offences, and also on condition that lack of consent or its withdrawal does not cause any negative consequences for a work candidate or employee, in particular it may not justify termination of employment relation or failure to establish one.

On the basis of a consent the controller will also be able to process the data of special categories, mentioned in the art. 9 (1) of GDPR, i.e. data pertaining to health, political opinions, trade union membership, biometric data - but only in case the provision of such data is initiated by the employee or a candidate for work. With regard to biometric data of the employee, their processing is allowed also if the provision of such data is necessary due to the control of access to particularly important information, or access to premises which require special protection.

With the entry into force of the implementing act, the employers will then need to revise the recruitment questionnaires and the policies of personal data protection of the employees, so that they are compliant with the new regulations.

The data of special categories may be processed only by persons holding a written authorization to process such data, issued by the employer. Persons admitted to process such data are obliged to keep them confidential. Therefore, in case of these employee data, the implementing act introduces an obligatory written authorization, which document is not required explicitly under GDPR.

Zmieniono także przepisy ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Udostępnienie pracodawcy danych osobowych osoby uprawnionej do korzystania z funduszu, w celu przyznania ulgowej usługi i świadczenia oraz dopłaty z ZFŚS i ustalenia ich wysokości, następuje w formie oświadczenia. Pracodawca może żądać udokumentowania danych osobowych w zakresie niezbędnym do ich potwierdzenia. Potwierdzenie może odbywać się w szczególności na podstawie oświadczeń i zaświadczeń o sytuacji życiowej (w tym zdrowotnej), rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu. Dane osobowe przetwarzane przez pracodawcę w związku z funkcjonowaniem funduszu mogą być przetwarzane przez okres niezbędny do przyznania ulgi lub świadczenia, dopłaty z funduszu oraz ustalenia ich wysokości, a także przez okres niezbędny do dochodzenia praw lub roszczeń. Nie rzadziej niż raz do roku pracodawca musi dokonywać przeglądu tych danych osobowych, w celu ustalenia niezbędności ich dalszego przechowywania. Osoby dopuszczone do przetwarzania tych danych osobowych muszą legitymować się pisemnym upoważnieniem, podobnie jak w przypadku danych o szczególnym charakterze.

Obok zmian przepisów, w kontekście danych osobowych uwagę przedsiębiorców przyciągnęła także pierwsza kara finansowa nałożona przez Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych. Kara blisko miliona złotych dotyczy przedsiębiorcy, który zaniechał poinformowania podmiotów danych o umieszczeniu ich danych osobowych w prowadzonym przez siebie wykazie podmiotów prowadzących indywidualną działalność gospodarczą. Wątpliwości na tle tej sprawy budzi fakt, że obowiązek informacyjny dotyczył *de facto* przedsiębiorców, których dane - po wejściu w życie RODO, stały się danymi osobowymi, a także fakt, że dane te zostały zebrane ze źródeł publicznie dostępnych i umieszczone w bazie danych prowadzonych przez ukarany podmiot jeszcze przed wejściem w życie RODO. Nałożenie kary zdaje się przesądzać o tym, że polski organ nadzorczy stoi na stanowisku, że w przypadku niewykonania obowiązku informacyjnego w chwili zbierania danych, należy go wykonać po wejściu w życie RODO.

OBOWIĄZEK ZGŁASZANIA SCHEMATÓW PODATKOWYCH

Obowiązek wprowadzenia przepisów dotyczących informowania o schematach podatkowych (MDR -

Act on social benefit fund has also been subject to changes. Personal data of a beneficiary of the fund, which are made available to the employer for the purpose of receiving service and benefit, as well as surcharge from the social benefit fund and for the purpose of determining amount of these benefits, shall be made available in a form of a statement. The employer may demand for the personal data to be evidenced in the scope necessary for their confirmation. Confirmation may be made, in particular on the basis of statements and certificates on life situation (including health situation), family and material status of the given beneficiary. Personal data processed by the employer in connection with the social benefit fund may be processed for the period necessary for granting a service, a benefit or a surcharge from the fund, as well as determining amount of the given benefits and further for the period necessary for protection of rights and submission of claims. The employer shall review these personal data in order to determine whether storage thereof is still required, not less than once a year. Individuals allowed to process these personal data on behalf of the employer must hold a written authorization, should the data cover special categories of personal data.

Upcoming changes in the legal provisions are not the only issue which has recently attracted entrepreneurs' attention in the privacy area. The President of Personal Data Protection Office imposed a first financial penalty. The penalty amounting to almost one million zlotys was imposed on an entity which had not satisfied information obligation to the benefit of data subjects whose data are included in a database of individuals carrying out business activity, maintained by this entity. What triggers doubts in relation to this case is that the information obligation concerned in fact entrepreneurs, whose data came under personal data regulations only after GDPR entry into force, as well as that the given data were collected from publically available sources and were entered into the database kept by the punished entity before GDPR entered into force. The fact that the financial penalty was imposed in the given circumstances may mean that the Polish supervisory authority is of the view that if the information obligation had not been satisfied at the moment of collecting data, it should have been performed once GDPR became applicable.

MANDATORY REPORTING OF TAX SCHEMES

The obligation to introduce the Mandatory Disclosure Rules (MDR) results from Council

Mandatory Disclosure Rules) wynika z dyrektywy Rady (UE) 2018/822 z dnia 25 maja 2018 roku („Dyrektywa”). Ustawa wprowadzająca obowiązek raportowania schematów podatkowych („Ustawa”) obowiązuje od 1 stycznia 2019 roku, a więc ma zastosowanie do schematów podatkowych, dla których jedno ze zdarzeń skutkujących obowiązkiem przekazania informacji wystąpiło w tym dniu lub później. Zakres przedmiotowy polskich przepisów jest szerszy, gdyż dotyczy nie tylko schematów transgranicznych (jak w przypadku Dyrektywy), ale także schematów krajowych. Ustawa wprowadza również przepisy przejściowe. Schemat podatkowy transgraniczny podlega raportowaniu, jeżeli pierwsza czynność związana z jego wdrażaniem dokonana została przed dniem wejścia w życie Ustawy, nie wcześniej jednak niż po dniu 25 czerwca 2018 roku. Pozostałe schematy podatkowe podlegają raportowaniu, jeżeli pierwszej czynności dokonano nie wcześniej niż po dniu 1 listopada 2018 roku.

Zgodnie z Ustawą schematem podatkowym jest uzgodnienie posiadające wskazane w Ustawie cechy. Schemat podatkowy nie jest równoznaczny z obejściem prawa podatkowego lub optymalizacją podatkową. Ponadto, dotyczy wszystkich podatków, w tym VAT. W dużej mierze schematem podatkowym będzie rozwiązanie podatkowe obejmujące korzyść podatkową, jednakże pojęcie to może obejmować także inne sytuacje wymienione w Ustawie, w tym związane z transferami aktywów czy nieprzejrzystą strukturą własności.

Obowiązek informacyjny powstaje, gdy dane uzgodnienie spełnia przesłanki określone w definicji schematu podatkowego, a w przypadku schematów innych niż transgraniczne musi również zostać spełnione kryterium kwalifikowanego korzystającego. W tym drugim przypadku dopiero przekroczenie jednego z progów kryterium kwalifikowanego korzystającego będzie skutkowało powstaniem obowiązku informacyjnego. Poza wspomnianymi schematami podatkowymi i schematami podatkowymi transgranicznymi wyróżnia się także schematy podatkowe standaryzowane. Schemat podatkowy obejmuje swym zakresem zarówno schemat podatkowy transgraniczny jak i schemat podatkowy standaryzowany, a schemat podatkowy transgraniczny może być jednocześnie schematem podatkowym standaryzowanym. O standaryzacji świadczy bowiem to, że dany schemat może zostać wdrożony lub udostępniony u więcej niż jednego korzystającego bez konieczności zmiany jego istotnych założeń.

Directive (EU) 2018/822 of 25 May 2018 (“Directive”). The Act introducing the obligation to report tax schemes (“Act”) has been in force since 1 January 2019 and, as such, has applied to tax schemes for which one of the events giving rise to the obligation to provide information occurred on that day or later. The objective scope of the Polish regulations is broader as it concerns not only cross-border schemes (as in the case of the Directive) but also domestic schemes. The Act also introduces transitional provisions. A cross-border tax scheme is subject to reporting if the first activity related to its implementation was carried out prior to the effective date of the Act, but not earlier than after 25 June 2018. Other tax schemes are subject to reporting if the first activity was carried out not earlier than after 1 November 2018.

Pursuant to the Act, a tax scheme is an arrangement having the hallmarks specified in the Act. A tax scheme is not tantamount to circumvention of tax law or tax optimisation. In addition, it applies to all taxes, including VAT. To a large extent, a tax solution including a tax advantage will result to be a tax scheme; however, this concept may also encompass other situations listed in the Act, including those related to asset transfers or non-transparent ownership structure.

The disclosure obligation arises where the arrangement concerned meets the conditions specified in the tax scheme definition, and for schemes other than cross-border schemes, the criterion of the eligible beneficiary must also be met. In the latter case, the disclosure obligation will not arise until one of the thresholds of the eligible beneficiary criterion is exceeded. In addition to the above tax schemes and cross-border tax schemes, standardized tax schemes can also be distinguished. A tax scheme covers both a cross-border tax scheme and a standardized tax scheme and a cross-border tax scheme can also be a standardized tax scheme as a scheme is standardized if it can be implemented or made available for implementation to more than one beneficiary without the need to change its significant assumptions.

Obowiązek przekazania informacji o schematach podatkowych dotyczy trzech kategorii podmiotów: (i) promotora, (ii) korzystającego oraz (iii) wspomagającego. Promotorem może być doradca podatkowy, adwokat, radca prawny, pracownik banku lub innej instytucji finansowej doradzający klientom. Podmiotowi można przypisać rolę promotora, gdy oferuje uzgodnienie, udostępnia opracowane uzgodnienie, wdraża opracowane uzgodnienie czy też zarządza wdrażaniem uzgodnienia. Korzystającym jest podmiot, któremu udostępniane jest dane uzgodnienie, u którego wdrażania jest uzgodnienie, który jest przygotowany do wdrożenia uzgodnienia lub który dokonał czynności służącej wdrożeniu uzgodnienia. Wspomagającym zaś jest podmiot, który podjął się udzielenia, bezpośrednio lub za pośrednictwem innych osób, pomocy, wsparcia lub porad dotyczących opracowania, wprowadzenia do obrotu, organizowania, udostępnienia do wdrożenia lub nadzorowania wdrożenia uzgodnienia, w tym, w szczególności, biegły rewident, notariusz, księgowy lub dyrektor finansowy.

Promotor oraz korzystający przekazują informacje o schemacie podatkowym w terminie 30 dni od dnia wystąpienia jednego ze zdarzeń wskazanych w Ustawie. Termin zaś, w jakim wspomagający powinien wypełnić obowiązki w zakresie MDR uzależniony jest od typu obowiązku i wynosi, odpowiednio, 5 lub 30 dni.

LIMITY TRANSAKCJI PODLEGAJĄCYCH DOKUMENTACJI CEN TRANSFEROWYCH

W latach 2016-2019 trzykrotnie zmieniały się przepisy dotyczące cen transferowych, w tym zmieniły się limity transakcji podlegających obowiązkowi dokumentacyjnemu.

Do 31 grudnia 2016 r. obowiązywał art. 9a ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych („updog”) w brzmieniu, z którego wynikało, że obowiązkowi dokumentacyjnemu podlegały transakcje dokonywane przez podatników z podmiotami powiązаныmi (lub transakcje, w związku z którymi zapłacono należności wynikających z transakcji dokonywana jest na rzecz podmiotu mającego miejsce zamieszkania, siedzibę lub zarząd na terytorium lub w kraju stosującym szkodliwą konkurencję podatkową), których łączna kwota wynikająca z umowy lub rzeczywiście zapłacona w roku podatkowym łączna kwota wymagalnych w roku podatkowym świadczeń przekraczała równowartość:

The obligation to provide information on tax schemes concerns three categories of entities: (i) a promoter, (ii) a beneficiary and (iii) a supporting entity. A tax advisor, attorney, legal advisor, employee of a bank or another financial institution advising clients can be a promoter. An entity may be assigned the promoter’s role if it offers, makes available, implements or manages the implementation of the arrangement. A beneficiary is an entity to which the arrangement is made available, at which the arrangement is implemented, or which is prepared to implement, or has performed an activity to implement the arrangement. A supporting entity is an entity that has agreed to provide, directly or through other persons, assistance, support or advice on the development, marketing, organisation, making available for implementation or supervision of the arrangement implementation, in particular a statutory auditor, public notary, an accountant or a financial officer.

A promoter and a beneficiary shall report a tax scheme within 30 days following the occurrence of one of the events specified in the Act. The deadline within which a supporting entity should comply with the MDR obligations depends on the type of obligation concerned and it is 5 or 30 days, respectively.

LIMITS OF TRANSACTIONS SUBJECT TO TRANSFER PRICING DOCUMENTATION

In the period from 2016 to 2019, the transfer pricing regulations were changed on three separate occasions, including with respect to the limits of transactions subject to documentary obligations.

Article 9a of the Corporate Income Tax Act (“CIT Act”) in its wording binding until 31 December 2016, stated that the documentary obligation applied to transactions carried out by taxpayers with related entities (or transactions under which receivables resulting from the transaction were paid to an entity having a place of residence, a registered office or a management office in the territory of or in a country applying harmful tax competition), whose total amount resulting from the contract or the total amount of benefits actually paid in the tax year exceeded the equivalent of:

- 1) 100.000 EURO - jeżeli wartość transakcji nie przekracza 20% kapitału zakładowego, określonego zgodnie z art. 16 ust. 7 updog, albo
- 2) 30.000 EURO - w przypadku świadczenia usług, sprzedaży lub udostępnienia wartości niematerialnych i prawnych, albo
- 3) 50.000 EURO - w pozostałych przypadkach.

Z czego praktycznie zastosowanie od lat miały jedynie punkty 2) i 3), ze względu na uchylenie art. 6 ust. 7 updog w 1997 r.

Następnie od 1 stycznia 2017 r. obowiązywał już art. 9a updog w nowym brzmieniu, z którego wynikały nowe limity, uwzględniające wysokość przychodów podatnika. Obowiązek dokumentacyjny obejmował więc podatników których przychody lub koszty przekroczyły w roku poprzedzającym rok podatkowy równowartość 2.000.000 euro, którzy w roku podatkowym dokonali transakcji z podmiotami powiązаныmi lub ujęli w księgach rachunkowych inne zdarzenia, których warunki zostały ustalone z podmiotami powiązаныmi, mających istotny wpływ na wysokość ich dochodu lub straty.

Zgodnie z przepisami obowiązującymi od 1 stycznia 2017 r. za transakcję lub inne zdarzenie mające istotny wpływ na wysokość dochodu lub straty podatnika uznaje się takie transakcje lub inne zdarzenia jednego rodzaju, których łączna wartość przekracza w roku podatkowym równowartość 50.000 euro, z tym, że w przypadku podatników, których przychody w roku poprzedzającym rok podatkowy przekroczyły równowartość:

- 1) 2.000.000 euro, lecz nie więcej niż równowartość 20.000.000 euro - za takie transakcje lub inne zdarzenia uznaje się transakcje lub inne zdarzenia jednego rodzaju, których wartość przekracza w roku podatkowym kwotę stanowiącą równowartość kwoty 50.000 euro powiększoną o 5.000 euro za każdy 1.000.000 euro przychodu powyżej 2.000.000 euro;
- 2) 20.000.000 euro, lecz nie więcej niż równowartość 100.000.000 euro - za takie transakcje lub inne zdarzenia uznaje się transakcje lub inne zdarzenia jednego rodzaju, których wartość przekracza w roku podatkowym kwotę stanowiącą równowartość kwoty 140.000 euro powiększoną o 45.000 euro za każde 10.000.000 euro przychodu powyżej 20.000.000 euro;

- 1) EUR 100,000 - if the value of the transaction does not exceed 20% of the share capital, calculated in accordance with Article 16(7) of the CIT Act, or
- 2) EUR 30,000 - in the case of the provision of services, sale or provision of intangible assets, or
- 3) EUR 50,000 - in other cases.

In practice, only subparagraphs 2) and 3) have been applied for years, since Article 6(7) of the CIT Act was repealed in 1997.

As of 1 January 2017 the new wording of Article 9a of the CIT Act has applied, giving rise to new limits, taking into account the taxpayer's revenues. As such, the documentary obligation covered taxpayers whose revenues or costs exceeded the equivalent of EUR 2,000,000 in the year preceding the tax year, who, in the tax year, carried out transactions with related entities or recognised in the accounting books other events, the terms of which were agreed with related entities, having a significant impact on the amount of their income or loss.

Pursuant to the provisions that have been in force since 1 January 2017, transactions or other events of the same kind the total value of which exceeds the equivalent of EUR 50,000 in the tax year are considered transactions or other events that have a significant impact on the taxpayer's income or loss, except that for taxpayers whose revenues in the year preceding the tax year exceeded the equivalent of:

- 1) EUR 2,000,000, but not more than the equivalent of EUR 20,000,000 - transactions or other events of the same kind, the value of which exceeds in the tax year an amount equivalent to EUR 50,000, increased by EUR 5,000 for each EUR 1,000,000 of revenues in excess of EUR 2,000,000, are considered such transactions or other events;
- 2) EUR 20,000,000, but not more than the equivalent of EUR 100,000,000 - transactions or other events of the same kind, the value of which exceeds in the tax year an amount equivalent to EUR 140,000, increased by EUR 45,000 for each EUR 10,000,000 of revenues in excess of EUR 20,000,000, are considered such transactions or other events;

- 3) 100.000.000 euro - za takie transakcje lub inne zdarzenia uznaje się transakcje lub inne zdarzenia jednego rodzaju, których wartość w roku podatkowym przekracza kwotę stanowiącą równowartość kwoty 500.000 euro.

Od 1 stycznia 2019 r. uchylony został art. 9a updop, a w jego miejsce pojawił się cały rozdział 1a updop dotyczący cen transferowych. Pojawiły się nowe przepisy i definicje, a ponadto po raz kolejny zmienione zostały zarówno limity transakcji podlegających dokumentacji cen transferowych, jak również zakres samej dokumentacji.

Zmiany powodują, że podmioty powiązane są obowiązane do sporządzenia lokalnej dokumentacji cen transferowych za rok obrotowy w celu wykazania, że ceny transferowe zostały ustalone na warunkach, które ustaliłyby między sobą podmioty niepowiązane. Lokalna dokumentacja cen transferowych ma być sporządzana dla każdej transakcji kontrolowanej o charakterze jednorodnym, której wartość, pomniejszona o podatek od towarów i usług, przekracza w roku obrotowym następujące progi dokumentacyjne, niezależnie od wielkości przychodu lub straty:

- 1) 10 000 000 zł - w przypadku transakcji towarowej;
- 2) 10 000 000 zł - w przypadku transakcji finansowej;
- 3) 2 000 000 zł - w przypadku transakcji usługowej;
- 4) 2 000 000 zł - w przypadku innej transakcji niż określona w pkt 1-3.

Powyższe progi ustala się odrębnie dla każdej transakcji kontrolowanej o charakterze jednorodnym niezależnie od przyporządkowania transakcji kontrolowanej do transakcji towarowych, finansowych, usługowych albo innych transakcji oraz odrębnie dla strony kosztowej i przychodowej.

Ponadto, zgodnie ze zmianami dotyczącymi treści dokumentacji cen transferowych, dokumentacja lokalna obejmuje:

- a) opis podmiotu powiązanego;
- b) opis transakcji, w tym analizę funkcji, ryzyk i aktywów;
- c) analizę cen transferowych, w tym:
 - a. analizę danych podmiotów niepowiązanych lub transakcji zawieranych z podmiotami niepowiązanymi lub pomiędzy podmiotami niepowiązanymi uznanych za porównywalne do warunków ustalonych w transakcjach kontrolowanych, zwaną dalej "analizą

- 3) EUR 100,000,000 - transactions or other events of the same kind, the value of which in the tax year exceeds the amount equivalent to EUR 500,000, are considered to be such transactions or other events.

As of 1 January 2019, Article 9a of the CIT Act was repealed and substituted by the entire Chapter 1a of the CIT Act concerning transfer prices. New provisions and definitions were introduced and both the limits of transactions subject to transfer pricing documentation and the scope of the documentation itself were changed again.

The amendments mean that related entities are required to prepare a local file of transfer pricing for the financial year in order to demonstrate that transfer prices have been agreed on such terms as would be agreed by unrelated entities. A local file of transfer pricing is to be prepared for each controlled transaction of a homogeneous nature, the value of which, less value added tax, exceeds the following documentary thresholds in the financial year, irrespective of the amount of revenue or loss:

- 1) PLN 10,000,000 - in the case of commodity transactions;
- 2) PLN 10,000,000 - in the case of financial transactions;
- 3) PLN 2,000,000 - in the case of service transactions;
- 4) PLN 2,000,000 - in the case of transactions other than those specified in subparagraphs 1 to 3.

The above thresholds shall be determined separately for each controlled transaction of a homogeneous nature, whether a controlled transaction is qualified as a commodity, financial, service or another transaction, and separately for the cost and revenue side.

In addition, according to the changes regarding the content of the transfer pricing documentation, a local file shall comprise:

- a) a description of the related entity;
- b) a description of the transaction, including analysis of functions, risks and assets;
- c) transfer pricing analysis, including:
 - a. analysis of data of unrelated entities or transactions concluded with unrelated entities or between unrelated parties recognised as comparable to the terms agreed in controlled transactions, hereinafter referred to as "comparative

- porównawczą", albo
- b. analizę wykazującą zgodność warunków, na jakich została zawarta transakcja kontrolowana, z warunkami, jakie ustaliłyby podmioty niepowiązane, zwaną dalej "analizą zgodności" - w przypadku gdy sporządzenie analizy porównawczej nie jest właściwe w świetle danej metody weryfikacji cen transferowych lub nie jest możliwe przy zachowaniu należytej staranności;

d) informacje finansowe.

Ponadto podmioty powiązane konsolidowane metodą pełną lub proporcjonalną, które są obowiązane do sporządzenia lokalnej dokumentacji cen transferowych dołączają do tej dokumentacji grupową dokumentację cen transferowych, jeżeli należą do grupy podmiotów powiązanych:

- 1) dla której jest sporządzane skonsolidowane sprawozdanie finansowe;
- 2) której skonsolidowane przychody przekroczyły w poprzednim roku obrotowym kwotę 200 000 000 zł lub jej równowartość.

Zgodnie z nowymi przepisami dokumentacja grupowa obejmuje:

- a) opis tej grupy;
- b) opis istotnych wartości niematerialnych i prawnych tej grupy;
- c) opis istotnych transakcji finansowych tej grupy;
- d) informacje finansowe i podatkowe tej grupy.

WYNAGRODZENIE ZA NADGODZINY

Praca w godzinach nadliczbowych jest uregulowana w Kodeksie pracy od artykułu 151 do 151⁶. Dokładną definicję nadgodzin wskazuje art. 151 § 1: praca wykonana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w dwóch przypadkach:

- 1) w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii,
- 2) w razie szczególnych potrzeb pracodawcy.

Praca w godzinach nadliczbowych powinna być

- analysis", or
- b. analysis demonstrating compliance of the terms under which a controlled transaction was concluded with those that would be agreed by unrelated entities, hereinafter referred to as "compliance analysis" - where comparative analysis is not appropriate in the context of a given transfer pricing method or where it is reasonably impracticable;

d) financial information.

In addition, related entities which are consolidated using the full or proportional method and which are required to prepare a local file of transfer pricing, shall attach a master file thereto if they belong to a group of related entities:

- 1) for which consolidated financial statements are prepared;
- 2) whose consolidated revenue exceeded PLN 200,000,000 or its equivalent in the previous financial year.

Under the new regulations, a master file shall comprise:

- a) a description of this group;
- b) a description of significant intangible assets of this group;
- c) a description of significant financial transactions of this group;
- d) financial and tax information of this group.

OVERTIME PAY

Overtime work is regulated in Articles 151 to 151⁶ of the Labour Code. A precise definition of overtime is provided in Article 151(1): overtime work means work performed beyond the working time standards applicable to an employee as well as work performed beyond the extended daily working time schedule resulting from the working time system and schedule applicable to an employee. Overtime work is permitted in two cases:

- 1) where it is necessary to conduct a rescue operation in order to protect human life or health, property or environment, or to repair a failure,
- 2) where the employer's special needs so require.

Overtime work should be adequately compensated

odpowiednio zrekompensovana i za taką pracę pracownikowi przysługuje dodatek. Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych reguluje art. 151¹ § 1, zgodnie z którym za pracę w nadgodzinach, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

A) 100 % wynagrodzenia - za pracę:

- w godzinach nocnych,
- w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
- w dni wolne od pracy udzielone pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,

B) 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż wyżej określony.

Normalne wynagrodzenie zdefiniowane jest przez Sąd Najwyższy i należy rozumieć, że jest to wynagrodzenie, które pracownik otrzymuje stale i systematycznie, a więc obejmuje zarówno wynagrodzenie zasadnicze, wynikające ze stawki osobistego zaszerogowania, jak i dodatkowe składniki wynagrodzenia o charakterze stałym.

Inną formą rekompensaty za nadgodziny jest czas wolny. Zarówno pracodawca jak i pracownik mogą zdecydować o odbiorze nadgodzin w formie czasu wolnego. Jednak w zależności od tego, który z nich pierwszy podejmie inicjatywę odbioru nadgodzin w formie czasu wolnego, będą one rozliczane w inny sposób. Jeżeli pracownik sam wystąpi o udzielenie mu czasu wolnego za przepracowane nadgodziny, wtedy czas wolny będzie udzielony w wymiarze równym ilości godzin nadliczbowych i nie obowiązuje tu zasada rozliczenia nadgodzin zgodnie z końcem okresu rozliczeniowego. Mogą one przejść na kolejny okres rozliczeniowy wskazany przez pracownika we wniosku. Natomiast, jeżeli to pracodawca wyjdzie z inicjatywą udzielenia pracownikowi czasu wolnego, wtedy wymiar czasu wolnego powinien być o połowę wyższy niż wymiar nadgodzin. Pracodawca jest wówczas zobowiązany do udzielenia czasu wolnego pracownikowi do końca okresu rozliczeniowego, który obowiązuje w danym zakładzie pracy. Jeśli z różnych przyczyn ten czas wolny nie zostanie udzielony przed końcem okresu rozliczeniowego, wówczas pracodawca jest zobowiązany do wypłaty pracownikowi wynagrodzenia wraz z przysługującymi mu dodatkami.

and an employee is entitled to an allowance for such work. An allowance for overtime work is regulated by Article 151¹ (1) pursuant to which for overtime work an employee is entitled, in addition to regular remuneration, to an allowance in the amount of:

A) 100% of remuneration - for work performed:

- at night-time,
- on Sundays and public holidays other than the employee's working days under his or her applicable working time schedule,
- on a non-working day granted to an employee in lieu of work performed on a Sunday or public holiday under his or her applicable working time schedule,

B) 50% of remuneration - for overtime work performed on any day other than those referred to above.

The regular remuneration has been defined by the Supreme Court and it should be construed as remuneration which an employee receives on a regular and systematic basis and which, as such, includes both, basic pay resulting from the rate of the employee grade and additional components of remuneration of a permanent nature.

Another form of compensation for overtime work is time off. Both the employer and the employee may decide that the employee is to be granted time off for overtime work. However, overtime will be settled differently depending on whether it is the employer or the employee that first takes the initiative regarding time off for overtime work. If the employee himself or herself applies to be granted time off for overtime hours worked, then the length of such time off will correspond to the number of overtime hours. The principle according to which overtime hours should be settled at the end of the settlement period does not apply here. They may be carried over to the next settlement period specified by the employee in his or her application. However, if it is the employer that takes the initiative to grant time off to the employee, then the length of such time off should be increased by half the overtime. In such a case, the employer is required to grant the employee time off before the end of the settlement period which is applicable in the given workplace. If, for various reasons, this time off is not granted before the end of the settlement period, then the employer is required to pay the employee the remuneration together with allowances due to him or her.

Prawa do wynagrodzenia za nadgodziny oraz dodatku nie mają pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych. Natomiast kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku zgodnie z art. 151⁴ k.p., jeżeli w zmian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego należy przyjąć, że powyższe ograniczenie nie obejmuje kierowników najniższego szczebla np. brygadzystów, których wpływ na organizację czasu pracy jest niewielki i którzy, w zasadzie, wykonują taką samą pracę jak ich podwładni. Zatem nie obejmuje tych kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych zakładu pracy, których obowiązki nie ograniczają się do organizowania kontroli i nadzorowania czynności pracowników podległej sobie komórki, lecz polegają na wykonywaniu pracy na równi z nimi. Warto również zwrócić uwagę na sposób wydawania poleceń przez pracodawcę. Polecenie pracodawcy, co do wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych nie musi przybrać szczególnej formy. Może być zarówno ustne, pisemne, e-mailowe jak też wydane w sposób dorozumiany. Trzeba również pamiętać, że samo pozostawanie w gotowości do pracy nie wystarcza do zakwalifikowania jako praca w godzinach nadliczbowych.

The rights to overtime remuneration and allowance are not available to employees who manage the workplace on behalf of the employer and managers of separate organisational units. On the other hand, managers of separate organisational units are entitled to remuneration and allowance for overtime work performed on Sundays and public holidays in accordance with Article 151⁴ of the Labour Code if they have not been granted another day off for work performed on such day. According to the case law of the Supreme Court, it should be agreed that the above restriction does not apply to the lowest level managers, e.g. foremen, whose impact on the organisation of working time is insignificant and who essentially perform the same work as their subordinates. Accordingly, the restriction does not apply to those managers of separate organisational units of the workplace, whose duties are not limited to organising control and supervising the activities of employees of a subordinate unit, but which rather consist in performing work on an equal footing with them. It is also worth paying attention to the manner in which the employer gives instructions. The employer's instruction regarding overtime work does not need to have any special form. It can be given orally, in writing, via email or implicitly. It should also be remembered that the mere fact of being available to perform work does not suffice to be qualified as overtime work.

Pod redakcją / Supervising Editors: Małgorzata Fituch i Katarzyna Babicka



MILLER CANFIELD
W. BABICKI, A. CHEŁCHOWSKI I WSPÓLNICY SP.K.

ul. Batorego 28-32
81-366 **Gdynia**
Tel. +48 58 782-0050
Fax +48 58 782-0060
gdynia@pl.millercanfield.com

ul. Nowogrodzka 11
00-513 **Warszawa**
Tel. +48 22 447-4300
Fax +48 22 447-4301
warszawa@pl.millercanfield.com

ul. Skarbowców 23a
53-125 **Wrocław**
Tel. +48 71 780-3100
Fax +48 71 780-3101
wroclaw@pl.millercanfield.com

millercanfield.pl

POLAND * USA * CANADA * MEXICO * CHINA

Zastrzeżenie: Niniejsza publikacja została przygotowana dla klientów i współpracowników kancelarii Miller Canfield. Ma ona na celu jedynie przedstawienie streszczenia niektórych wydarzeń prawnych z wybranych dziedzin prawa. Z tego powodu informacje zawarte w niniejszej publikacji nie powinny stanowić podstawy do podjęcia jakiegokolwiek decyzji dotyczącej określonego kierunku działania. Informacje te nie mogą też być traktowane jako porada prawna ani nie zastępują szczegółowej opinii prawnej w konkretnej sprawie. W każdym przypadku należy skorzystać z usług doradców prawnych w celu weryfikacji, czy odpowiednie przepisy prawa mają zastosowanie do określonej sytuacji.

Disclaimer: This publication has been prepared for clients and professional associates of Miller Canfield. It is intended to provide only a summary of certain recent legal developments of selected areas of law. For this reason the information contained in this publication should not form the basis of any decision as to a particular course of action; nor should it be relied on as legal advice or regarded as a substitute for detailed advice in individual cases. The services of a competent professional adviser should be obtained in each instance so that the applicability of the relevant legislation or other legal development to the particular facts can be verified.

#1978702.4