

List of Topics

- I Minimum remuneration in 2012 – PLN 1,500
- II Abolished employer obligation to provide a smoking room - executive regulation of the Minister of Labour and Social Policy
- III New rights for protected workers - amendment of the Labour Code
- IV New rights for Financial Supervisory Commission and the Minister of Finance - amendment of the Banking Law, Trade in Financial Instruments Act and the Capital Markets Supervisory Act
- V New principles of setting the variable elements of bankers' remuneration – the Financial Supervisory Commission resolution no. 258/2011
- VI More formalities for foreigners intending to work in Poland - executive regulation of the Minister of Labour and Social Policy
- VII New rights for the Employee Benefit Guarantee Fund - amendment of the Act on protection of employee claims in the event of employer insolvency
- VIII New regulations on European works councils – implementation of Directive 2009/38/WE
- IX Work in progress...
- X From the courtroom

Spis tematów

- I Minimalne wynagrodzenie w 2012 r. – 1 500 zł
- II Zniesiony obowiązek zapewnienia palarni przez pracodawcę – rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej
- III Nowe uprawnienia dla pracowników chronionych – nowelizacja Kodeksu pracy
- IV Nowe uprawnienia dla KNF oraz ministra finansów – nowelizacja ustawy Prawo bankowe, ustawy o obrocie instrumentami finansowymi oraz ustawy o nadzorze nad rynkiem kapitałowym
- V Nowe zasady ustalania polityki zmiennych składników wynagrodzeń w sektorze bankowym – uchwała nr 258/11 Komisji Nadzoru Finansowego
- VI Więcej formalności dla cudzoziemców zamierzających podjąć pracę w Polsce – rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej
- VII Nowe uprawnienia dla Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych – nowelizacja ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy
- VIII Nowe przepisy o europejskich radach zakładowych – implementacja dyrektywy 2009/38/WE
- IX Trwają prace nad...
- X Z sali sądowej

**I
Minimum remuneration in 2012 – PLN 1,500**

In accordance with an executive regulation of the Council of Ministers dated 13 September 2011, new minimum remuneration for work in the amount of PLN 1,500 applies from 1 January 2012.

**II
Abolished employer obligation to provide a smoking room - executive regulation of the Minister of Labour and Social Policy**

A Ministry of Labour and Social Policy executive regulation dated 4 August 2011 entered into force on 6 September this year. According to the regulation, an employer is no longer obligated to provide a smoking room to employees

**I
Minimalne wynagrodzenie w 2012 r. – 1 500 zł**

Zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 13 września 2011 r. od 1 stycznia 2012 r. obowiązywać będzie nowa wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę – 1 500 zł.

**II
Zniesiony obowiązek zapewnienia palarni przez pracodawcę – rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej**

6 września br. weszło w życie rozporządzenie MPiPS z 4 sierpnia 2011 r., zgodnie z którym pracodawca nie ma już obowiązku zapewnienia pracownikom palarni w miejscu pracy.

at work.

This regulation is in line with the current direction of change aimed at reducing the number of locations accessible to smokers (e.g. through a ban on smoking in public areas).

Although there is no such obligation any more, an employer may decide to provide or maintain a smoking room to employees.

III New rights for protected workers - amendment of the Labour Code

An amended Labour Code entered into force on 28 July, which expanded the range of employees hired on the basis of a specified time contract or for the duration of certain work, who, in the event of employment contract termination in violation of labour law, are entitled to reinstatement at work on hitherto terms in addition to existing compensation claims.

This entitlement now applies not only to an employee who is pregnant or on maternity leave and to an employee-father caring for children during maternity leave, but also to an employee benefiting from employment protection on the basis of the Trade Union Act.

The amendment is a consequence of a Constitutional Tribunal ruling dated 12 July 2010 in which it found this provision to be unconstitutional to the extent in which it bypasses employees benefiting from employment protection based on the Trade Union Act.

IV New rights for Financial Supervisory Commission and the Minister of Finance - amendment of the Banking Law, Trade in Financial Instruments Act and the Capital Markets Supervisory Act

On 12 July 2011 an amended Banking Law, Trade in Financial Instruments Act and Capital Markets Supervisory Act entered into force, which aim at partial implementation of Directive CRD III (Directive of the European Parliament and Council, 2010/76/UE dated 24 November 2010 on an amendment of Directives 2006/48/WE and 2006/49/WE with regard to capital requirements pertaining to a trade and re-securitisation portfolio as well as supervisory review of remuneration policy).

Regulacja ta jest spójna z dotychczasowym kierunkiem zmian mającym na celu zmniejszanie liczby miejsc dostępnych dla palaczy (np. przez wprowadzenie zakazu palenia w miejscach publicznych).

Jakkolwiek pracodawca nie ma już takiego obowiązku, może podjąć decyzję o zorganizowaniu bądź utrzymaniu palarni dla pracowników.

III Nowe uprawnienia dla pracowników chronionych – nowelizacja Kodeksu pracy

28 lipca br. weszła w życie nowelizacja Kodeksu pracy, która rozszerzyła katalog pracowników zatrudnionych na podstawie umowy na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy, którym w razie rozwiązania umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa przysługuje, obok dotychczasowego roszczenia o odszkodowanie, również roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach.

Obecnie uprawnienie to przysługuje nie tylko pracownicy w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego oraz pracownikowi – ojcu wychowującemu dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego, ale także pracownikowi korzystającemu z ochrony stosunku pracy na podstawie przepisów ustawy o związkach zawodowych.

Nowelizacja jest konsekwencją wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 12 lipca 2010 r., w którym uznał on omawiany przepis za niekonstytucyjny w zakresie, w jakim pomija pracowników korzystających z ochrony stosunku pracy na podstawie przepisów ustawy o związkach zawodowych.

IV Nowe uprawnienia dla KNF oraz ministra finansów – nowelizacja ustawy Prawo bankowe, ustawy o obrocie instrumentami finansowymi oraz ustawy o nadzorze nad rynkiem kapitałowym

12 lipca 2011 r. weszła w życie nowelizacja ustawy Prawo bankowe, ustawy o obrocie instrumentami finansowymi oraz ustawy o nadzorze nad rynkiem kapitałowym, która ma na celu częściową implementację dyrektywy CRD III (dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2010/76/UE z dnia 24 listopada 2010 roku w sprawie zmiany dyrektyw 2006/48/WE oraz 2006/49/WE w zakresie wymogów kapitałowych dotyczących portfela handlowego resekurytyzacji oraz przeglądu nadzorczego polityki wynagrodzeń).

The new regulations, which are primarily addressed in banks and brokerages, foresee significant changes in "remuneration policy" for persons holding key positions at these institutions.

The new regulations mainly provide that the determination of variable elements in the remuneration of persons holding key positions at banks and brokerages will, respectively, be made in the case of banks by the Financial Supervisory Commission (KNF) through a resolution and by the Minister of Finance for brokerages through an executive regulation. Moreover, banks will be obligated to announce the method of setting remuneration in a generally accessible manner. Similarly within the scope of capital sufficiency, brokerages will have to meet requirements concerning the setting of remuneration elements of persons holding key positions as well as to disseminate information on the fulfilment thereof.

The amendment also introduces another significant change. In the event of need for a bank to impose remedial proceedings that prove to be insufficient or are improperly conducted, as well as failure of a brokerage to meet the requirement to maintain capital supervised at a level required by law, the KNF will be able to order a reduction or suspension of payment of certain variable elements of remuneration of persons holding key positions at such institutions, including elements accorded for the time of a held key position, but not longer than for the last three years.

V

New principles of setting the variable elements of bankers' remuneration – the Financial Supervisory Commission resolution no. 258/2011

On the basis of the aforementioned Banking Law provisions, the KNF passed a resolution on 4 October 2011 determining the principles of setting bonus payments for persons holding key positions in banks.

According to the resolution, banks will have to introduce a remuneration policy, approved by their supervisory boards, concerning the variable elements of remuneration for persons holding key positions. The new policy should take into account the particular principles set out in the resolution.

The resolution applies to all personnel in key positions in the bank, as specified therein, if they have a material influence on the bank's risk profile. This restriction is open to different interpretations. The resolution obliges banks to maintain a list of such key positions.

Nowe przepisy, adresowane przede wszystkim do banków oraz domów maklerskich, przewidują istotne zmiany w zakresie „polityki wynagrodzeń” osób zajmujących kierownicze stanowiska w tych instytucjach.

Nowe regulacje przewidują przede wszystkim, że zasady ustalania zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze w bankach i domach maklerskich określać będzie odpowiednio Komisja Nadzoru Finansowego w drodze uchwały – dla banków oraz minister finansów w drodze rozporządzenia – dla domów maklerskich. Banki będą ponadto zobowiązane ogłaszać zasady ustalania wynagrodzeń w sposób ogólnie dostępny. Podobnie w zakresie adekwatności kapitałowej domy maklerskie będą zobowiązane spełniać wymogi zasad ustalania składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze oraz upowszechniać informacje dotyczące spełniania tych wymogów.

Nowelizacja przewiduje jeszcze jedną istotną zmianę. W razie konieczności zastosowania postępowania naprawczego przez bank, jeżeli okaże się ono niewystarczające lub realizowane nienależycie, a także w razie niespełnienia przez dom maklerski wymogu utrzymywania kapitałów nadzorowanych na poziomie wymaganym przepisami ustawy, KNF będzie mogła nakazać obniżenie lub wstrzymanie wypłaty niektórych zmiennych składników wynagrodzeń osobom zajmującym stanowiska kierownicze w tych instytucjach, w tym składników przypadających za czas zajmowania stanowiska kierowniczego, nie dłużej niż za ostatnie 3 lata.

V

Nowe zasady ustalania polityki zmiennych składników wynagrodzeń w sektorze bankowym – uchwała nr 258/11 Komisji Nadzoru Finansowego

4 października 2011 r. Komisja Nadzoru Finansowego, na podstawie wyżej komentowanych przepisów ustawy Prawo bankowe, podjęła uchwałę dotyczącą m.in. zasad ustalania polityki zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących kierownicze stanowiska w banku.

Zgodnie z uchwałą bank wprowadza zatwierdzoną wcześniej przez radę nadzorczą politykę zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących kierownicze stanowiska w banku. Wprowadzona polityka powinna uwzględniać szczegółowe zasady określone w uchwale.

Uchwała znajduje zastosowanie do osób zajmujących stanowiska kierownicze w banku, które zostały wskazane w Uchwale, jeśli mają istotny wpływ na profil ryzyka banku. Ograniczenie to zostało jednak sformułowane w sposób, który nie zapewnia jednoznacznej jego wykładni. Uchwała nakłada na bank obowiązek prowadzenia wykazu takich

stanowisk kierowniczych.

Furthermore banks have to convey by 31 January each year the number of staff of all people employed by the bank whose total remuneration in the previous year exceeds the equivalent of €1,000,000 together with information on their positions held and the value of the main components of remuneration and other benefits.

The resolution comes into force on 31 December 2011.

VI

More formalities for foreigners intending to work in Poland - executive regulation of the Minister of Labour and Social Policy

On 28 July 2011 the executive regulation of the Minister of Labour and Social Policy dated 20 July 2011 took effect. The regulation specifies instances when it is possible to entrust work to a foreigner in Poland without the need to obtain a work permit, thereby amending previously binding regulations in this regard.

The introduced changes primarily concern citizens of Belarus, Georgia, Moldova, Russia and Ukraine. According to the new regulation, they will be able to work without a work permit on the basis of a written employment contract for a period not exceeding six months during 12 consecutive months, irrespective of entities commissioning work. Prior to taking on work by a foreigner, an employer is obliged to register in a relevant county labour office a written declaration of intent to hire a foreigner that contains, among others, the name of profession, type of employment contract, level of remuneration and confirmation of inability to satisfy staffing needs from the local labour market.

VII

New rights for the Employee Benefit Guarantee Fund - amendment of the Act on protection of employee claims in the event of employer insolvency

On 6 October 2011 the Act dated 19 August 2011 on amendment of the Act on protection of employee claims in the event of employer insolvency as well as certain other laws took effect.

Changes primarily refer to extending the powers of the Employee Benefits Guarantee Fund, including among others:

- allowing for the payment of benefits to employees of a

Ponadto do 31 stycznia każdego roku bank ma obowiązek przekazywać do KNF dane na temat liczby osób w nim zatrudnionych, których łączne wynagrodzenie w poprzednim roku przekracza równowartość 1 000 000 euro wraz z informacjami dotyczącymi stanowisk zajmowanych przez te osoby oraz wartości głównych składników wynagrodzenia i innych świadczeń.

Uchwała wejdzie w życie z dniem 31 grudnia 2011 r.

VI

Więcej formalności dla cudzoziemców zamierzających podjąć pracę w Polsce – rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej

28 lipca 2011 r. weszło w życie rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 lipca 2011 r. Rozporządzenie to określa przypadki, w których jest dopuszczalne powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Polski bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę, zmieniając tym samym poprzednio obowiązujące przepisy w tym zakresie.

Wprowadzone zmiany dotyczą między innymi obywateli Republiki Białorusi, Republiki Gruzji, Republiki Mołdowy, Federacji Rosyjskiej oraz Ukrainy. Zgodnie z nową regulacją będą oni mogli wykonywać pracę bez konieczności uzyskania zezwolenia na podstawie pisemnej umowy o pracę przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy, niezależnie od podmiotów powierzających im wykonywanie pracy. Przed podjęciem pracy przez cudzoziemca pracodawca ma obowiązek zarejestrować we właściwym powiatowym urzędzie pracy pisemne oświadczenie o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi, zawierające między innymi nazwę zawodu, rodzaj umowy o pracę, wysokość wynagrodzenia oraz potwierdzenie braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych w oparciu o lokalny rynek pracy.

VII

Nowe uprawnienia dla Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych – nowelizacja ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy

6 października 2011 r. weszła w życie ustawa z dnia 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy oraz niektórych innych ustaw.

Zmiany dotyczą przede wszystkim rozszerzenia uprawnień Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, w tym między innymi:

- umożliwienia dokonywania wypłat świadczeń

Polish company whose bankruptcy was announced by a court of another EU Member State;

- introduced possibility of writing off fund debts in the case of employers who permanently ceased operations due to liquidation or bankruptcy;
- enabling of the Fund to negotiate terms of debt repayment and to make arrangements pertaining to such terms with the debtor.

VIII

New regulations on European works councils – implementation of Directive 2009/38/WE

On 31 August 2011 Parliament adopted an amendment to Act on European works councils, which was subsequently accepted by the Senate without amendment and then was signed by the President of the Republic of Poland.

The law introduced a series of changes to the institution of European works council, whereby the most important ones are presented below.

The law limits the authority of European works councils to transnational issues and introduces a mechanism in order to connect notification and consultation process at the European level with the same process at the national level.

According to the new regulation, members of a special negotiating team will be appointed in proportion to the number of employees in each member state of an enterprise or group of enterprises with EU reach.

The law specifies definitions of notification and consultation, as well as terms of an agreement appointing an European works council.

The amendment of the Act on European works councils was caused by the need to transpose Directive 2009/38/WE of the European Parliament and Council dated 6 May 2009 into the Polish legal order. It concerns the establishment of a European works council or the manner of notification and consultation with employees at enterprises or groups of enterprises with EU reach.

The amendment will enter into force 14 days after its announcement.

pracownikom podmiotu polskiego, którego upadłość ogłosił sąd państwa członkowskiego UE;

- wprowadzenia możliwości umorzenia należności w stosunku do pracodawców, którzy trwale zaprzestali prowadzenia działalności z powodu likwidacji lub upadłości;
- umożliwienia Funduszowi ustalenia warunków spłaty należności oraz zawarcia z dłużnikiem porozumienia w przedmiocie określenia dogodnych warunków zwrotu należności.

VIII

Nowe przepisy o europejskich radach zakładowych – implementacja dyrektywy 2009/38/WE

31 sierpnia 2011 r. Sejm uchwalił nowelizację ustawy o europejskich radach zakładowych, która następnie została przyjęta przez Senat bez poprawek i podpisana przez Prezydenta.

Ustawa wprowadziła szereg zmian do instytucji europejskiej rady zakładowej – najważniejsze prezentujemy poniżej.

Ustawa ogranicza kompetencje europejskich rad zakładowych do kwestii ponadnarodowych oraz wprowadza mechanizm mający na celu powiązanie procesu informowania i konsultacji na poziomie europejskim z procesem informowania i konsultacji na szczeblu krajowym.

Zgodnie z nową regulacją członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego będą powoływani proporcjonalnie do liczby pracowników zatrudnionych w każdym państwie członkowskim przez przedsiębiorstwo o zasięgu wspólnotowym lub grupę przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.

Ustawa doprecyzowuje definicje informowania i konsultowania, a także warunki zawierania porozumienia powołującego europejską radę zakładową.

Nowelizacja ustawy o europejskich radach zakładowych spowodowana była koniecznością transpozycji do polskiego porządku prawnego dyrektywy 2009/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 6 maja 2009 r. w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.

Nowelizacja wejdzie w życie po upływie 14 dni od jej ogłoszenia.

IX

Work in progress...

Longer deadline to grant outstanding vacation leave, shortened statutes of limitation and new employer obligations - Act on a reduction of certain citizen and entrepreneur duties

On 16 September 2011, Parliament adopted the Act on a reduction of certain citizen and entrepreneur duties, which introduces several changes to labor law. Under the new law, employee must grant unused holiday leave in a given calendar year at the latest by 30 September of the following calendar year, and not by 31 March as is the case now.

The statute of limitations for due or unduly paid social insurance premiums is shortened from 10 to 5 years.

The new regulation imposes an obligation upon social insurance payers to provide information to employees that is furnished to ZUS once a year in individual reports broken down by specific months by 28 February of the following year. The payer must provide the first report to an employee by 28 February 2013.

A premium payer must retain copies of settlement declarations and individual monthly reports together with corrective documents for a period of five years from the date of their transfer to the enterprise organisational unit indicated by the enterprise in the form of a written document or electronically.

The law ultimately adopted following review of Senate amendments was sent to the President. Upon signature by the President it will enter into force on 1 January 2012.

X

From the courtroom

- 1) Discrimination in employment is allowed during the transition period prior to the introduction of non-discrimination provisions

On 8 September 2011 the European Court of Justice issued a judgment in the case of two employees, German officials.

The court found that regulations according to which basic remuneration of two employees hired on the same day will differ depending on their age at the time of employment have a discriminatory nature and are contrary to Directive 2000/78/WE establishing a general framework for equal treatment in employment and work because they place one employee in a less advantageous position due to age.

IX

Trwają prace nad...

Dłuższy termin na udzielenie zaległego urlopu wypoczynkowego, skrócone okresy przedawnienia oraz nowe obowiązki pracodawców - ustawa o redukcji niektórych obowiązków obywateli i przedsiębiorców

16 września 2011 r. sejm uchwalił ustawę o redukcji niektórych obowiązków obywateli i przedsiębiorców, która wprowadza kilka zmian z zakresu prawa pracy. Zgodnie z nową regulacją pracodawca ma obowiązek udzielić urlopu niewykorzystanego w danym roku kalendarzowym do 30 września następnego roku kalendarzowego, a nie – jak obecnie – do 31 marca.

Okres przedawnienia należności z tytułu składek na ubezpieczenie społeczne oraz z tytułu nienależnie opłaconych składek ulega skróceniu z 10 do 5 lat.

Ustawa nakłada na płatników składek na ubezpieczenie społeczne obowiązek przekazania pracownikowi informacji przekazywanych do ZUS raz w roku w podziale na imienne raporty miesięczne w terminie do 28 lutego roku następnego. Pierwszy raport płatnik ma obowiązek przekazać pracownikowi do 28 lutego 2013 r.

Kopie deklaracji rozliczeniowych i imiennych raportów miesięcznych oraz dokumentów korygujących te dokumenty płatnik składek zobowiązany jest przechowywać przez okres 5 lat od dnia ich przekazania do wskazanej przez Zakład jednostki organizacyjnej Zakładu, w formie dokumentu pisemnego lub elektronicznego.

Ustawa uchwalona ostatecznie po rozpatrzeniu poprawek Senatu została przekazana Prezydentowi. Po podpisaniu przez Prezydenta wejdzie w życie z dniem 1 stycznia 2012 r.

X

Z sali sądowej

- 1) Dyskryminacja w zatrudnieniu dopuszczalna w okresie przejściowym przed wprowadzeniem przepisów niedyskryminujących

8 września 2011 r. Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej wydał wyrok w sprawie dwóch pracowników – urzędników niemieckich.

Trybunał orzekł, że przepisy, zgodnie z którymi wynagrodzenie zasadnicze dwóch pracowników zatrudnionych tego samego dnia będzie różne w zależności od wieku tych pracowników w chwili zatrudnienia, mają charakter dyskryminacyjny i są sprzeczne z przepisami dyrektywy 2000/78/WE ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego

traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, ponieważ stawiają jednego pracownika w mniej korzystnej sytuacji tylko z powodu jego wieku.

The ECJ stated that it is possible to establish a fixed transitional period during which employees will receive hitherto remuneration, but on the condition that this step is proper and necessary to achieve the goal of avoiding a loss in income of existing employees (ECJ judgment dated 8 September 2011, case no. C-297/10 and C-298/10).

2) Transfer of a work enterprise cannot be an independent reason to worsen the situation of assumed employees

On 6 September 2011 the ECJ issued a judgment in the case of a complaint lodged by employees at a public school in Italy, in which the court found that transfer of the work enterprise to the acquiring employer cannot in itself worsen the situation of assumed employees.

According to the court, any action that overlooks length of service at the disposing employer, which in practice leads to a significant reduction in remuneration of acquired employees, is contrary to the goal of Directive 77/187 on the consolidation of member state legislation on employee rights in the event of a takeover of enterprises, plants or their part. The national court is to verify whether such reduction in remuneration actually takes place.

The court, however, underscored that this principle does not apply in reverse, assumed employees cannot effectively cite Directive 77/187 in order to improve terms of remuneration or other work conditions in the wake of enterprise takeover (ECJ judgment dated 6 September 2011, case no. C-108/10).

Contact

Agnieszka Lisiecka, adwokat, partner
Tel.: +48 22 437 82 00, +48 22 537 8200
E-mail: agnieszka.lisiecka@wardynski.com.pl

www.wardynski.com.pl

This newsletter is provided free-of-charge to clients of Wardyński & Partners law firm. The contents are current at the time they were sent for publication. However, this does not constitute a legal advice service and should not be used as the sole basis for making business decisions.

© WARDYŃSKI & PARTNERS, 2011

TSUE stwierdził, że jest możliwe ustalenie sztywnego okresu przejściowego przed wprowadzeniem przepisów niedyskryminujących, w którym pracownicy będą otrzymywać wynagrodzenie równe dotychczasowemu, pod warunkiem jednak, że jest to działanie właściwe i konieczne do osiągnięcia celu, jakim jest uniknięcie utraty przez już zatrudnionych pracowników części dochodów (wyrok TSUE z 8 września 2011 r., sygn. akt C-297/10 i C-298/10).

2) Przejście zakładu pracy nie może być samoistnym powodem pogorszenia sytuacji pracowników przejmowanych

6 września 2011 r. TSUE wydał wyrok w sprawie skargi pracownicy szkoły publicznej we Włoszech, w którym orzekł że przejście zakładu pracy na pracodawcę przejmującego nie może samo w sobie powodować pogorszenia sytuacji pracowników przejmowanych.

Zdaniem Trybunału, każde działanie, które pomija staż pracy u pracodawcy zbywającego, jeżeli w praktyce prowadzi do znacznego obniżenia wynagrodzenia pracowników przejmowanych, jest sprzeczne z celem dyrektywy 77/187 w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejścia przedsiębiorstw, zakładów lub ich części. Do sądu krajowego należy sprawdzenie, czy takie obniżenie wynagrodzenia faktycznie ma miejsce.

Trybunał podkreślił jednak, że zasada ta nie ma zastosowania w przeciwną stronę, tzn. przejmowani pracownicy nie mogą skutecznie powoływać się na dyrektywę 77/187 w celu uzyskania poprawy warunków wynagradzania lub innych warunków pracy przy okazji przejścia przedsiębiorstwa (wyrok TSUE z 6 września 2011 r., sygn. akt C-108/10).

Kontakt

Agnieszka Lisiecka, adwokat, wspólnik
Tel.: 22 437 82 00, 22 537 82 00
E-mail: agnieszka.lisiecka @wardynski.com.pl

www.wardynski.com.pl

Niniejszy biuletyn stanowi informację dostarczaną bezpłatnie klientom kancelarii Wardyński i Wspólnicy. Zawartość biuletynu jest aktualna na dzień skierowania do publikacji. Nie stanowi jednak usługi doradztwa prawnego oraz nie powinna być podstawą do podejmowania decyzji biznesowych.

© WARDYŃSKI I WSPÓLNICY, 2011