

Poland USA Canada Mexico China

*Mamy przyjemność przedstawić Państwu nowy numer Polish Law Review. Poprzednie wydanie w całości poświęcone było zagadnieniom związanym z Ogólnym Rozporządzeniem o Ochronie Danych - RODO, które obowiązuje od 25 maja 2018 roku. Dla zainteresowanych poprzednim numerem, jest on dostępny na naszej stronie internetowej [www.millercanfield.pl](http://www.millercanfield.pl) w zakładce Publikacje.*

\*\*\*

*We are pleased to present to you a new issue of the Polish Law Review. The previous issue was devoted in its entirety to the General Data Protection Regulation (GDPR) that went into effect as of 25 May 2018. Should you be interested in the previous issue, please refer to the Publications tab on our website [www.millercanfield.pl](http://www.millercanfield.pl).*

- |   |  |
|---|--|
| ➤ ZMIANY W PRZEPISACH O KRAJOWYM REJESTRZE SĄDOWYM - POSTĘPUJĄCA TELEINFORMATYZACJA   | ➤ AMENDMENTS TO NATIONAL COURT REGISTER REGULATIONS - ADVANCING DIGITISATION   |
| ➤ ZMIANY W PRZEPISACH DOTYCZĄCYCH KOSZTÓW UZYSKANIA PRZYCHODU DLA TWÓRCÓW   | ➤ AMENDMENTS TO REGULATIONS GOVERNING TAX DEDUCTIBLE EXPENSES OF AUTHORS   |
| ➤ NOWE PRZEPISY O PRZECIWDZIAŁANIU PRANIU PIENIĘDZY ORAZ FINASOWANIU TERRORYZMU   | ➤ NEW REGULATIONS ON ANTI-MONEY LAUNDERING AND ANTI-TERRORIST FINANCING  |
| ➤ UŁATWIENIA W ZAKRESIE PRZENOSZENIA CUDZOZIEMCÓW SPOZA UE WEWNĄTRZ PRZEDSIĘBIORSTWA  | ➤ EASIER TRANSFER FOR NON-EU INTRA-CORPORATE TRANSFEREES   |
| ➤ JAK BEZPIECZNIE ROZWIĄZAĆ STOSUNEK PRACY Z CZŁONKIEM ZARZĄDU?   | ➤ SECURE TERMINATION OF EMPLOYMENT RELATIONSHIP WITH MANAGEMENT BOARD MEMBER   |
| ➤ NOWE MOŻLIWOŚCI WZRUSZANIA PRAWOMOCNYCH ORZECZEŃ SĄDOWYCH   | ➤ NEW WAYS TO CHALLENGE NON-APPEALABLE COURT RULINGS   |
| ➤ KIEDY MOŻNA ZAWIESIĆ STOSOWANIE PRZEPISÓW PRAWA PRACY LUB STOSOWAĆ MNIEJ KORZYSTNE WARUNKI ZATRUDNIENIA NIŻ WYNIKAJĄCE Z UMOWY O PRACĘ? | ➤ SUSPENDING APPLICATION OF LABOUR LAW OR USING TERMS OF EMPLOYMENT THAT ARE LESS ADVANTAGEOUS THAN AS PROVIDED UNDER CONTRACT OF EMPLOYMENT |
| ➤ ZATRUDNIENIE W FORMIE TELEPRACY   | ➤ TELEWORK EMPLOYMENT  |
| ➤ JAK POZBAWIĆ CZŁONKOSTWA WSPÓLNIKA SPÓŁKI Z O. O.?  | ➤ HOW TO REMOVE A SHAREHOLDER FROM A LIMITED LIABILITY COMPANY?  |
| ➤ KIEDY MOŻNA ROZWIĄZAĆ Z PRACOWNIKIEM UMOWĘ O PRACĘ BEZ WYPOWIEDZENIA?   | ➤ TERMINATION OF CONTRACT OF EMPLOYMENT WITHOUT NOTICE   |

ZMIANY W PRZEPISACH O KRAJOWYM REJESTRZE SĄDOWYM - POSTĘPUJĄCA TELEINFORMATYZACJA

AMENDMENTS TO NATIONAL COURT REGISTER REGULATIONS - ADVANCING DIGITISATION

15 marca 2018 roku weszły w życie pierwsze zmiany wprowadzane ustawą z 26 stycznia 2018 roku o

On 15 March 2018, the first amendments introduced under the Act Amending the Act on National Court

zmianie ustawy o Krajowym Rejestrze Sądowym oraz niektórych innych ustaw. Kolejne zmiany będą wchodziły etapami aż do marca 2020 roku. Nowelizacja wprowadza m.in. obowiązek składania przez przedsiębiorców wniosków do Krajowego Rejestru Sądowego (KRS) i sprawozdań finansowych w formie elektronicznej, obowiązek prowadzenia akt rejestrowych w formie elektronicznej oraz likwiduje instytucję kuratora rejestrowego.

Jedną z najbardziej istotnych zmian jest elektroniczna postępowania. Już od 15 marca 2018 roku niektóre dokumenty, takie jak roczne sprawozdania finansowe, sprawozdanie z badania, odpis uchwały zatwierdzającej sprawozdanie oraz uchwały o podziale zysku i strat należy składać w postaci elektronicznej. Złożenie dokumentów musi zostać opatrzone kwalifikowanym podpisem elektronicznym lub podpisem potwierdzonym profilem zaufanym ePUAP osoby, która jest do tego uprawniona według KRS. Zgłoszenia może zatem dokonać co najmniej jedna osoba fizyczna, której numer PESEL został ujawniony w KRS oraz która wpisana jest w KRS jako członek organu uprawnionego do reprezentowania jako wspólnik spółki osobowej, syndyk, likwidator lub członek organu uprawnionego do reprezentowania osoby prawnej będącej wspólnikiem. Kolejne zmiany czekają nas 1 października 2018 roku, kiedy to zacznie obowiązywać wymóg składania sprawozdań w formie jednolitego pliku kontrolnego (JPK), czyli podpisanych w sposób, jaki został wskazany powyżej. Największe zaś zmiany wejdą w życie 1 marca 2020 roku. Od tego dnia akta rejestrowe podmiotów wpisanych do KRS będą dostępne tylko w postaci elektronicznej. Dotyczy to zarówno przedsiębiorców, którzy zostali zarejestrowani przed wejściem w życie nowelizacji, jak i przyszłych przedsiębiorców.

Nowe przepisy nakładają na osoby składające wnioski o wpis, osoby reprezentujące podmiot, a także likwidatorów i prokurentów nowy obowiązek dołączenia oświadczenia zawierającego nie tylko ich zgodę na powołanie, ale też ich adresy do doręczeń. W przypadku spółek kapitałowych obowiązek dotknie osoby uprawnione do powołania zarządu. Gdy wspólnikiem spółki jest osoba prawna, konieczne jest podanie adresów do doręczeń członków organu uprawnionego do reprezentowania danej osoby prawnej. Adresy do doręczeń nie oznaczają adresów zamieszkania lub zameldowania poszczególnych osób, może to być adres spółki bądź inny adres. Ważne jest jednak, że zgłoszeniu

Register and Certain Other Acts of 26 January 2018 entered into force. The subsequent amendments will take effect in stages until March 2020. The amendments, among others, institute the obligation for entrepreneurs to file applications with the National Court Register ("KRS") and their financial statements in digital form, the obligation for the registration files to be kept in digital form, as well as abolishing the position of a register trustee.

One of the most significant amendments is digitisation of the proceedings. As early as from 15 March 2018, some of the documents, such as the annual financial statements, audit report, copies of a resolution to approve the financial statements and of a resolution to distribute profit and loss, need to be filed in digital form. The filing of the documents must be certified with a qualified electronic signature or a signature confirmed by a ePUAP (Electronic Platform for Public Administration Services) trusted profile of an individual who is authorised under the National Court Register to sign on behalf of the company. Consequently, the filing can be made by at least one individual whose PESEL (Personal Registration Number) has been disclosed in KRS and who is entered into KRS as a member of a governing body authorised to represent as a partner of a partnership, bankrupt trustee, liquidator, or a member of a governing body authorised to represent a legal person acting as a shareholder of a company. More amendments will go into effect as from 1 October 2018, when the requirement to file financial statements in the form of the Standard Audit File for Tax (JPK), i.e. signed in the manner outlined above, will be instituted. However, the most extensive amendments are scheduled to take effect as from 1 March 2020. From that time on, the registration files of entities entered into KRS will be available in digital form only. This applies to both entrepreneurs who were registered prior to the effectiveness of the amendments and entrepreneurs registered after that date.

The new regulations impose upon individuals filing an application for an entry, representing an entity, as well as liquidators and commercial representatives a new obligation to attach a statement containing not only an approval of their appointment but also an indication of their address for service. In the case of companies with share capital, the individuals entitled to appoint the management board will be subject to the obligation. In the event that a legal person acts as a shareholder of a company, it is necessary to provide an indication of addresses for service of members of the corporate body authorised to represent that legal person. The address for service does not

podlega każda zmiana w zakresie tychże danych. W przypadku, gdy adres do doręczeń znajduje się poza obszarem UE, należy wskazać pełnomocnika do doręczeń w Polsce. Obowiązek wskazania adresu do doręczeń wiąże nowo zgłaszane spółki od 15 marca 2018 roku. Natomiast spółki już istniejące zobowiązane są wypełnić wyżej wskazane wymagania przy pierwszym dowolnym wniosku składanym do KRS, nie później jednak niż do 15 września 2019 roku.

Zmiany objęły także instytucję kuratora, który będzie mógł być powołany nie tylko w przypadku braku organu osoby prawnej, ale również w przypadku braków w jego składzie. Kurator został również wyposażony w uprawnienia do reprezentowania podmiotu oraz prowadzenia jego spraw, nie zaś tylko, jak było dotychczas, do podejmowania działań zmierzających do niezwłocznego powołania organów osoby prawnej i w razie potrzeby do podjęcia starań o jej likwidację. Nadzór nad kuratorem należy do kompetencji sądu rejestrowego, który go ustanowił. W wyniku wprowadzonych zmian zlikwidowano instytucję kuratora rejestrowego.

Nowelizacja zakłada uproszczenie procedur. Polega ono m.in. na: określeniu minimalnej kwoty wpisywanych do KRS na wnioski wierzyciela zaległości podatkowych, celnych, a także należności o charakterze prywatnoprawnym. Pojawia się również możliwość dokonania jednego wpisu na podstawie kilku tytułów wykonawczych. Jedną ze zmian jest także ujednoczenie terminologii stosowanej w Kodeksie postępowania cywilnego, ustawie o KRS i ustawie o zastawie rejestrowym i rejestrze zastawów poprzez zastąpienie określenia: „wniosek złożony drogą elektroniczną” zwrotem: „wniosek złożony za pośrednictwem systemu teleinformatycznego”.

### ZMIANY W PRZEPISACH DOTYCZĄCYCH KOSZTÓW UZYSKANIA PRZYCHODU DLA TWÓRCÓW

1 stycznia 2018 roku weszła w życie nowelizacja ustawy z dnia 26 lipca 1991 roku o podatku dochodowym od osób fizycznych, (dalej jako „Ustawa o PIT”), która wprowadza zmiany w obszarze kosztów uzyskania przychodów dla twórców. Nowe przepisy podwyższają limit kosztów uzyskania przychodów dla twórców, jednakże jednocześnie ograniczają grupę twórców, którzy będą mogli skorzystać z określonego w przepisach

necessarily mean the address of permanent residence or the address of residence of the relevant individuals; it can also be the company’s registered address or any other address. However, it is important to bear in mind that each change to those particulars must be filed. Unless the address for service is in the EU, a representative for service in Poland needs to be designated. The obligation to provide an indication of the address for service is binding upon the newly registered companies or partnerships as from 15 March 2018. The existing companies will be required to meet the above requirements with their first application filed with KRS, but no later than by 15 September 2019.

The amendments affect also the position of a trustee, who will be able to be appointed not only when the legal person has no governing body but also when the composition of the existing governing body is incomplete. The trustee will also have the power to represent the entity and manage its affairs, and not merely, as it was previously, to take measures to ensure immediate appointment of the governing body of a legal person and, should a need arise, take steps to place it in liquidation. The trustee operates under the supervision of the appointing registry court. The amendments have abolished the position of a register trustee.

The amendment is intended to simplify the procedures, among others, by setting a threshold for tax, customs, and private arrears disclosed in KRS at the request of a creditor; it is also possible now to make one entry based on several enforcement titles. The purpose of yet another amendment is to consolidate the terminology used by the Code of Civil Procedure, Act on National Court Register, and Act on Registered Pledges and Register of Pledges by replacing the term “application made by electronic means” with the term “application made by means of an information and communication system”.

### AMENDMENTS TO REGULATIONS GOVERNING TAX DEDUCTIBLE EXPENSES OF AUTHORS

On 1 January 2018, an amendment to the Act on Personal Income Tax of 26 July 1991 (hereinafter as “PIT Act”) modifying the regime of tax deductible expenses of authors came into force. While the new provisions increase the limit of tax deductible expenses of authors, they at the same time curtail the list of eligible authors who will be able to enjoy that legal preference.

przywileju.

Zgodnie z Ustawą o PIT koszty uzyskania niektórych przychodów określa się w wysokości 50% uzyskanego przychodu, z zastrzeżeniem, iż w roku podatkowym łączne koszty uzyskania tych przychodów nie przekroczą kwoty określonej w Ustawie o PIT. Wskazana stawka 50% ma zastosowanie m.in. do twórców z tytułu korzystania przez nich z praw autorskich oraz artystów wykonawców korzystających z praw pokrewnych. Dotychczas ustawa o PIT nie precyzowała pojęcia twórcy, artysty wykonawcy czy utworu. Zastosowanie w tej materii miała ustawa z dnia 4 lutego 1994 roku o prawie autorskim i prawach pokrewnych (dalej jako „prawo autorskie”), a organy podatkowe nie były uprawnione do interpretowania tejże ustawy, a tym samym do ustalania istnienia utworu oraz czy dana osoba jest twórcą w rozumieniu przepisów prawa autorskiego. Nowelizacja wprowadza nowy przepis precyzujący grupę twórców i artystów wykonawców, do których zastosowanie ma preferencyjna stawka 50% kosztów uzyskania przychodu. Zgodnie z nowelizacją przepisy te stosuje się do przychodów uzyskiwanych z tytułu działalności:

1. twórczej w zakresie architektury, architektury wnętrz, architektury krajobrazu, urbanistyki, literatury pięknej, sztuk plastycznych, muzyki, fotografii, twórczości audiowizualnej, programów komputerowych, choreografii, lutnictwa artystycznego, sztuki ludowej oraz dziennikarstwa;
2. badawczo-rozwojowej oraz naukowo-dydaktycznej;
3. artystycznej w dziedzinie sztuki aktorskiej i estradowej, reżyserii teatralnej i estradowej, sztuki tanecznej i cyrkowej oraz w dziedzinie dyrygentury, wokalistyki, instrumentalistyki, kostiumografii, scenografii;
4. w dziedzinie produkcji audiowizualnej reżyserów, scenarzystów, operatorów obrazu i dźwięku, montażyistów, kaskaderów;
5. publicystycznej.

Nowelizacja wprowadza także wyższy limit kosztów uzyskania przychodów, jakie mogą wykazać twórcy. Od 1 stycznia 2018 roku jest to kwota, która stanowi górną granicę pierwszego przedziału skali podatkowej określonej w Ustawie o PIT. Poprzednio natomiast była to 1/2 powyższej kwoty.

Nowe przepisy zwiększające limit 50% kosztów uzyskania przychodów nie znajdują przeciwników, jednak ograniczenie prawa do skorzystania z

Pursuant to the PIT Act, the tax deductible expenses incurred on the earning of some types of revenue are set at 50 percent of the revenue earned, providing that during the tax year the aggregate expenses incurred on the earning of the revenue are below the cap amount set forth under the PIT Act. The rate of 50 percent applies amongst other to authors and performers on the grounds of exercising their copyright and neighbouring rights, respectively. The previous wording of the PIT Act did not define the meaning of terms author, performer or work. For these one would refer to the Act on Copyright and Related Rights of 4 February 1994 (hereinafter as “Copyright Law”), and the tax authorities were not entitled to interpret the Copyright Law and by the same token to determine the existence of a work or indeed whether or not an individual in question is an author within the meaning of the Copyright Law. The amendment introduces provisions that specify which authors and performers are eligible for the 50 percent revenue-expenses rate. Under the amendment, the new provisions apply to revenues generated by engaging in the following types of activity:

1. creative activity in architecture, interior design, landscape architecture, urban planning, literature, fine arts, music, fine-art photography, audio-visual creative work, computer software, choreography, artistic violin-making, folk art, and journalism;
2. research-and-development and research-and-educational activity;
3. acting and performing arts, theatre and stage direction, dance, circus art, and the activity of conductors, vocalists, instrumentalists, costume designers, and stage designers;
4. audio-visual production of directors, screenwriters, cameramen, audio engineers, film editors, and stunt performers;
5. columnists and media reporting.

The amendment also increases the annual cap on revenue expenses that authors are entitled to apply. As from 1 January 2018, the revenue-expenses cap corresponds to the upper limit of the first tax bracket set forth under the PIT Act. Previously the revenue-expenses cap was set at one half of the above amount.

While the new regulations increasing the cut-off amount for the application of the 50 percent revenue-expenses rate have no opponents, the

przywileju wzbudza pewne kontrowersje. Nadto, choć zakres stosowania preferencyjnej stawki określono dość szczegółowo, to w praktyce może pojawić się wiele wątpliwości co do stosowania nowych przepisów. Nie jest jasne, czy twórczość grafików komputerowych można traktować analogicznie jak artystów plastyków. Znak zapytania pojawia się także w przypadku twórców reklam. Trudno bowiem stwierdzić, czy ich twórczość mieści się np. w pojęciu działalności twórczej w zakresie „twórczości audiowizualnej”. Wiele niepewności mogą mieć również osoby zajmujące się szkoleniami. O ile „działalność naukowo-dydaktyczna” w przypadku np. nauczycieli akademickich jest kwestią dość oczywistą, o tyle w przypadku biznesowych szkoleń już niekoniecznie. Nowe przepisy milczą także na temat tłumaczy. Nadal zastosowanie będą miały przepisy odrębne odnoszące się do twórców i wykonawców. Jednakże ani Ustawa o PIT, ani prawo autorskie, ani też inne ustawy nie zawierają na tyle precyzyjnych definicji, aby rozwiązać wszelkie wątpliwości. Wydaje się zatem, że nowelizacja wpłynie na wzrost liczby wniosków o interpretacje ogólne oraz wyroków sądowych.

### NOWE PRZEPISY O PRZECIWDZIAŁANIU PRANIU PIENIĘDZY ORAZ FINASOWANIU TERRORYZMU

Większość przepisów ustawy z dnia 1 marca 2018 roku o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu (dalej jako „Ustawa”) wchodzi w życie dnia 13 lipca 2018 roku. Ustawa ma dostosować polskie prawo do dyrektyw unijnych i zastąpić poprzednią ustawę z dnia 16 listopada 2000 roku.

Celem Ustawy jest zwiększenie efektywności krajowego systemu przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu. Ustawa w nowy sposób definiuje tzw. instytucje obowiązane do przestrzegania Ustawy. Na instytucje te spadnie obowiązek oceny ryzyka prania pieniędzy i finansowania terroryzmu, a także stosowania środków bezpieczeństwa finansowego. Ustawa przewiduje nadanie statusu instytucji zobowiązanych różnym kategoriom podmiotów, takim jak: banki, instytucje pożyczkowe, ale także doradcy podatkowi czy notariusze. Ustawa definiuje organy administracji rządowej jako właściwe w sprawach przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu. Będą nimi minister finansów i Generalny Inspektor Informacji Finansowej (dalej jako „GIIF”), w randze ministra w

restriccions imposed on the eligibility for such preferential tax treatment have generated some controversy. Further, while the application of the preferential rate has been laid out in quite some detail, in practice many doubts may arise as to the application of the new regulations. It is not clear whether the work of computer graphic designers can be treated in parallel to that of graphic artists. There is also a question mark about authors of advertisements or commercials, as it is hard to say whether or not their creative endeavours fall within the concept of audio-visual creative work. The provisions are also bound to cause a lot of uncertainty among those who professionally engage in the provision of training courses. Whereas it is quite obvious that for example academics are involved in a research-and-educational activity, the matter is not so clear-cut in the case of business training courses. Neither does the amended law make any reference to translators and interpreters. The separate provisions regarding authors and performers will continue to apply. Nevertheless, neither the PIT Act, nor the Copyright Law, nor any other regulations include sufficiently specific definitions to dispel all the doubts. So it seems that the amendment might have the effect of increasing the number of requests for general tax rulings and of court judgements.

### NEW REGULATIONS ON ANTI-MONEY LAUNDERING AND ANTI-TERRORIST FINANCING

The majority of the provisions of the Act on Anti-Money Laundering and Anti-Terrorist Financing of 1 March 2018 (hereinafter as “Act”) will take effect on 13 July 2018. The purpose of the Act is to realign Polish legislation with EU directives and supersede the previously effective act of 16 November 2000.

The Act aims to improve the effectiveness of the national system of anti-money laundering and anti-terrorist financing. It redefines institutions bound under the Act, referred to as obliged entities. These entities will now be under obligation to assess the risk of money laundering and terrorist financing and apply customer due diligence measures. The Act confers the status of obliged entities upon various types of institutions, such as banks, credit institutions, as well as tax advisors or notaries public. The Act defines government administration bodies as having jurisdiction over anti-money laundering and anti-terrorist financing. These comprise the Minister of Finance and the Inspector General of Financial Information (hereinafter as “IGFI”), serving as a minister at the Ministry of Finance. Additional rights will be

Ministerstwie Finansów. GIIF otrzyma dodatkowe uprawnienia w postaci sporządzania krajowej oceny ryzyka prania pieniędzy i finansowania terroryzmu, a także wydawania decyzji w sprawie spisu osób i podmiotów, wobec których stosuje się szczególne środki ograniczające.

Ustawa nadaje status organizacji obowiązanej m.in. podmiotom prowadzącym działalność gospodarczą, polegającą na świadczeniu usług w zakresie wymiany walut wirtualnych. Oznacza to, że giełdy walut wirtualnych oraz podmioty, które prowadzą portfele tych walut, będą musiały stosować wobec swoich klientów środki bezpieczeństwa finansowego zgodnie z Ustawą. Umożliwi to monitorowanie transakcji w celu wykrycia transakcji podejrzanych. Nadto, wprowadzono pierwszą w systemie polskiego prawa definicję waluty wirtualnej. W myśl Ustawy walutą wirtualną jest „cyfrowe odwzorowanie wartości, które jest wymienne w obrocie gospodarczym na prawne środki płatnicze i akceptowane jako środek wymiany, a także może być elektronicznie przechowywane lub przeniesione albo może być przedmiotem handlu elektronicznego.”

Ustawa określa nowe zadania, skład i zasady funkcjonowania Komitetu Bezpieczeństwa Finansowego, który ma wspierać GIIF w jego działalności. Ponadto powstanie Centralny Rejestr Beneficjentów Rzeczywistych, który będzie jawny, i będzie służył ochronie uczestników obrotu gospodarczego. Ustawa wprowadza także mechanizmy blokady rachunków, wstrzymania transakcji w przypadku podejrzeń prania pieniędzy lub finansowania terroryzmu.

Ustawa bardziej precyzyjnie określa zasady współpracy GIIF z zagranicznymi jednostkami analityki finansowej i Europol. Zmianie ulegną przepisy dotyczące kontroli instytucji obowiązanych i sankcji administracyjnych w postaci kar administracyjnych w tym pieniężnych nakładanych na instytucje obowiązane, które nie przestrzegają obowiązków nałożonych na nie przez Ustawę. Przepisy Ustawy zakładają, że maksymalna kara pieniężna w przypadku określonych w Ustawie osób prawnych wyniesie 5.000.000 euro lub 10% całkowitego rocznego obrotu.

Oprócz wskazanej powyżej kary pieniężnej Ustawa określa kary administracyjne, takie jak m.in.:

- nakaz zaprzestania podejmowania przez instytucję obowiązaną określonych czynności;
- cofnięcie koncesji lub zezwolenia albo wykreślenie z rejestru działalności regulowanej.

granted to IGFI, such as drawing up the national assessment of risks of money laundering and terrorist financing and issuing decisions on the list of individuals and entities to which special restrictive measures apply.

For instance, the Act includes among the obliged entities businesses providing virtual currency exchange services. This means that virtual currency exchanges and entities that manage portfolios of such currencies will be required to apply the due diligence measures laid down under the Act to their customers. This will enable transaction monitoring in order to identify suspicious deals. Further, the first ever definition of virtual currency in the Polish legal system has been provided. Under the Act, virtual currency is “a digital representation of value, convertible as part of business dealings into legal tender and accepted as a means of exchange that can be also digitally stored or transferred, or traded online.”

The Act lays down new responsibilities, composition, and operating procedures for the Financial Security Committee that supports IGFI in its role. Further, the Central Register of Beneficial Owners will be established as a publicly available resource to help protect market participants. The Act also institutes mechanisms of account blocking and putting a transaction on hold in the event of suspicion that money laundering or terrorist financing may be involved.

The Act specifies more accurately the terms of cooperation between IGFI and foreign Financial Intelligence Units as well as Europol. The provisions on inspection of obliged entities and administrative sanctions taking the form of administrative penalties, including fines, imposed upon obliged entities that fail to fulfil their obligations under the Act have been modified. The Act provides that the fine imposed on legal entities listed under its provisions will be up to EUR 5,000,000 or 10 percent of the total annual turnover.

In addition to the above fine, the Act sets forth administrative penalties, including:

- a cease and desist order requiring the entity to stop specific actions it engages in;
- revocation of a licence or permit or striking the entity off the register of regulated activity.

Przy ustalaniu rodzaju kary administracyjnej oraz jej wysokości uwzględnia się wiele czynników m.in.: wagę naruszenia i czas jego trwania, zakres odpowiedzialności instytucji oraz jej możliwości finansowe.

Ustawa powinna przyczynić się do efektywniejszego funkcjonowania systemu przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu oraz lepszego dostosowania polskich regulacji do rekomendacji międzynarodowych.

### UŁATWIENIA W ZAKRESIE PRZENOSZENIA CUDZOZIEMCÓW SPOZA UE WEWNĄTRZ PRZEDSIĘBIORSTWA

12 lutego 2018 roku weszła w życie nowelizacja ustawy z dnia 12 grudnia 2013 roku o cudzoziemcach, która wprowadza m.in. zmiany dotyczące zezwoleń na pobyt czasowy cudzoziemców z uwagi na przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa. Nowelizacja wdraża do polskiego prawa dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady UE z 15 maja 2014 roku w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa.

Nowelizacja wprowadza do ustawy dwa nowe rozdziały. Pierwszy z nich dotyczy zezwolenia na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa, drugi zaś pobytu cudzoziemców na terytorium Polski w celu korzystania z mobilności. Zgodnie z ustawą przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa stanowi czasowe oddelegowanie cudzoziemca, którego miejsce pobytu w chwili składania wniosku o udzielenie zezwolenia znajduje się poza terytorium państw członkowskich UE, przez pracodawcę macierzystego do jednostki przyjmującej oraz korzystanie z mobilności. Mobilność zaś to uprawnienie cudzoziemca do wjazdu i czasowego pobytu na terytorium państw członkowskich UE w celu wykonywania pracy w jednostce przyjmującej mającej siedzibę w jednym z państw członkowskich UE w charakterze pracownika kadry kierowniczej, specjalisty lub pracownika odbywającego staż, w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa.

W ramach znowelizowanych przepisów dodana została nowa kategoria zezwolenia legalizującego pracę i pobyt cudzoziemca - tzw. zezwolenie ICT. Skrót ten pochodzi od angielskiego zwrotu „intra-corporate transfer” i oznacza przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa. Nowe przepisy zezwalają na 3-letni okres przeniesienia w przypadku pracowników kadry kierowniczej i specjalistów oraz roczny okres przeniesienia w

When deciding on the type of administrative penalty and its amount, a number of factors are considered, including gravity and duration of the breach, the degree of responsibility of the entity, and its financial strength.

The Act is likely to contribute towards improved efficiency of the system of anti-money laundering and anti-terrorist financing and achieving a better match between Polish regulations and international recommendations.

### EASIER TRANSFER FOR NON-EU INTRA-CORPORATE TRANSFEREES

On 12 February 2018, an amendment to the Act on Foreigners took effect that among others makes changes to the temporary residence permits for foreign nationals on account their intra-corporate transfer. The amendment implements into Polish law provisions of the Directive of the European Parliament and of the Council of 15 May 2014 on the conditions of entry and residence of third-country nationals in the framework of an intra-corporate transfer.

The amendment adds two new chapters to the Act. The first is concerned with a temporary residence permit for the purpose of work for intra-corporate transferees and the other with the residence of foreign nationals in Poland in exercise of their right to mobility. Under provisions of the Act, an intra-corporate transfer consists in a temporary secondment of a foreigner who, at the time of application for an intra-corporate transfer permit, resides outside the territory of EU member states, from the home undertaking to a host entity and the exercise of mobility. In turn, mobility is the right of a foreign national to enter and take temporary residence within the territory of EU member states for the purpose of work at a host entity established in an EU member state as a manager, specialist, or trainee employee as part of an intra-corporate transfer.

The amended regulations add a new category of permit legalising work and residence of a foreign national, namely the intra-corporate transfer permit (ICT permit). The new regulations permit a three-year period of transfer for managers and specialists and a one-year period of transfer for trainee employees. Upon expiry of the above periods, transferees have to leave the territory of EU member states unless they obtain a residence

przypadku stażystów. Po upływie wskazanych okresów osoby te będą zobowiązane opuścić terytorium państw członkowskich UE, chyba że otrzymają zezwolenie na pobyt na innej podstawie, zgodnie z przepisami UE lub krajowymi. Jednym z warunków skorzystania z przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa jest wcześniejsze zatrudnienie w danym przedsiębiorstwie lub grupie przedsiębiorstw przez okres co najmniej 12 miesięcy - w przypadku pracowników kadry kierowniczej i specjalistów oraz 6 miesięcy - w przypadku pracowników odbywających staż. Kolejną nową kategorię stanowi zezwolenie na pobyt w celu korzystania z mobilności długoterminowej (powyżej 90 dni). Zezwolenie takie może zostać udzielone na okres nie dłuższy niż okres ważności posiadanego przez cudzoziemca dokumentu pobytowego ICT, wydanego przez inne państwo UE. Kompetencje do wydawania wyżej wskazanych zezwoleń w Polsce należą do wojewody. Z wnioskiem o wydanie zezwolenia wystąpić może wyłącznie zakład przyjmujący cudzoziemca do pracy w ramach wewnętrznego przeniesienia. Cudzoziemiec nie ma zatem obowiązku osobistego stawienia się w urzędzie celem złożenia wniosku. W ramach udzielonego mu zezwolenia cudzoziemiec będzie uprawniony do wykonywania pracy na terenie całej UE w ramach danego przedsiębiorstwa. W celu zaś skorzystania przez cudzoziemca z mobilności krótkoterminowej na terytorium Polski (do 90 dni pobytu w okresie każdych 180 dni) zakład przyjmujący w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa powinien zawiadomić Szefa Urzędu do Spraw Cudzoziemców w Polsce. W przypadku mobilności krótkoterminowej decyzja nie jest wydawana, a cudzoziemiec może wjeżdżać i przebywać na terytorium Polski na podstawie karty pobytu (z adnotacją „ICT”) wydanej przez inny kraj członkowski UE.

Nowelizacja wprowadza także inne zmiany, takie jak nowe rozwiązania umożliwiające udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę dla cudzoziemca chcącego wykonywać pracę w zawodzie pożądanym dla polskiej gospodarki. Wprowadzenie zmian ma na celu stworzenie lepszych ram prawnych, które pozwolą na świadome zarządzanie migracjami w Polsce w świetle stale rozwijającej się globalnie i międzynarodowo struktury organizacyjnej zatrudnienia.

### JAK BEZPIECZNIE ROZWIĄZAĆ STOSUNEK PRACY Z CZŁONKIEM ZARZĄDU?

W polskim prawie pracy brak szczególnych regulacji odnoszących się do rozwiązania stosunku pracy z

permit on another basis in accordance with the EU or national law. One of the conditions for employees to be eligible for an intra-corporate transfer is their previous employment at the relevant undertaking or a group of undertakings for at least 12 months in the case of managers and specialists and for 6 months in the case of trainee employees. Another novel category is a residence permit to exercise long-term mobility (over 90 days) that can be issued for a period of up to the validity date of an ICT permit (issued by another EU member state) held by a foreign national. In Poland, province governors are competent to issue the above permits. An application for a permit can only be filed by the host entity of the intra-corporate transferee. Consequently, a foreign national is not required to personally report to the relevant office to file the intra-corporate transfer application. A permit granted authorises the foreigner to carry out work throughout the EU within the applicable undertaking. In order to enable a foreign national to exercise short-term mobility in Poland (up to 90 days of stay in any 180-day period), the host entity to which the intra-corporate transferee has been transferred should notify the Head of the Office for Foreigners in Poland. In the case of short-term mobility, the decision is not issued, and the foreign national may leave Poland and stay within its territory based on a residence card (that has “ICT” stamped on it) issued in another EU member state.

The amendment also includes other modifications, such as providing new arrangements whereby a permit for temporary residence and work can be granted to a foreign national who is willing to take up work in a profession considered desirable for the Polish economy. The amendments seek to provide an improved legal framework for informed management of migrations in Poland in the light of the constantly evolving, globally and internationally, organisational structure of employment.

### SECURE TERMINATION OF EMPLOYMENT RELATIONSHIP WITH MANAGEMENT BOARD MEMBER

While the Polish labour law provides no special regulations regarding termination of employment



takimi pracownikami jak członkowie zarządu, jednakże w praktyce istnieją sposoby, które z uwagi na specyfikę takiego zatrudnienia, są bezpieczniejsze i rodzą mniejsze ryzyko odwołania się przez pracownika do sądu pracy.

Jednym z wymogów koniecznych każdego wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony jest podanie jego przyczyny. Zakres przyczyn, w oparciu o które można rozwiązać stosunek pracy z członkiem zarządu jest ogromny. Podobnie jak z każdym innym pracownikiem, także w przypadku członka zarządu spółki podstawę wypowiedzenia mogłoby stanowić nienależyte wykonywanie obowiązków, pod warunkiem właściwego ich doprecyzowania. Dopuszczalne byłoby więc rozwiązanie stosunku pracy np. w związku z notorycznym spóźnianiem się. Zawsze jednak pracownik ma prawo odwołać się od wypowiedzenia do sądu pracy, co oznacza, że warto dążyć do tego, by podana przyczyna wypowiedzenia była jak najtrudniejsza do obalenia przez pracownika.

Szczególną cechą stosunku pracy łączącego członka zarządu i spółkę jest jego bliskie powiązanie ze stosunkiem organizacyjnym, jaki również łączy go ze spółką. Ta specyfika powoduje, że ustanie więzi korporacyjnej stanowi trudną do obalenia podstawę rozwiązania stosunku pracy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się zgodnie, że odwołanie członka zarządu z pełnionej funkcji stanowi wystarczającą przyczynę rozwiązania z nim umowy o pracę. Ze względu bowiem na utratę umocowania do zarządzania spółką, niemożliwe staje się wykonywanie pracowniczych obowiązków.

Należy pamiętać, że dla skuteczności odwołania niezbędne jest uczynienie tego przez organ, który ma taką kompetencję. Członek zarządu może być zawsze odwołany uchwałą wspólników, natomiast przypisanie tej kompetencji np. Radzie Nadzorczej możliwe jest w umowie spółki.

Równie istotny jest odpowiedni sposób reprezentacji w momencie rozwiązywania umowy o pracę z członkiem zarządu. Jakkolwiek w umowie między spółką a członkiem zarządu, spółka jest reprezentowana przez Radę Nadzorczą lub powołanego pełnomocnika, to warto zwrócić uwagę, że po podjęciu uchwały o odwołaniu członka zarządu, traci on swój status, a zatem aktualizują

relationship with such employees as management board members, in practice there are ways that, given the special nature of such employment, are safer and less likely to result in the employee lodging an appeal with a labour court.

One of the prerequisites for any termination of an employment contract concluded for an indefinite term is to provide the reasons for termination. The range of reasons for termination of an employment relationship with a management board member is vast. Just like with any other employee, also in the case of a management board member unsatisfactory performance of his or her responsibilities can serve as a reason for termination of an employment contract, providing that sufficient details are offered. Consequently, it is permissible to terminate an employment relationship for example on the grounds of the management board member being notoriously late. However, the employee is always entitled to appeal against the notice of termination to the labour court, meaning that it is worthwhile for the employer to provide such reasons for termination that would be most difficult for the employee to challenge.

A special feature of the employment relationship between a management board member and the company is its close affinity with the corporate relationship that also links the member with the company. This specificity makes cessation of the corporate relationship hard to dismiss as the reason for termination of the employment relationship. The Supreme Court case-law is consistent in that the dismissal of a management board member from his or her position provides sufficient reason for termination of the employment contract. Since the authority to manage the company is no longer there, it is not possible to engage in performing the responsibilities of an employee.

It must be borne in mind that for the dismissal to be effective, it must be effected by a corporate body that has the authority to do so. A management board member can be always dismissed by resolution of shareholders, but to confer that power upon for example the supervisory board requires a special provision in the articles of association.

Equally important is the representation of the company at termination of the employment contract with a management board member. While in an agreement between the company and a management board member, the former is represented by the supervisory board or by an attorney-in-fact appointed for that purpose, it needs bearing in mind that after the resolution to

się ogólne zasady reprezentacji. Wypowiedzenia więc powinien zasadniczo dokonać zarząd. W wyjątkowych okolicznościach jednak jest to możliwe również przez Radę Nadzorczą. Orzecznictwo Sądu Najwyższego stoi bowiem na stanowisku, że dopuszczalne jest powzięcie przez Radę Nadzorczą uchwały o rozwiązaniu z członkiem zarządu stosunku pracy, o ile następuje to jednocześnie z odwołaniem go z funkcji organizacyjnej.

Odwołanie członka zarządu stanowi wyjątkowo pewną przyczynę wypowiedzenia stosunku pracy, której ryzyko wzruszenia jest bardzo niskie. Dla osiągnięcia takiego efektu, niezbędne jest jednak zachowanie wszelkich wymogów formalnych.

### NOWE MOŻLIWOŚCI WZRUSZANIA PRAWOMOCNYCH ORZECZEŃ SĄDOWYCH

W dniu 3 kwietnia 2018 roku weszła w życie ustawa z dnia 8 grudnia 2017 roku o Sądzie Najwyższym, wprowadzająca do polskiego porządku prawnego dodatkową możliwość kwestionowania prawomocnych orzeczeń sądowych poprzez wniesienie skargi nadzwyczajnej do Sądu Najwyższego. Co do zasady, wskazany środek odwoławczy może zostać złożony w stosunku do każdego prawomocnego orzeczenia sądu powszechnego lub sądu wojskowego kończącego postępowanie w sprawie, z wyłączeniem orzeczeń wydanych w sprawach o wykroczenia lub wykroczenia skarbowe. Warto zauważyć, że omawiany środek odwoławczy umożliwi zaskarżanie wszelkich orzeczeń sądowych, a nie tylko wyroków. Ponadto, ustawa nie uzależnia możliwości wniesienia skargi nadzwyczajnej od wcześniejszego skorzystania z możliwości zaskarżenia kwestionowanego orzeczenia, a nawet nie wymaga wcześniejszego wystąpienia z wnioskiem o jego uzasadnienie - w przypadku, gdy zaskarżone orzeczenie nie zostało uzasadnione, Sąd Najwyższy może nakazać właściwemu sądowi sporządzenie uzasadnienia. Wreszcie, co do zasady skarga nadzwyczajna może zostać wniesiona również w przypadku, gdy strona próbowała już podważyć prawomocne orzeczenie w inny sposób, przy czym omawiana skarga nie może opierać się na zarzutach, które zostały rozpoznane w ramach wniesionej skargi kasacyjnej lub kasacji.

Jednocześnie, Ustawodawca przewidział pewne ograniczenia co do możliwości wnoszenia

dismiss a management board member is adopted, he or she forfeits the corporate status, and as a result the general regime of company representation is reinstated. So the contract of employment should in principle be terminated by the management board. However, in exceptional circumstances the termination can be also effected by the supervisory board. It is the established Supreme Court case-law that a resolution to terminate the employment relationship with a management board member can be adopted by the supervisory board as long as it occurs concurrently with the dismissal of the management board member from his or her corporate position.

Dismissal of a management board member provides unusually robust reason for termination of an employment relationship that is highly unlikely to be successfully challenged. However, to achieve that waterproof effect, it is necessary to comply with all the formal requirements.

### NEW WAYS TO CHALLENGE NON-APPEALABLE COURT RULINGS

On 3 April 2018, the Act on the Supreme Court of 8 December 2017 went into effect, incorporating into the Polish legal system an additional way to challenge non-appealable court rulings by lodging an extraordinary appeal with the Supreme Court. In principle, the extraordinary appeal may be filed against any non-appealable rulings of a common court of law or a military court ending proceedings in the case, other than rulings in minor offence or tax offence cases. It needs pointing out that the extraordinary appeal can be used to challenge all court rulings and not only judgements. Further, the Act does not make the ability to lodge an extraordinary appeal conditional upon having appealed against the ruling in question earlier, neither does it even require the party to have previously requested for a justification of the ruling - if no justification of the ruling being appealed against have been provided, the Supreme Court can instruct the relevant court to draw up the justification. Finally, as a rule, the extraordinary appeal can also be lodged if the party has already sought to challenge a non-appealable ruling otherwise, providing that the extraordinary appeal cannot rely on the grounds that have already been ruled upon as part of a previous cassation appeal to the Supreme Court, as the case may be.

At the same time, the legislators have imposed certain restrictions on the ability to lodge

przedmiotowej skargi. Przede wszystkim, skargę nadzwyczajną wnosi się do Sądu Najwyższego i jest to jedyny sąd właściwy do rozpoznania omawianego środka zaskarżenia. Ponadto, skargę nadzwyczajną mogą wnieść wyłącznie określone w ustawie podmioty, a w szczególności Prokurator Generalny, Rzecznik Praw Obywatelskich oraz Rzecznik Małych i Średnich Przedsiębiorców. Co więcej, możliwość wniesienia skargi nadzwyczajnej jest ograniczona w czasie - omawiany środek zaskarżenia można złożyć w terminie 5 lat od dnia, w którym uprawomocniło się zaskarżane orzeczenie, a w przypadku orzeczenia, w stosunku do którego została wniesiona skarga kasacyjna lub kasacja - w terminie roku od ich rozpoznania. Jednocześnie, w terminie 3 lat od dnia wejścia w życie opisanej wyżej ustawy, istnieje możliwość wniesienia skarg nadzwyczajnych w stosunku do orzeczeń, które stały się prawomocne po dniu 17 października 1997 roku, przy czym w takim przypadku skarga nadzwyczajna może zostać złożona wyłącznie przez Prokuratora Generalnego lub Rzecznika Praw Obywatelskich.

Skarga nadzwyczajna może zostać wniesiona w przypadku, gdy jest to konieczne dla zapewnienia praworządności i sprawiedliwości społecznej oraz: (i) orzeczenie narusza zasady lub wolności i prawa człowieka i obywatela określone w Konstytucji; lub (ii) orzeczenie w sposób rażąco narusza prawo przez błędną jego wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie; lub (iii) zachodzi oczywista sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego. Ponadto, zgodnie z wchodzącą w dniu 16 czerwca 2018 roku nowelizacją omawianej ustawy, niezależnie od wskazanych wyżej warunków skarga nadzwyczajna może być złożona wyłącznie wtedy, gdy jest to konieczne dla zapewnienia zgodności z zasadą demokratycznego państwa prawnego urzeczywistniającego zasady sprawiedliwości społecznej. Co istotne, skarga nadzwyczajna może być wniesiona wyłącznie w przypadku, gdy orzeczenie nie może być uchylone lub zmienione poprzez wniesienie innych nadzwyczajnych środków zaskarżenia. W przypadku uwzględnienia skargi nadzwyczajnej Sąd Najwyższy uchyla zaskarżone orzeczenie, a w razie potrzeby również orzeczenie sądu pierwszej instancji i w zależności od okoliczności sprawy może orzec co do istoty lub przekazać sprawę do ponownego rozpoznania właściwemu sądowi. W przypadku braku podstaw do uchylenia zaskarżonego orzeczenia Sąd Najwyższy oddala skargę nadzwyczajną, a uprawnione organy nie mogą złożyć jej ponownie w interesie tej samej strony.

extraordinary appeals. Above all, the extraordinary appeal is filed with the Supreme Court and that is the only court with jurisdiction to hear it. Further, the extraordinary appeal can be lodged solely by the parties listed under the Act, in particular the Prosecutor General, Ombudsmen, and the Small and Medium Enterprises Representative. Moreover, the ability to lodge the extraordinary appeal is time-bound, it can be filed up to 5 years from the day on which the ruling being appealed against becomes non-appealable and, in the case of a ruling that was previously challenged under a cassation appeal, as the case may be, within 1 year after they are ruled on. At the same time, within 3 years from the effective date of the Act referred to above, it is possible to lodge extraordinary appeals against rulings that became non-appealable after 17 October 1997, however in this case the extraordinary appeal can be lodged only by the Prosecutor General or the Ombudsman.

The extraordinary appeal may be lodged if it is necessary to do so to ensure the rule of law and social justice and: (i) the ruling infringes on the rules or freedoms and human and citizens' rights laid down under the Constitution; or (ii) the ruling flagrantly abuses a right by its erroneous interpretation or incorrect application; or (iii) the court's material findings and the evidence on the record are clearly contradictory. Moreover, according to the amendment to this Act coming into force on June 16, 2018, in spite of the abovementioned conditions, the extraordinary appeal can be lodged only if it is necessary to ensure compliance with the principle of a democratic state that implements the principles of social justice. Importantly, the extraordinary appeal may be lodged only if the ruling in question cannot be reversed or varied by filing any other extraordinary measures of appeal. If the extraordinary appeal is successful, the Supreme Court sets aside the ruling appealed against and, should a need arise, also the ruling of the court of first instance and depending on the circumstances of a case may rule on the merits or remand the case to the relevant court. If no valid grounds are found to reverse the ruling being appealed against, the Supreme Court dismisses the extraordinary appeal, and the authorised parties cannot file it again in the interests of the same appellant.

Wprowadzenie opisanej wyżej instytucji do

The institution of the extraordinary appeal

polskiego porządku prawnego wpłynie na obniżenie poziomu bezpieczeństwa obrotu gospodarczego, gdyż umożliwi zmianę prawomocnych orzeczeń sądowych na podstawie bardzo ogólnie określonych przesłanek. Faktyczne znaczenie wprowadzonej instytucji będzie zależeć przede wszystkim od praktyki działania dziewięciu podmiotów uprawnionych do złożenia skargi nadzwyczajnej oraz zakresu ewentualnych kolejnych zmian legislacyjnych. Z całą pewnością można jednak zauważyć wyraźne zainteresowanie możliwością zastosowania nowej instytucji - w ciągu niespełna miesiąca obowiązywania ustawy złożono już ponad 600 wniosków o wniesienie skargi nadzwyczajnej.

### KIEDY MOŻNA ZAWIESIĆ STOSOWANIE PRZEPISÓW PRAWA PRACY LUB STOSOWAĆ MNIEJ KORZYSTNE WARUNKI ZATRUDNIENIA NIŻ WYNIKAJĄCE Z UMOWY O PRACĘ?

Jakkolwiek polskie prawo pracy jest co do zasady dość restrykcyjne, to w Kodeksie Pracy aż trzykrotnie przewiduje się możliwość zawieszenia pewnych regulacji. Są one oczywiście ograniczone i warunkowane spełnieniem szeregu wymogów.

Pierwszy artykuł, który odnosi się do tej kwestii to art. 9<sup>1</sup> Kodeksu Pracy. Zgodnie z nim, dopuszczalne jest zawarcie porozumienia o zawieszeniu stosowania w całości lub w części przepisów prawa pracy, określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, jeżeli jest to uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy. Nie dotyczy to jednak Kodeksu Pracy oraz przepisów innych ustaw i aktów wykonawczych. W praktyce zatem, zakres regulacji, których stosowanie można zawiesić ogranicza się do aktów wewnątrzzakładowego prawa pracy, tzn. regulaminów oraz zakładowych porozumień i układów zbiorowych pracy, a także statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy w danym zakładzie pracy. Takie porozumienie zawiera pracodawca i reprezentująca pracowników organizacja związkowa, a jeżeli pracodawca nie jest objęty działaniem takiej organizacji, porozumienie zawiera pracodawca i przedstawicielstwo pracowników wyłonione w trybie przyjętym u tego pracodawcy. Zawieszenie stosowania przepisów prawa pracy nie może trwać dłużej niż przez okres 3 lat. Pracodawca przekazuje porozumienie właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy. W zakresie i przez czas określony w porozumieniu nie stosuje się z mocy prawa warunków wynikających z zawieszonych regulacji.

W odniesieniu do umów o pracę, istnieje osobna

procedure outlined above into Polish law will have the effect of reducing the security of business dealings as it enables having non-appealable court rulings changed based on very general premises. The actual significance of the new procedure will depend primarily upon the practical approach of the nine parties authorised to lodge the extraordinary appeal and the scope of the possible future legislative amendments. Without any doubt, however, there is clearly an interest in the possible application of the new procedure, as within not even a full month since the Act became effective over 600 motions for having the extraordinary appeal lodged have been filed.

### SUSPENDING APPLICATION OF LABOUR LAW OR USING TERMS OF EMPLOYMENT THAT ARE LESS ADVANTAGEOUS THAN AS PROVIDED UNDER CONTRACT OF EMPLOYMENT

While the Polish labour law is in principle quite restrictive, the Labour Code provides on as many as three occasions for the possibility of suspending certain regulations. These are of course limited and conditional upon meeting a number of requirements.

The first regulation that addresses the issue is Article 9<sup>1</sup> of the Labour Code. It allows conclusion of an agreement suspending the application of all or some of the provisions of labour law determining the rights and obligations of the parties to an employment relationship if warranted by the employer's financial standing. However, this does not apply to the Labour Code and the provisions of any other statutes and implementing regulations. So practically speaking, the scope of the provisions the application of which can be suspended is limited to intra-enterprise labour law rules, i.e. regulations and enterprise labour agreements and collective labour agreements, as well as charters laying down the rights and obligations of the parties to an employment relationship within the relevant work establishment. The agreement is concluded by the employer and a trade union representing the employees, and if no trade unions operate at the employer's, the agreement is concluded by the employer and employee representatives appointed under the procedure in effect at the employer's. The suspension of the application of the provisions of labour law may not last longer than three years. The employer submits the agreement to the relevant district labour inspector. To the extent and over the time set forth under the agreement, the terms provided for under the suspended regulations do not apply by operation of law.

As regards contracts of employment, there is a

regulacja, która jednak ustanawia podobne zasady - art. 23<sup>1a</sup> Kodeksu Pracy odnosi się do stosowania mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami, jeżeli jest to uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy. W tym przypadku jednak ograniczony jest zakres pracodawców, którzy mogą zawrzeć takie porozumienie - dotyczy bowiem tylko tych pracodawców, którzy nie są objęci układem zbiorowym lub zatrudniają mniej niż 20 pracowników. Wystarczy spełnienie jednego z tych warunków. Pozostałe reguły obowiązują jak w poprzednim artykule, a więc porozumienie nie może zostać zawarte na dłużej niż 3 lata, a pracodawca ma obowiązek przekazać je właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy. Porozumienie zawiera pracodawca i reprezentująca pracowników organizacja związkowa, a jeżeli pracodawca nie jest objęty działaniem takiej organizacji, porozumienie zawiera pracodawca i przedstawicielstwo pracowników wyłonione w trybie przyjętym u tego pracodawcy.

Ostatnim przepisem, który odnosi się do przedmiotowej materii jest art. 241<sup>27</sup> Kodeksu Pracy. Znajduje on zastosowanie do zawieszenia, ze względu na sytuację finansową pracodawcy, stosowania układu zakładowego lub układu ponadzakładowego przez jego strony. Następuje to w drodze porozumienia zawieranego na okres nie dłuższy niż 3 lata. Podlega ono zgłoszeniu do rejestru odpowiednio układów zakładowych lub układów ponadzakładowych. W zakresie i przez czas w nim określony nie stosuje się z mocy prawa wynikających z układu ponadzakładowego oraz z układu zakładowego warunków umów o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy.

Warto zatem zwrócić uwagę, że warunkiem, który powtarza się we wszystkich przytoczonych przepisach jest wzgląd na sytuację finansową. Trzeba jednak podkreślić, że ocena spełnienia tego wymogu należy do stron porozumienia - Sąd Najwyższy stwierdził, że leży ona poza kontrolą sądu.

### ZATRUDNIENIE W FORMIE TELEPRACY

Telepraca jest pracą wykonywaną regularnie poza zakładem pracy z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej. Oznacza więc zasadniczo to samo, co potocznie nazywamy pracą zdalną. Szczególny charakter telepracy powoduje, że może ona znaleźć zastosowanie tylko przy niektórych rodzajach pracy.

separate regulation that lays down similar terms, namely Article 23<sup>1a</sup> of the Labour Code, that addresses the application of terms of employment that are less advantageous than those provided for under contracts of employment concluded with such employees if warranted by the employer's financial standing. In this case, limitations are imposed on the employers that are allowed to conclude the agreement. The application of the provision is restricted to employers who are not covered by a collective labour agreement or employ fewer than 20 employees. Meeting one of the above conditions is sufficient. The other conditions are the same as in the article discussed previously, and so the agreement cannot be concluded for a term of over three years, and the employer is required to submit it to the relevant district labour inspector. The agreement is concluded by the employer and a trade union representing the employees, and if no trade unions operate at the employer's, the agreement is concluded by the employer and employee representatives appointed under the procedure in effect at the employer's.

The last provision addressing the issue under consideration is Article 241<sup>27</sup> of the Labour Code. It provides for a suspension, on the grounds of the employer's financial standing, of the application of an establishment or multi-establishment agreement by its parties. This is achieved by conclusion of a suspension agreement for a period of up to three years. The suspension agreement is filed with the register of enterprise or multi-enterprise agreements, as the case may be. To the extent and over the time laid down under the suspension agreement the terms of employment and other acts providing the grounds for establishing the labour relationship set forth under the multi-enterprise and enterprise agreement do not apply by operation of law.

It is then worth noting that a condition repeated in all the provisions referred to above is the employer's financial standing. However, it must be borne in mind that it is up to the parties to the agreement to decide if the condition has been met; the Supreme Court held this issue to be beyond the court's remit.

### TELEWORK EMPLOYMENT

Telework means work performed regularly off-site the work establishment using tools of electronic communication. The meaning is therefore the same as what is commonly referred to as remote work. However, the special nature of telework makes it a suitable arrangement for only some types of work.

Pracownik i pracodawca mogą zdecydować o zatrudnieniu w formie telepracy na dwa sposoby. Po pierwsze, już przy zawieraniu umowy o pracę. Po drugie, dopiero w trakcie zatrudnienia - na mocy porozumienia stron, z inicjatywy pracownika lub pracodawcy. Pracodawca nie ma natomiast możliwości jednostronnego powierzenia pracownikowi pracy w takiej formie. Zgoda pracownika jest więc niezbędna.

Do uznania wykonywanej pracy za telepracę konieczne jest spełnienie wymogu regularności. Kilkurazowe, incydentalne sprawowanie przez pracownika swoich obowiązków pracowniczych na odległość, np. z domu, nie stanowi więc telepracy. Kwestią sporną pozostaje natomiast, czy regularne, ale pozostające w mniejszości (np. raz w tygodniu) wykonywanie pracy poza zakładem pracy można kwalifikować jako telepracę. Zamiar ustawodawcy tego nie obejmował, ale takie głosy pojawiają się aktualnie w piśmiennictwie, niezbędna jest zatem skrupulatna analiza każdego przypadku.

Z telepracą wiąże się szereg obowiązków pracodawcy. W szczególności jest on zobowiązany:

1. dostarczyć telepracownikowi sprzęt niezbędny do wykonywania pracy w formie telepracy,
2. ubezpieczyć sprzęt,
3. pokryć koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją sprzętu,
4. zapewnić telepracownikowi pomoc techniczną i niezbędne szkolenia w zakresie obsługi sprzętu.

Powyższe obowiązki można uregulować odmiennie w osobnej umowie zawartej przez pracownika z pracodawcą.

W związku z wykonywaniem pracy poza zakładem pracy, pracodawca ma prawo kontrolować pracownika w ograniczonym zakresie i za jego uprzednią zgodą. Należy pamiętać również, że telepracownik nie może być traktowany mniej korzystnie niż inni pracownicy zatrudnieni przy takiej samej lub podobnej pracy, uwzględniając odrębności związane z warunkami wykonywania pracy w formie telepracy. Pracownik nie może być w jakikolwiek sposób dyskryminowany z powodu podjęcia pracy w formie telepracy, jak również odmowy podjęcia takiej pracy.

Wykonywanie przez pracownika pracy w formie telepracy nie zwalnia jednak pracodawcy z obowiązków z zakresu BHP, jednakże z uwagi na specyfikę tej formy, są one ograniczone.

The employee and the employer can make their decision to go with telework in two ways. Firstly, straight away at conclusion of the employment contract. Secondly, during the employment, by agreement of the parties, on the employee's or the employer's initiative. However, the employer may not unilaterally arrange for the employee to perform telework. The employee's consent to be employed on such basis is necessary.

In order for work to be considered telework, the regularity requirement must be met. So if the employee performs his or her work remotely on a few occasions only, from time to time, e.g. working from home, it should not qualify as telework. However, it is debatable whether or not work performed off-site regularly but over a minority of the working time only (e.g. once a week) can be considered telework. The intention of the legislators did not include that, but since some of the legal commentators currently support that interpretation, each case should be examined in detail on its own merits.

The telework arrangement entails a number of obligations for the employer. The employer is among others required to:

1. supply the employee with the equipment necessary to do telework;
2. insure the equipment;
3. pay the equipment installation, servicing, operation, and maintenance costs;
4. provide the teleworker with technical support and the necessary training to operate the equipment.

The above obligations can be regulated otherwise in a separate agreement concluded between the employee and the employer.

As telework is performed off-site, the employer is entitled to monitor the employee on a limited basis and with his or her prior consent. It also needs bearing in mind that the teleworker cannot be treated less favourably than the other employees employed to perform the same or similar work, taking into account the different conditions associated with remote work. The employee cannot be discriminated against in any way for deciding opt for the telework arrangement or for refusing to be employed on that basis.

However, the fact that the employee performs telework does not release the employer from its obligations relating to occupational health and safety. However, given the specificity of telework,

## JAK POZBAWIĆ CZŁONKOSTWA WSPÓLNIKA SPÓŁKI Z O. O.?

Wola pozbawienia członkostwa jednego ze współników spółki może pojawić się z różnych powodów. Polski Kodeks Spółek Handlowych dostarcza dwa podstawowe rozwiązania w takiej sytuacji.

Pierwszy sposób to wyłączenie współnika przez sąd. Warunkiem jest wystąpienie ważnych przyczyn. Z żądaniem wystąpić muszą wszyscy pozostali współnicy, a ich udziały muszą stanowić więcej niż połowę kapitału zakładowego. Niemożliwe jest więc takie wyłączenie w odniesieniu do współnika większościowego. Ponadto, zawsze wymagana jest jednomyślność pozostałych współników - wszyscy spółki wystąpić z żądaniem wyłączenia. Umowa spółki może modyfikować tę regułę i przyznawać prawo żądania wyłączenia także mniejszej liczbie współników, również wówczas jednak ich udziały muszą stanowić więcej niż połowę kapitału zakładowego a pozwani być powinni wszyscy pozostali współnicy.

Głównym problemem związanym z tym sposobem jest konieczność spełnienia wymogu „ważnych przyczyn”. Jest to pojęcie nieostre, stąd budzi wątpliwości interpretacyjne. Jakkolwiek w toku obowiązywania ustawy, wypracowano katalog okoliczności, których uznanie przez sąd za „ważne przyczyny” jest prawdopodobne, to jednak należy każdą sytuację skrupulatnie analizować jako oddzielny przypadek i na tej podstawie rozstrzygać, czy dane powody mogłyby zostać uznane za „ważne przyczyny”. Od tego bowiem zależy, czy sąd przychyli się do żądania współników i wyłączy niepożądanego współnika, czy też to żądanie oddali a współnik pozostanie w spółce.

Drugim sposobem na pozbawienie członkostwa współnika spółki z o. o. jest przymusowe umorzenie jego udziałów. Następuje ono bez zgody współnika, którego udziały są umarzone. Konieczne jest jednak zawarcie odpowiedniego zapisu w umowie spółki, obejmującego także przesłanki i tryb umorzenia przymusowego. Szczególnie ważne jest prawidłowe określenie przesłanek. Muszą bowiem mieć one charakter konkretny i być obiektywnie weryfikowalne. Niewłaściwe ich określenie może skutkować uznaniem tego za próbę obejścia prawa. Istnieje spór, czy takie przesłanki mogą nawiązywać do osoby współnika, jego winy czy niewłaściwego postępowania. Stąd należy dokładnie analizować

these are limited.

## HOW TO REMOVE A SHAREHOLDER FROM A LIMITED LIABILITY COMPANY?

The desire to remove one of the shareholders from a limited liability company may be for a variety of reasons. The Polish Commercial Companies Code offers two principal solutions to that issue.

The first way is to have the shareholder excluded by a court on the grounds of material reasons. The exclusion request needs to be made by all the other shareholders, with their shares accounting for more than a half of the share capital. Consequently, a majority shareholder cannot be excluded under this procedure. Further, unanimity of the other shareholders is always required - all the shareholders have to request exclusion. However, this rule can be modified under the company's articles of association, with the right to request exclusion being granted to a smaller number of shareholders, but even then their shares still have to represent more than one half of the share capital, and the action for exclusion needs to be brought against all the remaining shareholders.

The main issue with this shareholder exclusion procedure is the need to meet the requirement of *material reasons*. This term is quite vague, and hence it raises interpretation concerns. While since Commercial Companies Code is in effect, a list of circumstances that are likely to be deemed *material reasons* by the court has been developed, each situation of this sort needs to be meticulously studied as unique, and it is only on these grounds that the decision can be made whether or not the reasons cited can indeed be deemed *material reasons*. This is how the court will decide whether to accept the shareholders' request and exclude the unwanted shareholder or to dismiss it, with the shareholder remaining at the company.

The other way to remove a shareholder from a limited liability company is to effect a mandatory redemption of the shares held by the shareholder. This occurs without the consent of the shareholder whose shares are being redeemed. However, in this case it is necessary for the company's articles of association to include the relevant clause, providing for the conditions of and procedure for the mandatory redemption. It is particularly important for these conditions to be correctly stated. They must be specific and lend themselves to objective verification. If they are incorrectly stated, the action can be deemed an attempt at circumventing the law. It is a matter of dispute whether such

każdą sytuację i starannie dobierać przesłanki.

Przymusowe umorzenie udziału następuje w drodze uchwały zgromadzenia wspólników, która musi zawierać podstawę prawną, wysokość wynagrodzenia oraz uzasadnienie. Wynagrodzenie to nie może być niższe od gwarantowanego w ustawie.

Szczególnym rodzajem umorzenia przymusowego jest umorzenie automatyczne, które następuje, jeżeli umowa spółki stanowi, że udział ulega umorzeniu w razie ziszczenia się określonego zdarzenia bez powzięcia uchwały zgromadzenia wspólników. Wówczas zarząd powinien powziąć niezwłocznie uchwałę o obniżeniu kapitału zakładowego, chyba że umorzenie udziału następuje z czystego zysku.

#### KIEDY MOŻNA ROZWIĄZAĆ Z PRACOWNIKIEM UMOWĘ O PRACĘ BEZ WYPOWIEDZENIA?

Rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia regulują art. 52 i art. 53 Kodeksu Pracy. Przesłanki zawarte w art. 52 mają częstsze zastosowanie - jest to tzw. zwolnienie dyscyplinarne. Określenie to jest pojęciem potocznym, Kodeks Pracy nie posługuje się taką nomenklaturą, niemniej jednak za tym pejoratywnym określeniem kryje się rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, czyli definitywne rozstanie się z pracownikiem z jego winy w trybie natychmiastowym.

Artykuł 52 Kodeksu Pracy wymienia trzy kategorie przewinień, na podstawie których pracodawca może zwolnić pracownika bez wypowiedzenia.

Pierwszą z nich stanowi ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Jest to najczęstsza przyczyna zwolnienia tzw. dyscyplinarnego. Za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych rozumiemy takie zachowanie pracownika (działanie lub zaniechanie), w skutek którego pracownikowi można przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo.

Drugą kategorię stanowi popełnienie przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnienie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem.

conditions can relate to the shareholder himself or herself, his or her culpability, or the inappropriate conduct. That is why each case needs to be reviewed in detail and the conditions carefully chosen.

A mandatory redemption of shares is effected under a resolution of the meeting of shareholders, which needs to provide the legal grounds, amount of remuneration, and the reasons for the share redemption. The remuneration cannot be below that stipulated under the statute.

An automatic redemption is a special type of mandatory redemption, which happens when the company's articles of association provide that shares are redeemed upon occurrence of a specific event, with no resolution of the meeting of shareholders required. If the event occurs, the management board should adopt without delay a resolution to reduce the company's share capital, unless the shares are redeemed against net profit.

#### TERMINATION OF CONTRACT OF EMPLOYMENT WITHOUT NOTICE

Termination of a contract of employment by the employer without notice is regulated under Articles 52 and 53 of the Labour Code. The grounds for termination set forth under Article 52 are relied on more often - this is what is commonly referred to as disciplinary dismissal. While the term is colloquial and the Labour Code does not use it, this pejorative designation in fact means termination of an employment contract without notice, that is a definitive dismissal of the employee through his or her fault with immediate effect.

Article 52 of the Labour Code lists three categories of breaches on the grounds of which the employer may dismiss the employee without notice.

The first of these is a major breach of the employee's fundamental duties. This is the most frequent cause for the so-called disciplinary dismissal. A major breach of the employee's fundamental duties is understood to mean such conduct by the employee (action or omission) that allows attribution of wilful misconduct or gross negligence to him or her.

The second category includes crimes committed by the employee during the term of the contract of employment that prevent his or her continued employment in the position held, if the crime is evident or has been confirmed by a non-appealable court judgement.



Trzecią kategorię stanowi zawiniona przez pracownika utrata uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku. Przez uprawnienia należy rozumieć formalne upoważnienie do wykonywania zawodu, np.: lekarza, radcy prawnego, kierowcy czy architekta. Ich utrata musi być zawiniona.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia reguluje również art. 53 Kodeksu Pracy, który wskazuje sytuacje, kiedy pracodawca może, ale nie musi, rozwiązać umowę o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia. Co więcej, przepis ten dotyczy sytuacji, dla których Kodeks Pracy nie wymaga, aby wina leżała po stronie pracownika. Pracodawca ma możliwość rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa dłużej niż 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy. W przypadku zaś, gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby powinna trwać dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące. Ponadto pracodawca może rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia w razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy z innych przyczyn niż wymienione powyżej, trwającej dłużej niż 1 miesiąc.

W przeciwieństwie do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia opartego na zasadzie winy pracownika, poza niezwłoczną utratą zatrudnienia, omawiany sposób rozwiązania umowy o pracę nie pociąga za sobą negatywnych skutków. Daje natomiast pracownikowi szczególny przywilej - zgłoszenie powrotu do pracy niezwłocznie po ustaniu przyczyn, z powodu których doszło do rozwiązania umowy - w okresie 6 miesięcy od rozwiązania umowy, a w przypadku świadczenia rehabilitacyjnego - po jego ustaniu. Na pracodawcę zaś został nałożony obowiązek ponownego zatrudnienia takiego pracownika, jeżeli dysponuje odpowiednim dla niego miejscem pracy.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić w razie nieobecności pracownika w pracy z powodu sprawowania opieki nad dzieckiem w okresie pobierania z tego tytułu zasiłku, a w przypadku odosobnienia pracownika ze względu na chorobę zakaźną w okresie pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku. Rozwiązanie umowy o

The third category is a loss, for reasons attributable to the employee, of the qualification necessary to perform his or her work in the position held. The qualification means any formal authorisation or certification to perform the job of, e.g. a physician, attorney, driver, or architect. The loss must be culpable.

A termination of a contract of employment without notice is also regulated under Article 53 of the Labour Code that lists circumstances in which the employer may but does not have to terminate a contract of employment with the employee without notice. Importantly, the provision relates to situations in which the Labour Code does not require termination to be through the employee's fault. The employer may terminate a contract of employment without notice if the employee's inability to perform work due to an illness lasts more than three months, providing that the employee has been employed at the employer's for up to six months. However, if the employee has been employed by the relevant employer for at least six months or if the inability to work was caused by an accident at work or an occupational disease, the employee's inability to work due to an illness should last longer than the combined period of receiving pay and welfare and rehabilitation benefits on those grounds in the first three months. Further, the employer may terminate a contract of employment with the employee without notice in the event of the employee's justified absence from work for other reasons than referred to above, lasting over a month.

Unlike in the case of termination of a contract of employment without notice through the employee's fault, with the exception of the immediate loss of employment, the above employment termination procedure has no adverse effects. On the contrary, it vests the employee with a special privilege, namely to report his or her readiness to resume work immediately after the reasons for the termination have ceased - within a period of six months from the termination, and in the case of receiving rehabilitation benefits - after they are no longer provided. In turn, the employer is under obligation to reinstate such employee if it still has a suitable position.

A contract of employment cannot be terminated without notice if the employee is absent from work for reasons of taking care of a child, while receiving an allowance on those grounds, and when the employee is kept in isolation on account of a contagious disease, while receiving pay and benefits on such ground. Neither can a contract of

pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić również po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności.

Oświadczenie o rozwiązaniu umowy powinno mieć formę pisemną i zawierać przyczynę i uzasadnienie natychmiastowego ustania stosunku pracy. Bardzo ważne jest również, aby oświadczenie zawierało pouczenie o przysługujących pracownikowi środkach prawnych.

employment be terminated without notice once the employee reports for work after the reasons for his or her absence have ceased.

A notice of termination of an employment contract should be in writing and should state the grounds and reasons for termination of the employment relationship with immediate effect. It is also very important for the termination notice to include information on the legal remedies available to the employee.

*Pod redakcją / Supervising Editors: Małgorzata Fituch i Joanna Szywniewska*



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](mailto:gdynia@pl.millercanfield.com)

ul. Nowogrodzka 11  
00-513 **Warszawa**  
Tel. +48 22 447-4300  
Fax +48 22 447-4301  
[warszawa@pl.millercanfield.com](mailto:warszawa@pl.millercanfield.com)

ul. Skarbowców 23a  
53-125 **Wrocław**  
Tel. +48 71 780-3100  
Fax +48 71 780-3101  
[wroclaw@pl.millercanfield.com](mailto:wroclaw@pl.millercanfield.com)

[millercanfield.pl](http://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.