

# UDZIAŁU ROLNICTWA W STRUKTURZE ZATRUDNIENIA

<i>ŚWIAT</i> <i>WORLD</i>	37%	<i>EUROPA</i> <i>UE</i>	*5,7%	<i>POLSKA</i> <i>POLAND</i>	13,4%
------------------------------	-----	----------------------------	-------	--------------------------------	-------

# SHARE OF AGRICULTURE IN EMPLOYMENT STRUCTURE

# Gospodarstwa rolne Farms

TABL. 33. GOSPODARSTWA ROLNE WEDŁUG GRUP OBSZAROWYCH  
UZYTKÓW ROLNYCH  
FARMS BY AREA GROUPS OF AGRICULTURAL LAND

LATA YEARS	Ogółem Total	O powiarzchni użytków rolnych w ha / Właśc. agricultural land area in ha									
		0-1	1-2	2-3	3-5	5-10	10-15	15-20	20-30	30-50	50 i więcej and more
Ogółem Total											
W liczbach bezwzględnych In absolute numbers											
2000 . .	2859196	973492	448419	269080	348868	447991	185842	84014	62401	27252	15837
2002 <sup>a</sup> . .	2933228	977087	517040	281161	348689	426869	182685	83938	64265	31678	19816
2005 . .	2733364	946679	446962	258743	326736	388513	167793	77245	64428	34728	21536
2007 . .	2579178	771134	422610	273779	340485	400152	166595	77597	65351	37372	24104
2009 . .	2501337	731734	413342	268749	328046	390739	166521	77519	62719	35023	26944
2010 <sup>a</sup> . .	2277613	715008	342270	230816	288705	351742	152343	72302	61281	35996	27150
2011 . .	2253135	597869	391864	256283	307415	342060	158981	74118	62482	35532	26533
W odsetkach In per centu											
2000 . .	100,0	34,0	15,7	9,4	12,1	15,7	6,5	2,9	2,2	1,0	0,5
2002 <sup>a</sup> . .	100,0	33,3	17,6	9,6	11,9	14,6	6,2	2,9	2,1	1,1	0,7
2005 . .	100,0	34,6	16,3	9,5	12,0	14,2	6,1	2,8	2,4	1,3	0,8
2007 . .	100,0	29,9	16,4	10,6	13,2	15,5	6,5	3,0	2,5	1,5	0,9
2009 . .	100,0	29,3	16,5	10,7	13,1	15,6	6,7	3,1	2,5	1,4	1,1
2010 <sup>a</sup> . .	100,0	31,4	15,0	10,1	12,7	15,4	6,7	3,2	2,7	1,6	1,2
2011 . .	100,0	26,5	17,4	11,4	13,6	15,2	7,0	3,3	2,8	1,6	1,2

The Polish **Labour Code** is the basic document that sets out the rights and obligations of employers and employees.

The Labour Code regulates in particular the **start and termination of employment relationships, the basic rules of determining remuneration, matters related to working time and annual leave**, the employment of minors, and **health and safety at work**.

In addition to the Labour Code, there are many acts governing these matters in more detail, including:

- **the Minimum Pay Act,**
- **the Temporary Workers Act and the Act on the detailed rules of termination of employment relationships** for reasons not attributable to employees.

Employment law can also be shaped by **collective labour agreements between employers and trade unions**. These agreements can set more favourable employee entitlements than those in the Labour Code or other regulations. Detailed information about these agreements can be found on the website of the Ministry of Labour and Social Policy.

## Employment conditions

### Working time - CZAS PRACY

Working time cannot exceed **8 hours** a day and an average of **40 hours** in a given settlement period.

Weekly working hours together with overtime cannot exceed an average of **48 hours** in a given settlement period. Employees can receive additional remuneration or time off for **overtime**.

### CZAS PRACY , SYSTEMY CZASU PRACY

#### Art. 129.

§ 1. Czas pracy nie może przekraczać **8 godzin na dobę** i przeciętnie **40 godzin** w **przeciętnie pięciodniowym** tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 4 miesięcy, z zastrzeżeniem § 2 oraz art. 135 -138, 143 i 144.

## **Latest amendments to the Labour Code - New working time provisions. – OSTATNIE ZMIANY PRAWA PRACY**

An amendment to Poland's Labour Code regarding changes in the organization of employee working time come into force on 23 August 2013. The new regulations introduce changes that have been long-awaited by employers with regard to the organization of employee working time.

The above changes will allow employers to make working time significantly more flexible and help to adapt the organization of work to meet a workplace's current market, economic and technological needs.

**1. The settlement period of working time – PRZEDŁUŻENIE OKRESU ROZLICZENIOWEGO** The most awaited change for employers is the introduction of the possibility to extend the settlement period up to 12 months. This settlement period can be implemented in every workplace and every working time system if it is justified by objective reasons, technical reasons, or reasons concerning the organization of work.

Najbardziej oczekiwaną zmianą przez pracodawców jest wprowadzenie możliwości przedłużenia okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy.

§ 2. W każdym systemie czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy, okres rozliczeniowy może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 12 miesięcy, przy zachowaniu ogólnych zasad dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.

§ 2 . W **rolnictwie** i hodowli, a także przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób może być wprowadzony okres rozliczeniowy **nie przekraczający 6 miesięcy**, a jeżeli jest to **dodatkowo uzasadnione nietypowymi warunkami organizacyjnymi lub technicznymi mającymi wpływ na przebieg procesu pracy –okres rozliczeniowy nie przekraczający 12 miesięcy**. Nie jest jednak dopuszczalne stosowanie przedłużonego okresu rozliczeniowego w systemach czasu pracy, o których mowa w art. 135–138.

### **Art. 135.**

§1. Jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, może być stosowany **system równoważnego czasu pracy**, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy.

§2. W szczególnie uzasadnionych przypadkach okres rozliczeniowy, o którym mowa w § 1, może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 3 miesięcy.

§3. Przy pracach uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych okres rozliczeniowy, o którym mowa w § 1, może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 4 miesięcy.

### **Art. 136.**

§1. Przy pracach polegających na dozorcze urządzeń lub związanych z częściowym pozostawaniem w pogotowiu do pracy może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 16 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca.

§2. W systemie czasu pracy, o którym mowa w § 1, pracownikowi przysługuje, bezpośrednio po każdym okresie wykonywania pracy w przedłużonym dobowym wymiarze czasu pracy, odpoczynek przez czas odpowiadający co najmniej liczbie przepracowanych godzin, niezależnie od odpoczynku przewidzianego w art. 133.

## **Art. 137.**

Do pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób, a także pracowników zakładowych straży pożarnych i zakładowych służb ratowniczych może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 24 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca. Przepisy art. 135 § 2 i 3 oraz art. 136 § 2 stosuje się odpowiednio.

## **Art. 138.**

§1. Przy pracach, które ze względu na technologię produkcji nie mogą być wstrzymane (praca w ruchu ciągłym), może być stosowany system czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie czasu pracy do 43 godzin przeciętnie na tydzień w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 tygodni, a jednego dnia w niektórych tygodniach w tym okresie dobowy wymiar czasu pracy może być przedłużony do 12 godzin. Za każdą godzinę pracy powyżej 8 godzin na dobę w dniu wykonywania pracy w przedłużonym wymiarze czasu pracy pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151<sup>1</sup> § 1 pkt 1.



§2. Przepis § 1 stosuje się także w przypadku, gdy praca nie może być wstrzymana ze względu na konieczność ciągłego zaspokajania potrzeb ludności.

§3. W przypadkach określonych w § 1 i 2 obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym oblicza się:

1. mnożąc 8 godzin przez liczbę dni kalendarzowych przypadających w okresie rozliczeniowym, z wyłączeniem niedziel, świąt oraz dni wolnych od pracy wynikających z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, a następnie
2. dodając do otrzymanej liczby liczbę godzin odpowiadającą przedłużonemu u danego pracodawcy tygodniowemu wymiarowi czasu pracy.

§4. Liczba godzin odpowiadająca przedłużonemu u danego pracodawcy tygodniowemu wymiarowi czasu pracy nie może przekraczać 4 godzin na każdy tydzień okresu rozliczeniowego, w którym następuje przedłużenie czasu pracy.

§5. Przepisy art. 130 § 2 zdanie drugie i § 3 stosuje się odpowiednio.

## **Art. 139.**

§1. Jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, może być stosowany **system przerywanego czasu pracy** według z góry ustalonego rozkładu przewidującego nie więcej niż jedną przerwę w pracy w ciągu doby, trwającą nie dłużej niż 5 godzin. Przerwy nie wlicza się do czasu pracy, jednakże za czas tej przerwy pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia należnego za czas przestoju.

§2. Systemu przerywanego czasu pracy nie stosuje się do pracownika objętego systemem czasu pracy, o którym mowa w art. 135-138, 143 i 144.

§ 3. System przerywanego czasu pracy wprowadza się w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładową organizacją związkową, a jeżeli u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa – w porozumieniu z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u tego pracodawcy, z zastrzeżeniem § 4.

**§4. U pracodawcy będącego osobą fizyczną, prowadzącego działalność w zakresie rolnictwa i hodowli, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, system przerywanego czasu pracy może być stosowany na podstawie umowy o**

**prace. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas przerwy, o której mowa w § 1, jeżeli wynika to z umowy o pracę.**

§ 5. Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia, o którym mowa w § 3, ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup>.

#### **Art. 140.**

W przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy może być stosowany **system zadaniowego czasu pracy**. Pracodawca, po porozumieniu z pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129.

#### **Art. 140<sup>1</sup>.**

§ 1. Rozkład czasu pracy może przewidywać różne godziny rozpoczynania pracy w dniach, które zgodnie z tym rozkładem są dla pracowników dniami pracy.

§ 2. Rozkład czasu pracy może przewidywać przedział czasu, w którym pracownik decyduje o godzinie rozpoczęcia pracy w dniu, który zgodnie z tym rozkładem jest dla pracownika dniem pracy.

§ 3. Wykonywanie pracy zgodnie z rozkładami czasu pracy, o których mowa w § 1 i 2, nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku, o którym mowa w art. 132 i 133.

§ 4. W rozkładach czasu pracy, o których mowa w § 1 i 2, ponowne wykonywanie pracy w tej samej dobie nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.

#### **Art. 141.**

§1. Pracodawca może wprowadzić jedną przerwę w pracy niewliczaną do czasu pracy, w wymiarze nieprzekraczającym 60 minut, przeznaczoną na spożycie posiłku lub załatwienie spraw osobistych.

§2. Przerwę w pracy, o której mowa w § 1, wprowadza się w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie pracy albo w umowie o pracę, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy.

### **Art. 142.**

**Na pisemny wniosek pracownika pracodawca może ustalić indywidualny rozkład jego czasu pracy w ramach systemu czasu pracy, którym pracownik jest objęty.**

### **Art. 143.**

**Na pisemny wniosek pracownika może być do niego stosowany system skróconego tygodnia pracy. W tym systemie jest dopuszczalne wykonywanie pracy przez pracownika przez mniej niż 5 dni w ciągu tygodnia, przy równoczesnym przedłużeniu dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca.**

### **Art. 144.**

**Na pisemny wniosek pracownika może być do niego stosowany system czasu pracy, w którym praca jest świadczona wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta. W tym systemie jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca.**

## **Art. 145.**

§ 1. Skrócenie czasu pracy poniżej norm określonych w art. 129 § 1 dla pracowników zatrudnionych w warunkach szczególnie uciążliwych lub szczególnie szkodliwych dla zdrowia może polegać na ustanowieniu przerw w pracy wliczanych do czasu pracy albo na obniżeniu tych norm, a w przypadku pracy monotonnej lub pracy w ustalonym z góry tempie polega na wprowadzeniu przerw w pracy wliczanych do czasu pracy.

§ 2. Wykaz prac, o których mowa w § 1, ustala pracodawca po konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami w trybie i na zasadach określonych w art. 23711a i art. 23713a oraz po zasięgnięciu opinii lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami.

## **Art. 146.**

**Praca zmianowa jest dopuszczalna bez względu na stosowany system czasu pracy.**

## **Art. 147.**

**W każdym systemie czasu pracy, jeżeli przewiduje on rozkład czasu pracy obejmujący pracę w niedziele i święta, pracownikom zapewnia się łączną liczbę dni wolnych od pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym odpowiadającą co najmniej liczbie niedziel, świąt oraz dni wolnych od pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy przypadających w tym okresie.**

## **Art. 148.**

W systemach i rozkładach czasu pracy, o których mowa w art. 135-138, 143 i 144, czas pracy:

1. pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia,
2. pracownic w ciąży,
3. pracowników opiekujących się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia, bez ich zgody,

- nie może przekraczać 8 godzin. Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas nieprzepracowany w związku ze zmniejszeniem z tego powodu wymiaru jego czasu pracy.

### **Art. 149.**

§ 1. Pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Pracodawca udostępnia tę ewidencję pracownikowi, na jego żądanie.

§ 2. W stosunku do pracowników objętych systemem zadaniowego czasu pracy, pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz pracowników otrzymujących ryczałt za godziny nadliczbowe lub za pracę w porze nocnej nie ewidencjonuje się godzin pracy.



## CZAS PRACY

### Rozdział 5 - Praca w godzinach nadliczbowych OVERTIME

#### Art. 151.

§1. Praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana 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 razie:

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

§2. Przepisu § 1 pkt 2 nie stosuje się do pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia.

**§2<sup>1</sup>. Nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych czas odpracowania zwolnienia od pracy, udzielonego pracownikowi, na jego pisemny wniosek, w celu załatwienia spraw osobistych. Odpracowanie zwolnienia od pracy nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku, o którym mowa w art. 132 i 133.**

#### **4. Treatment of working off the time of leave**

The employee has the right to submit a written request to the employer for time off to settle personal matters. If the employer agrees to provide the employee time off for this purpose, the period during which the employee works off such exemption will not be treated as overtime. So far, there were no regulations in this area, and the working off of such leave was considered overtime.

§3. Liczba godzin nadliczbowych przepracowanych w związku z okolicznościami określonymi w § 1 pkt 2 nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika **150 godzin w roku kalendarzowym.** (szczególne potrzeby pracodawcy)

§4. W układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w umowie o pracę, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy, jest dopuszczalne ustalenie innej liczby godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym niż określona w § 3.

§5. Strony ustalają w umowie o pracę dopuszczalną liczbę godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151<sup>1</sup> § 1.

### **Art. 151<sup>1</sup>.**

§1. Za prace w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje **dodatek w wysokości:**

1. **100 % wynagrodzenia** - za prace w godzinach nadliczbowych przypadających:
  - a. w nocy,
  - b. w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
  - c. w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za prace w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
2. **50 % wynagrodzenia** - za prace w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.

§2. Dodatek w wysokości określonej w § 1 pkt 1 przysługuje **także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w § 1.**

§3. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku, o którym mowa w § 1, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60 % wynagrodzenia.

§4. **W stosunku do pracowników wykonujących stale prace poza zakładem pracy wynagrodzenie wraz z dodatkiem, o którym mowa w § 1, może być zastąpione ryczałtem, którego wysokość powinna odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych.**

## **Art. 151<sup>2</sup>.**

§1. W zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca, na pisemny wniosek pracownika, może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy.

§2. Udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych może nastąpić także bez wniosku pracownika. W takim przypadku pracodawca udziela czasu wolnego od pracy, najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, jednakże nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy.

§3. W przypadkach określonych w § 1 i 2 pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

**Art. 151<sup>3</sup>.** Pracownikowi, który ze względu na okoliczności przewidziane w art. 151 § 1 wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, przysługuje w zamian inny dzień wolny od pracy udzielony pracownikowi do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym.

## **Art. 151<sup>4</sup>.**

§1. Pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, prace poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z zastrzeżeniem § 2.

§2. Kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za prace w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w wysokości określonej w art. 151<sup>1</sup> § 1, jeżeli w zamian za prace w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

## **Art. 151<sup>5</sup>.**

§1. Pracodawca może zobowiązać pracownika do pozostawania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (**dyżur**).

§2. Czasu dyżuru nie wlicza się do czasu pracy, jeżeli podczas dyżuru pracownik nie wykonywał pracy. Czas pełnienia dyżuru nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku, o którym mowa w art. 132 i 133.

§3. Za czas dyżuru, z wyjątkiem dyżuru pełnionego w domu, pracownikowi przysługuje czas wolny od pracy w wymiarze odpowiadającym długości dyżuru, a w razie braku możliwości udzielenia czasu wolnego - wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60 % wynagrodzenia.

§4. Przepisu § 2 zdanie drugie oraz § 3 nie stosuje się do pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy.

## **Annual leave – URLOP WYPOCZYNKOWY**

In a calendar year, **full-time employees** are entitled to annual leave as follows:

- **20 days** - if an employee has been employed for less than **10 years**,
- **26 days** - if an employee has been employed for at least **10 years**,

Employees who commence work for the first time accrue their **leave entitlement** for the calendar year in which they start working at the rate of 1/12 for each month worked, to which they would be entitled after they have worked for a year.

## **Remuneration - WYNAGRODZENIE**

Remuneration should be fixed so that it **corresponds to the particular type of work performed and the qualifications** required to perform it. It should also match the **workload and quality of the work performed**.

In order to protect employee remuneration, the Polish Labour Code contains a provision that **employees cannot renounce their right to remuneration** or transfer this right to another person. Poland has a **minimum pay** that is statutorily guaranteed. In 2013, the minimum pay is PLN 1,600 per month for full-time employees.



## National average - ŚREDNIA KRAJOWA

In 2012 the **national average** amounted to **3.8. gross** ( 2.713 PLN NET)

W Polsce tzw. średnia krajowa regularnie liczona jest przez [GUS](#). W marcu 2013 wyniosła 3,8 tys. zł brutto (ok. 2713 zł netto)<sup>[1]</sup>.

### The rules to which the GUS ( THE MAIN STATISTIC OFFICE ) when calculating national average.

Zasady, do których stosuje się GUS podczas obliczania średniej krajowej.

GUS averages of undertakings employing more than nine people, so the company small and do not count towards the single statement. GUS liczy średnią z przedsiębiorstw zatrudniających powyżej dziewięciu osób, tak więc firmy małe i jednoosobowe nie liczą się do zestawienia.

Are taken into account only the contract of employment. All other forms of employment are not taken into account.

Brane są pod uwagę tylko umowy o pracę. Wszystkie inne formy zatrudnienia nie są brane pod uwagę.

GUS does not take into account the public administration.

GUS nie bierze pod uwagę administracji publicznej

## Average salary in agriculture – ŚREDNIA PENSJA W ROLNICTWIE

The data of the main statistical office shows **that in agriculture and horticulture, the average monthly salary is 2.2 thousand. gross zł**

But men earn more, on average, 2.4. PLN gross per month, and women 1.8 zł

In harvesting employees usually earn on average from 6 to 10 PLN NET per hour ,  
**depending on the employer.** Z danych Głównego Urzędu Statystycznego wynika, że w rolnictwie i ogrodnictwie przeciętne miesięczne wynagrodzenie wynosi 2,2 tys. zł brutto. Przy czym mężczyźni zarabiają więcej, średnio 2,4 tys. zł brutto za miesiąc, a kobiety 1,8 tys. zł. Przy zbiorach pracownicy przeważnie zarabiają średnio od 6 do 10 zł za godzinę na rękę, w zależności od pracodawcy.

## Types of employment contracts

The following types of employment contracts are listed in the Labour Code:

- employment contract for a **probation period** - this contract can precede any other contract and cannot be concluded for a period longer than 3 months,
- **fixed-term employment** contract - this contract is signed for a fixed period of time. This category includes also replacement contracts to cover for other employees during their unjustified absences,
- employment contract for the **period required to carry out specified work**,

- employment contract for an **indefinite period of time** - this contract does not specify the period of employment

Moreover, the rules of hiring temporary workers by **temporary employment agencies** and sending them to work for employers are set out in the Employment of Temporary Workers Act.

## **MORE INFORMATION ABOUT POLISH LAW AND LABOUR CODE ...**

### **Concluding an employment contract**

An employment contract should be concluded **in writing**; it should name the parties, specify the type of contract, and in particular:

- the type of work,
- place of work,
- date the employment commences,
- remuneration for work that corresponds to the type of work,
- working time.

## **Starting and ending employment**

### **Employer's obligations towards an employee**

Before allowing an employee to commence work, employers are required to:

- ensure that the employee has attended health and safety **training**,
- and provide an initial **health check**.

An employer signs a **written employment contract** with an employee. If an employment contract is not made in writing, the employer should confirm in writing the following: the parties to the employment contract, the type of employment contract and its terms and conditions at the latest on the day the employee starts work.

In addition, within 7 days from signing an employment contract, the employer has a duty to provide the employees with written information on **the basic employment terms and conditions** (including working hours, frequency of payment and annual leave entitlement).

An employer is also obliged to:

- inform the employee about rules and regulations on health and safety at work, all risks involved in performing work and protection against such risks,
- inform the employee about the work regulations (in case of employers employing more than 20 people).

### **Social insurance contributions**

The rules on who pays social insurance and related deadlines

**Social Insurance Institution (ZUS)**. It also provides information on the payment of contributions and the procedure for correcting declarations and reimbursement of incorrectly paid contributions.

### **Dismissal**

The Labour Code sets out the rules of termination of employment contracts. In addition, employers employing at least 20 workers are bound by the Act on the detailed rules of termination of employment relationships for reasons not attributable to employees, which applies to **group layoffs and individual dismissals**.

## Termination of employment contract

An employment contract can be terminated:

- by mutual agreement of the parties,
- by notice,
- without giving notice,
- with the expiry of the term of the contract,
- on the day the work for which the contract was signed is completed.

Termination of an employment contract by **mutual agreement** of the parties means that the employer and the employee give their consent to terminate the employment contract within the time limit agreed by the parties.

Termination of an employment contract **by notice** means that the contract is terminated by a written notification from the employer or employee while the notice period is observed.

**The notice period** of a fixed-term contract depends on the **employment duration** at a given employer. Employees with contracts for an indefinite period are covered by the greatest protection.

The notice period in such a case is respectively:

- **2 weeks:** if an employee has been employed for less than 6 months,
- **1 month:** if an employee has been employed for at least 6 months, and
- **3 months:** if an employee has been employed for at least 3 years.

In case of contracts for a specific period of time, longer than 6 months, the parties can agree to an earlier termination with a two-week notice.

The notice period in case of a probation period contract is:

- 3 business days, if the probation period does not exceed 2 weeks;
- 1 week, if the probation period exceeds 2 weeks;
- 2 weeks, if the probation period is 3 months.

Termination of an employment contract **without notice** means that the contract is terminated by a written notification from the employer or employee while the notice period is not observed.

**An employer can terminate an employment contract in this mode only if the employee is at fault, meaning:**

- an employee commits a gross infringement of the basic work duties,
- an employee commits a crime during the term of the contract, which makes it impossible to continue the current employment, if it is obviously a crime or if it is ruled by a legally-binding decision of the court;
- an employee loses the right to perform work at their current post through their own fault.

In addition, an employer can terminate an employment contract due to **reasons not attributable to the employee**, for instance, in case of **incapacity to work** lasting for a specified period of time.

**An employee can terminate an employment contract** without giving notice:

- if a doctor's statement confirms that performing work has a **damaging effect on the employee's health**, and the employer does not transfer the employee to another position suitable to their health and professional qualifications within the time limit set out in the doctor's statement,



- if an employer commits a **gross infringement of the basic obligations** towards the employee.

### **Distribution of working time – ROZKŁAD CZASU PRACY**

So far, the provisions of the Labour Code did not determine the rules for drawing up the distribution of working time, which led to different interpretations of this obligation by the individual regional labour inspectorates. Under the new rules regarding distribution of working time, the employer is obliged to provide this distribution in writing or electronically for a period shorter than a settlement period, but covering at least one month. The employer must inform the employee of his/her current working time schedule one week before he/she is set to commence work.

Do tej pory przepisy kodeksu pracy nie określały zasad ustalania rozkładu czasu pracy, co doprowadziło do różnych interpretacji tego obowiązku przez poszczególnych regionalnych inspektoratów pracy. Zgodnie z nowymi przepisami :

§ 3. Rozkład czasu pracy danego pracownika może być sporządzony – w formie pisemnej lub elektronicznej – na okres krótszy niż okres rozliczeniowy, obejmujący jednak co najmniej 1 miesiąc. Pracodawca przekazuje pracownikowi rozkład czasu pracy co najmniej na 1 tydzień przed rozpoczęciem pracy w okresie, na który został sporządzony ten rozkład.

The employer does not have to make the distribution if:

- employee work time is derived from the employment contract, collective labour agreement, work regulations or notice,
- the employee individually agreed with the employer on the time necessary to perform entrusted tasks,
- the employee submitted a written request to the employer to apply variable working hours,
- the employee submitted a written request to the employer to apply a flexible work schedule.

§ 4. Pracodawca nie ma obowiązku sporządzania rozkładu czasu pracy, jeżeli:

1. rozkład czasu pracy pracownika wynika z prawa pracy, obwieszczenia, o którym mowa w art. 150 § 1, albo z umowy o pracę,
2. w porozumieniu z pracownikiem ustali czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w § 1; w takim przypadku rozkład czasu pracy ustala pracownik,

3) na pisemny wniosek pracownika stosuje do niego rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 1401,

4) na pisemny wniosek pracownika ustali mu indywidualny rozkład czasu pracy.

### **3. Variable working hours**

Current practice and the needs of employees led to a situation in which variable working time was used in many workplaces, despite the absence of a statutory basis. Unfortunately, the regional labour inspectorates often regarded that form of organising working time as unlawful. Thus, the statutory introduction of variable working hours will eliminate any legal doubts in this regard.

The introduction of variable working hours means that:

- the employee's work schedule may provide different hours for starting work,
- the employer may set the time interval in which the employee him- or herself can decide the starting time for their work,
- redoing work on the same 24-hour work cycle will not involve the employee working overtime.

Please note that variable working hours cannot affect the right of an employee to 11 hours of uninterrupted rest each day and a period of 35 hours of uninterrupted rest each week.