

## Pośrednik również musi posiadać licencję.

*Dominik Jach, d.jach@kochanskioffices.com.pl*

Dnia 1 lipca 2006 roku wchodzi w życie zmiany uchwalone przez Sejm dnia 29 lipca 2005 roku w ustawie o transporcie drogowym z dnia 6 września 2001 roku (tekst jedn. – Dz. U. z 2004 roku, Nr 204, poz. 2088).

Jedną z dość istotnych nowości jest wprowadzenie przymusu posiadania licencji przez podmioty prowadzące działalność gospodarczą w zakresie pośrednictwa przy przewozie rzeczy. Wynika to z tego, iż zgodnie z nowelizacją ustawy działalność gospodarcza polegająca na pośrednictwie przy przewozie rzeczy zawiera się w definicji transportu drogowego. Jednak już definicji samego pośrednictwa przy przewozie rzeczy ustawodawca nie podaje. Jedynym jak dotąd wyjaśnieniem tego pojęcia jest interpretacja Biura Obsługi Transportu Międzynarodowego zgodnie, z którą pośrednictwo przy przewozie rzeczy jest jednym z elementów działalności spedycyjnej. Zatem można z tego wnioskować, że każdy, kto wykonuje spedycję poprzez transport drogowy podlega przepisom ustawy w zakresie pośrednictwa przy przewozie rzeczy.

Problematyczna natomiast wydaje się być kwestia zasięgu prowadzonej działalności. Bowiem przy transporcie drogowym ustawodawca przewiduje podział na międzynarodowy transport drogowy i krajowy transport drogowy i dwie różne licencje w zależności od zasięgu działalności. Jednakże przy pośrednictwie przy przewozie rzeczy, ustawodawca już nie przewiduje podziału na pośrednictwo o zasięgu krajowym i międzynarodowym. Konsekwencją tego jest fakt, że podmiot prowadzący działalność gospodarczą w zakresie pośrednictwa przy przewozie rzeczy na skalę międzynarodową musi ubiegać się o licencję na transport drogowy krajowy. I ta licencja zgodnie z nowelizacją upoważnia go również do działalności o zasięgu międzynarodowym. Należy przy tym zauważyć,

że posiadanie licencji na międzynarodowy transport drogowy rzeczy nie pozwala na wykonywanie pośrednictwa przy przewozie rzeczy (zarówno krajowego, jak i międzynarodowego).

Licencje na krajowy transport drogowy rzeczy są wydawane przez właściwe miejscowo dla siedziby przedsiębiorcy starostwa powiatowe. Uzyskanie w/w licencji wymagać będzie spełnienia przewidzianych przez ustawę warunków. Są to między innymi: spełnienie wymogu dobrej reputacji przez członków organu zarządzającego; posiadanie, przynajmniej przez jedną z osób zarządzających certyfikatu kompetencji zawodowych oraz sytuacja finansowa potwierdzona dostępnymi środkami finansowymi, majątkiem lub ostatnim bilansem rocznym przedsiębiorstwa w wysokości 50.000,00 euro. Licencji na krajowy transport drogowy udziela się na okres od 2 do 50 lat, a opłaty za uzyskanie licencji wynoszą od 800,00 do 1000,00 złotych w zależności od okresu ważności licencji o jaki ubiega się przedsiębiorca.

Jeżeli przedsiębiorca prowadzący działalność gospodarczą w zakresie pośrednictwa przy przewozie rzeczy, równoległe wykonuje również transport drogowy, to dla każdego pojazdu, dla którego otrzymuje wypis z licencji na krajowy transport drogowy rzeczy musi mieć odrębnie udokumentowaną sytuację finansową (9.000 euro dla pierwszego pojazdu, a następnie odpowiednio do liczby pojazdów po 5.000 euro). Ponadto przedsiębiorca prowadzący jednocześnie pośrednictwo przy przewozie rzeczy i przewozy drogowe, w transporcie krajowym otrzymuje jedną licencję na krajowy transport drogowy rzeczy. Inaczej się ma sytuacja w przypadku transportu międzynarodowego, bowiem tu przedsiębiorca musi mieć dwie licencje: dla przewozów – międzynarodową, dla pośrednictwa przy przewozie rzeczy – krajową.

## Agent must also have a licence

*Dominik Jach, d.jach@kochanskioffices.com.pl*

On July 1, 2006 amendments to the act on land transportation of September 6, 2001 (consolidated text – Journal of Laws of 2004, No 204, item 2088) passed by the Parliament on July 29, 2005 come into force.

One of the most crucial novelties is introducing an obligation of obtaining a licence by the entities running business activity as a transport agent. It results from the fact that according to the amendment of the act of business activity consisting in transport agent activity is included in the definition of land transportation. However, the legislator does not provide a definition of the transport agent's activity. Until the present, the only explanation of this term is the interpretation of the Bureau of International Transport Service, according to which transport agent's activity is one of the elements of shipment activity. Thus, it can be concluded from the above that everyone who conducts shipment by means of land transportation is subject to the regulations of the act on transport agent's activity.

However, the issue of the scope of the conducted activity seems to be problematic. Since the legislator provides a division on international land transportation and local land transportation regarding land transportation and two different licences, depending on the scope of the activity. However, in connection to transport agent's activity, the legislator does not provide the division on local and international shipment. The consequence of this is the fact that the entity running business activity as a transport agent at the international scale must apply for a licence for local land transportation. This licence, according to the amendment, entitles it to run activity on international scope. It should be noted at this point that having a licence for international land transportation of things

does not allow for conduct of transport agent's activity, both local and international.

Licences for the local land transportation are issued by district councils, locally relevant for the seat of the entrepreneur. In order to obtain the above mentioned licences it will be required to fulfil the conditions included in the act. These are, among others, as follows: requirement of good reputation by members of the supervising body; at least one of the managing persons to be a holder of professional competence certificate, and the financial situation confirmed by accessible financial means, property or the last annual balance of the enterprise at the amount of Euro 50.000,00. The licence for the local land transportation is granted for a period from 2 to 50 years, and payments for obtaining licence vary from PLN 800,00 to PLN 1000,00 depending on a validity of the licence, an entrepreneur is applying for.

If an entrepreneur who runs transport agent's activity, parallel to land transportation it needs to have separately documented financial situation for each vehicle for which it obtains an excerpt from local transportation licence (9.000 Euro for the first vehicle, and then relevant to a number of vehicles 5.000 Euro for each). Moreover, an entrepreneur who conducts simultaneously transport agent's activity and local land transportation/shipment will get one licence for the local land transportation.

The situation is different in case of international transportation since an entrepreneur has to have two licences: for shipments – international, for transport agent's activity – local.

[For English see page 4](#)

## Rada pracowników – nowa instytucja polskiego prawa

*Piotr Barczak, p.barczak@kochanskioffices.com.pl*

W dniu 25 maja 2006 roku weszła w życie ustawa z dnia 10 marca 2006 roku o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (dalej: Ustawa). Ustawa stanowi implementację dyrektywy 2002/14/WE z dnia 11 marca 2002 roku ustanawiającej ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej.

Ustawa wprowadza **obowiązek powoływania** u przedsiębiorców zatrudniających co najmniej 100 pracowników (od dnia 23 marca 2008 roku limit ten zostanie obniżony do 50) **rad pracowników**. Rady składać się będą z od trzech do siedmiu osób, w zależności od liczby pracowników, przy czym maksymalna liczba członków rad dotyczy przedsiębiorców zatrudniających ponad 500 osób. Liczba ta może ulec zwiększeniu, każda z organizacji związkowych działających u przedsiębiorcy uprawniona jest bowiem do wprowadzenia do rady co najmniej jednego członka. Liczba członków rady może też być zmniejszona (ale do nie mniej niż 3 osób) w wyniku uzgodnień pracodawcy z radą.

Kosztami wyborów rad pracowniczych i ich działalności Ustawa obciąża organizacje związkowe, o ile takie działają u przedsiębiorcy. **Jeśli związki zawodowe nie działają, koszty ponosi samodzielnie przedsiębiorca.**

W założeniu ustawodawcy Rada stanowić ma organ przedstawicielski wszystkich pracowników przedsiębiorcy. Celem powołania rad pracowników jest stworzenie mechanizmu informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji. Na mocy ustawy **pracodawca zobowiązany będzie do przekazywania radzie pracowników informacji** dotyczących:

- 1) działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy oraz przewidywanych w tym zakresie zmian;

- 2) stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia;
- 3) działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia.
- 4)

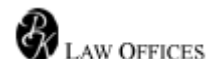
W przypadkach określonych w pkt 2) i 3) **obowiązki pracodawcy poszerzone zostały o konieczność przeprowadzenia konsultacji**. Należy przy tym zaznaczyć, że zarówno termin „informowanie” jak i „przeprowadzanie konsultacji” są niejasne, pomimo, że ustawa zawiera ich definicje. Zgodnie z ustawą „informowanie” to „przekazywanie danych w sprawach dotyczących pracodawcy umożliwiających zapoznanie się ze sprawą”, natomiast „przeprowadzanie konsultacji” to „wymiana poglądów oraz podjęcie dialogu między pracodawcą a radą pracowników”. Nie sposób na podstawie tych definicji określić szczegółowo zakresu obowiązków pracodawcy.

Obowiązek przekazywania informacji i przeprowadzania konsultacji nałożony został w razie przewidywanych zmian lub zamierzonych działań oraz na pisemny wniosek rady pracowników.

Ustawa przewiduje **możliwość korzystania przez radę** przy wykonywaniu zadań **z pomocy ekspertów**. Ustalenie zakresu korzystania z tego rodzaju usług, a przede wszystkim górnej granicy wydatków rady na ten cel może rodzić problemy wobec braku w Ustawie trybu rozstrzygania sporów pomiędzy pracodawcą a radą.

Ustawa wprowadza **obowiązek nieujawniania przez członków rad oraz ekspertów informacji uzyskanych w związku z pełnioną funkcją**, o ile pracodawca zastrzegł obowiązek zachowania ich poufności. Jednak obowiązek ten ograniczony jest do 3 lat. Ujawnienie tajemnicy rodzi odpowiedzialność wykroczeniową.

Kochański Brudkowski i Wspólnicy



W chwili obecnej kwestią podstawową jest **powołanie rad pracowniczych i dokonanie wyboru pierwszego ich składu.**

W przypadku, jeśli w przedsiębiorstwie nie istnieje organizacja związkowa, w terminie 4 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy, tj. **do dnia 25 września 2006 roku, pracodawca obowiązany jest do poinformowania pracowników w sposób u niego przyjęty** o prawie pracowników do wyboru rady pracowników i jej uprawnieniach. Natomiast **do zorganizowania wyborów członków rady pracowników pracodawca obowiązany jest** w terminie 6 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy, a

więc **do dnia 25 listopada 2006 roku. Wybory** na członków rady pracowników w tego rodzaju przedsiębiorstwach organizuje pracodawca **na pisemny wniosek grupy co najmniej 10 % pracowników.**

Ustawa wprowadza wymóg minimalnej frekwencji w wyborach rad pracowników na poziomie 50 %. W przypadku, jeśli próg ten nie zostanie osiągnięty, wybory należy powtórzyć, ale już bez limitu frekwencji. Bierne prawo wyborcze do rad pracowników przysługuje każdemu pracownikowi, który przepracował u pracodawcy nieprzerwanie co najmniej rok (chyba, że pracodawca istnieje krócej).

[Wersja polska na stronie 3](#)

## Employees' council – a new institution of Polish law

On 25 May 2006, a new Act of 10 March 2006 on informing and consulting employees came into force (the Act). The Act implements the European Council's Directive 2002/14/WE of 11 March 2002 establishing framework setting out requirements for informing and consulting employees within the European Community.

The act introduces the **obligation to establish employees' councils** at company employing at least 100 persons (as of 23 March 2008 the limit will be decreased to 50). The councils will consist of three to seven persons depending on the number of employees, and the maximum number of the councils' members refers to companies employing over 500 persons. The number can be increased because each of the trade union organizations operating at the company has right to introduce to the council at least one member. The number of the council members can also be decreased (to not less than 3 members) as a result of agreement between the employer and the council.

Pursuant to the Act the costs of election of employees' councils and their operation shall be covered by trade union, if such exists. **If there is no trade union**

*Piotr Barczak, p.barczak@kochanski-offices.com.pl*

**operating, the cost shall be incurred by the company.**

The legislator's intention is that the Council be a representative organ of all employees in the company. The objective of electing the employees' council is to create a mechanism of informing and consulting employees. Pursuant to the Act the employer will be obliged to convey to the council:

- 1) information on the company's activities and its economic situation and the expected changes in this scope;
- 2) information on the situation, structure and expected changes in employment and actions aiming at maintaining the level of employment;
- 3) information on actions likely to lead to substantial changes in work organization or in contractual relations.

In cases described in points 2) and 3) the **obligations of the company have been broadened as regards the necessity of carrying out consultations.** It should be noted that both "informing" and

“consulting” are not clear in spite of the fact that the terms are defined in the Act. Pursuant to the Act "information" means “transmission of data on issues regarding the employer in order to enable to acquaint with the subject matter” and "consultation" means the “exchange of views and establishment of dialogue between the employees' council and the employer”. It is impossible to describe in detail, on the basis of the definitions, the scope of the employer’s obligations.

Conveying information and consulting are obligatory in cases of expected changes and intended actions and upon a written motion of the employees’ council.

Pursuant to the Act, **council can use the assistance of experts** to carry out tasks. Establishing the scope of using this type of services, and most of all, the limit of council’s expenses may cause problems due to the fact that the Act lacks the procedure for resolving disputes between the employer and council.

Pursuant to the Act the councils’ members and experts cannot disclose information obtained in connection with held positions, provided that the employer reserved the obligation to keep the information confidential. However, the obligation is limited to 3

years. Disclosure of secrets creates liability for transgression.

Currently, the basic issue is to **elect employees’ councils and select their first make-up.**

**If there is no trade union in the company, in the period of 4 months of the date the act comes into force, i.e. by 25 September 2006, employer is obliged to inform employees in a manner applied in his establishment, on the employees’ right to elect the employees’ council and on its rights. However, employer is obliged to organize election of the employees’ council members within six months of the date the act comes into force, i.e. by 25 November 2006. Elections of the employees’ council members in this type of companys are organized by the employer upon a motion of at least 10 % of employees. The Act introduces the requirement of minimum attendance at a level of 50%. If the threshold is not reached the election should be repeated but without the attendance limit. Each employee has the right to be a member of the employees’ council provided that he has been working continuously at least for a period of one year (unless the employer operates shorter).**

## Urlop wypoczynkowy

*Karolina Olechno, k.olechno@kochanskioffices.com.pl*

Jako, że okres wakacyjny w pełni, warto prześledzić raz jeszcze przepisy kodeksu pracy w tej materii, zwracając szczególną uwagę na zmiany dokonane przez ustawodawcę nowelą z dnia 14.11.2003 r.

Według Kodeksu pracy, urlop wypoczynkowy jest coroczną, nieprzerwaną i płatną przerwą w wykonywaniu pracy. Przysługuje ogółowi pracowników, w wymiarze uzależnionym od okresów zatrudnienia, do którego dolicza się okres nauki. Prawo pracownika do urlopu jest jednym z jego podstawowych uprawnień oraz jest jego prawem osobistym. Pracownik nie może się go ani zrzec ani przenieść go na inną osobę.

Prawo do pierwszego urlopu wypoczynkowego pracownik uzyskuje w tym samym roku kalendarzowym, w którym podjął pracę - z upływem każdego przepracowanego miesiąca, w wymiarze 1/12 urlopu, jaki przysługiwałby mu po przepracowaniu roku. Prawo do kolejnych urlopów nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym.

W razie ustania stosunku pracy i nawiązania następnie nowego – pracownik ma prawo do urlopu proporcjonalnego u dotychczasowego pracodawcy i ewentualnie u nowego pracodawcy, stosownie do liczby miesięcy przepracowanych u każdego z nich.

Ustawodawca, dostosowując polskie prawo pracy do wymagań dyrektyw Unii Europejskiej, zwiększył wymiar urlopu wypoczynkowego. Zatem od 1.01.2004 r. wynosi on:

- 20 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat, oraz

- 26 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.

Do okresu zatrudnienia, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia, bez względu na przerwy w zatrudnieniu oraz sposób ustania stosunku pracy. Nie sumuje się natomiast okresów zatrudnienia w przypadku, gdy pracownik pozostaje w dwóch lub więcej stosunkach pracy jednocześnie.

Do okresu zatrudnienia wlicza się również okresy ukończonej nauki. Okresy nauki również nie podlegają sumowaniu. Jeśli więc zaczynamy pracę po ukończeniu studiów, nasz staż pracy automatycznie wzrasta do 8 lat. Urlop obejmuje wszystkie dni kalendarzowe, za wyjątkiem:

- niedziel i świąt (chyba, że są dla danego pracownika dniami pracy) oraz
- dni wolnych od pracy wynikających z rozkładu czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy.

Czyli, generalnie rzecz biorąc - urlop przysługuje pracownikowi w dni, będące dla niego normalnymi dniami pracy.

Pracownikowi przysługiwał będzie urlop uzupełniający, jeżeli w danym roku kalendarzowym wykorzystał już przysługujący mu urlop, a następnie uzyskał jeszcze w ciągu tego roku prawo do urlopu w wyższym wymiarze. Co do zasady, pracownik ma prawo do urlopu nieprzerwanego. Kodeks pracy przewiduje jednak możliwość podziału urlopu na części. Jednakże, co najmniej jedna część wypoczynku powinna trwać nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych.

## Vacation leave

*Karolina Olechno, k.olechno@kochanskioffices.com.pl*

As it is still holidays period, it is worth discussing the Labour Code regulations again, paying attention particularly to the amendments introduced by the legislator on November 14, 2003 to the Labour Code.

According to the Labour Code – vacation leave is an annual, continuous and paid break from work, which every employee is entitled to. Period of vacation leave depends on employment time which includes period of education, too. Employee's right to leave is the one of his key rights as well as his personal right. An employee can neither resign nor transfer this right to any other person.

An employee acquires right to his first holidays in the same calendar year he has commenced work, after each month of work at 1/12 of the length of leave due to him/her after working for one year. The right to subsequent leaves shall be acquired by the employee during each successive calendar year.

In a case of ceasing of employment relationship and entering into a new one – an employee has the right to proportional holidays from a present employer and possibly from a new employer, relevantly to a number of months he worked for each of the employers.

In order to adjust the Polish Labour law to the requirements of the EU directives, the legislator has extended vacation leave. Thus, since January 1, 2004 it is as follows:

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

The period of employment on which the right to leave depends and the length of such leave, shall include periods of former employment, regardless of pauses in employment and the manner of cessation of the employment relationship.

Employment periods cannot be summed up in a case when an employee has two simultaneous employment relationships.

Periods of education are included in the employment period. They cannot be summed up. If we start work immediately after graduation, our work experience is increased up to 8 years.

Vacation leaves shall include all the calendar days, except for:

- Sundays and holidays (unless they are working days for a particular employee) and
- days free from work resulting from work schedule in 5 day working week

Therefore, talking in general terms, an employee is entitled to leave on his normal working days. The employee who took his leave for a given calendar year, and then during that year acquired the right to a longer leave, shall be entitled to compensatory leave.

As a rule, an employee has a right to continuous vacation leave. The labour code provides a possibility of dividing holidays into parts. However, in such a case, at least one part of the leave shall include at least 14 consecutive calendar days.

## CO NOWEGO W PRAWIE?

Wybrane akty prawne oraz zmiany prawa, które obowiązują od dnia:

### 6 maja 2006 roku:

- ✦ Ustawa z dnia 17 lutego 2006 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. Nr 66, poz. 466),
- ✦ Ustawa z dnia 24 lutego 2006 r. o zmianie ustawy o kontroli skarbowej oraz ustawy – Ordynacja podatkowa (Dz. U. Nr 66, poz. 470),
- ✦ Ustawa z dnia 23 marca 2006 r. o zmianie ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych (Dz. U. Nr 66, poz. 474).

### 25 maja 2006 roku:

- ✦ Ustawa z dnia 10 marca 2006 r. o zmianie ustawy o pracownikach samorządowych, ustawy o Najwyższej Izbie Kontroli oraz ustawy o służbie cywilnej (Dz. U. Nr 79, poz. 549)
- ✦ Ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. Nr 79, poz. 550).
- ✦ Ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o zmianie ustawy – Prawo zamówień publicznych oraz ustawy o odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych (Dz. U. Nr 79, poz. 551)

### 6 lipca 2006 roku:

- ✦ Ustawa z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych (Dz. U. Nr 94, poz. 651), nowelizująca:
  - 1) ustawę z dnia 16 września 1982 r. – Prawo spółdzielcze (Dz. U. z 2003 r. Nr 188, poz. 1848),
  - 2) ustawę z dnia 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych (Dz. U. z 2000 r. Nr 54, poz. 654),
  - 3) ustawę z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. Nr 123, poz. 776),
  - 4) ustawę z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz. U. Nr 96, poz. 873),
  - 5) ustawę z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym (Dz. U. Nr 122, poz. 1143),
  - 6) ustawę z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. Nr 99, poz. 1001).

### 24 lipca 2006 roku:

- ✦ Ustawa z dnia 9 czerwca 2006 r. o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym (Dz. U. Nr 104, poz. 708).

### 28 lipca 2006 roku:

- ✦ Ustawa z dnia 12 maja 2006 r. o zmianie ustawy o komercjalizacji i prywatyzacji oraz o zmianie innych ustaw (Dz. U. Nr 107, poz. 721).

Powyższe informacje nie stanowią wyczerpującego wyliczenia aktów prawnych wchodzących w życie w maju, czerwcu i lipcu 2006 roku. W celu uzyskania szczegółowych informacji prosimy o kontakt z Kancelarią.

## LEGAL ALERT

The selected legal acts and law amendments, which came into force from:

### May 6, 2006:

- ✦ Act of February 17, 2006 on amendment of the act – Code of Civil Procedure (Journal of Laws No 66, item 466),
- ✦ Act of February 24, 2006 on amendment of the act on fiscal control and the act – Tax Return (Journal of Laws No 66, item 470),
- ✦ Act of March 23, 2006 on amendment of the act of copyright and associated rights (Journal of Laws No 66, item 474).

### May 25, 2006:

- ✦ The act of March 10, 2006 on amendment of the act of local government employees, the act of the Supreme Control Chamber and the act of the civil service (Journal of Laws No 79, item 549)
- ✦ The act of April 7, 2006 on informing employees and conducting consultations with them (Journal of Laws No 79, item 550).
- ✦ The act of April 7, 2006 on amendment of the act – Public tender law and the act on responsibility for infringement of public finance discipline (Journal of Law No 79, item 551)

### July 6, 2006:

- ✦ The act of April 27, 2006 on social association (Journal of Laws No 94, item 651), amending:
  - 1) The act of September 16, 1982 – Local government law (Journal of Laws of 2003. No 188, item 1848),
  - 2) The act of February 15, 1992 of income tax: from individuals (Journal of Laws of 2000. No 54, item 654),
  - 3) The act of August 27, 1997 on professional and social rehabilitation and employing the disabled (Journal of Laws No 123, item 776),
  - 4) The act of April 24, 2003 of public utility and voluntary service (Journal of Laws No 96, item 873),
  - 5) The act of June 13, 2003 on social employment (Journal of Laws No 122, item 1143),
  - 6) The act of April 20, 2004 on promotion of employment and institutions of jobs market (Journal of Laws No 99, item 1001).

### July 24, 2006:

- ✦ The act of June 9, 2006 on the Central Anti-corrupt Bureau (Journal of Laws No 104, item 708).

### July 28, 2006:

- ✦ The act of May 12, 2006 on amendment of the act on commercialisation and privatisation and on amendment of other acts (Journal of Laws No 107, item 721).

The above information does not constitute the exhausting list of the legal acts coming into force in May, June and July 2006. In order to obtain more detail information please contact our Law Firm.