

List of Topics

- I Changes in the law
- II Works in progress...
- III From the courtroom

Spis tematów

- I Zmiany w prawie
- II Trwają prace nad...
- III Z sali sądowej

**I
Changes in the law****Minimum wage in 2015: PLN 1750**

According to the regulation of the Council of Ministers of 11 September 2014, a new amount of minimum wage for work will be in effect as of 1 January 2015: PLN 1750. Consequently, the maximum amount of statutory severance in the event of collective dismissals or individual dismissals for reasons not attributable to employees paid in working establishments with a workforce exceeding 20 people will increase to PLN 26,250.

Restriction of freedom in remuneration of investment fund personnel

Directive 2014/91/EU of the European Parliament and of the Council of 23 July 2014 amending Directive 2009/65/EC on the coordination of laws, regulations and administrative provisions relating to undertakings for collective investment in transferable securities (UCITS) as regards depositary functions, remuneration policies and sanctions came into force on 17 September 2014.

The Directive lays down, inter alia, principles for the remuneration of senior management, risk takers, people performing control functions and any employee receiving total remuneration that falls within the remuneration bracket of senior management and risk takers whose professional activities have a material impact on the risk profiles of the management companies or of the UCITS that they manage. The Directive imposes on Member States the duty to ensure that management companies establish and apply remuneration policies and practices that are consistent with, and promote, sound and effective risk management and that neither encourage risk taking which is inconsistent with the risk profiles, rules or instruments of incorporation of the UCITS that they manage nor impair compliance with the management company's duty to act in the best interest of the UCITS.

The deadline for implementation of the Directive expires on 18 March 2016.

**I
Zmiany w prawie****Minimalne wynagrodzenie w 2015 r.: 1750 zł**

Zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 11 września 2014 r. od 1 stycznia 2015 r. obowiązywać będzie nowa wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę: 1750 zł. Tym samym maksymalna wysokość ustawowej odprawy należnej w przypadku zwolnień grupowych lub zwolnień indywidualnych z przyczyn nie dotyczących pracowników dokonywanych przez pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników wzrośnie do 26 250 zł.

Ograniczenie swobody w zakresie wynagrodzeń pracowników funduszy inwestycyjnych

17 września 2014 r. weszła w życie dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/91/UE z dnia 23 lipca 2014 r. zmieniająca dyrektywę 2009/65/WE w sprawie koordynacji przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych odnoszących się do przedsiębiorstw zbiorowego inwestowania w zbywalne papiery wartościowe (UCITS) w zakresie funkcji depozytariusza, polityki wynagrodzeń oraz sankcji.

Dyrektywa określa m.in. zasady wynagradzania kadry kierowniczej wyższego szczebla, osób podejmujących ryzyko działalności, osób sprawujących kontrolę oraz wszelkich pracowników na tym samym szczeblu siatki płac mających istotny wpływ na profile ryzyka spółek zarządzających lub zarządzanych przez nie UCITS. Dyrektywa nakłada na państwa członkowskie obowiązek egzekwowania, aby spółki zarządzające ustanowiły i stosowały wobec powyższych osób politykę i praktyki w zakresie wynagrodzeń, które są zgodne z rozsądnym i skutecznym zarządzaniem ryzykiem oraz promują takie zarządzanie i które nie zachęcają do podejmowania ryzyka niezgodnego z profilami ryzyka, regulaminami lub dokumentami założycielskimi zarządzanych przez nie UCITS ani nie wpływają niekorzystnie na wypełnianie przez spółkę zarządzającą obowiązku działania w najlepszym interesie UCITS.

Termin implementacji dyrektywy upływa 18 marca 2016 r.

II Work in progress...

End of restrictions related to working on a day off

A parliamentary draft amendment of the Labour Code reached the Lower House on 27 August 2014. The draft law aims to introduce the possibility of financial compensation for work on a day off resulting from the distribution of working time in an average five-day working week. The employer could take advantage of this form of compensation in the absence of the possibility of granting a day off or at the written request of the employee. In such case, for each hour of work on a day off, the employee would be entitled to normal pay plus an allowance equal to 100% of salary. Presently, in exchange for work on a day off resulting from the distribution of working time in an average five-day working week, regulations impose on the employer an absolute obligation to grant the employee a day off up to the end of the settlement period.

Not every work is for women; changes in medical examinations

The Ministry of Labour and Social Policy is working on a draft law amending the regulations on work performed by women and research in the field of occupational medicine. The draft has already been submitted to public consultation.

The purpose of the draft law is to align the regulations related to work performed by women with the provisions of Directive 2002/73/EC of the European Parliament and of the Council amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions. The European Commission took the view that the current provisions of the Labour Code are inconsistent with the provisions of this Directive. In this regard the draft law envisages the introduction of a prohibition of employment of women in types of work entailing excessive effort and apt to pose a threat to their health. In addition, pregnant and breastfeeding employees will not be allowed to perform strenuous, dangerous or harmful work which could have an adverse effect on the course of pregnancy or breastfeeding.

In addition, the draft law aims at adapting the content of the authorization to issue a regulation on personnel medical examinations to constitutional requirements. The proposed authorization has been extended, *inter alia*, by the obligation to determine the cases when it will be possible to carry out periodic medical examinations at times other than the deadlines arising from the frequency of these examinations.

Wider range of offenses punishable under the Act on Trade Unions

The Ministry of Labour and Social Policy is working on draft amendments to the Act on Trade Unions and the Act on Employer Organizations. The draft was submitted for public consultation. It provides, *inter alia*:

II Trwają prace nad...

Koniec restrykcji związanych z pracą w dzień wolny

27 sierpnia 2014 r. wpłynął do Sejmu poselski projekt nowelizacji Kodeksu pracy. Projektowana ustawa ma na celu wprowadzenie możliwości rekompensaty finansowej za pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy. Pracodawca mógłby skorzystać z takiej formy rekompensaty w razie braku możliwości udzielenia dnia wolnego od pracy lub na pisemny wniosek pracownika. W takim przypadku za każdą godzinę pracy w dniu wolnym pracownikowi przysługiwałoby normalne wynagrodzenie oraz dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia. Obecnie w zamian za pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy przepisy nakładają na pracodawcę bezwzględny obowiązek udzielenia pracownikowi dnia wolnego od pracy do końca okresu rozliczeniowego.

Nie każda praca dla kobiet; zmiany w badaniach lekarskich

W Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej trwają prace nad projektem ustawy nowelizującej przepisy o pracy kobiet oraz badaniach z zakresu medycyny pracy. Projekt został już skierowany do konsultacji publicznych.

Celem projektowanej ustawy jest dostosowanie przepisów o pracy kobiet do postanowień dyrektywy 2002/73/WE zmieniającej dyrektywę Rady 76/207/EWG w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy. Komisja Europejska uznała bowiem obecnie obowiązujące przepisy Kodeksu pracy za niezgodne z postanowieniami tej dyrektywy. W tym zakresie projekt ustawy zakłada wprowadzenie zakazu pracy kobiet przy pracach związanych z nadmiernym wysiłkiem oraz mogących stwarzać zagrożenie dla ich zdrowia. Dodatkowo kobiety w ciąży i kobiety karmiące dziecko piersią nie będą mogły wykonywać prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia, mogących mieć niekorzystny wpływ na przebieg ciąży lub karmienie dziecka piersią.

Dodatkowo projektowana ustawa ma na celu dostosowanie treści upoważnienia do wydania rozporządzenia o badaniach lekarskich pracowników do wymogów konstytucyjnych. Projektowane upoważnienie zostało rozszerzone m.in. o obowiązek określenia przypadków, w których okresowe badania lekarskie będą mogły być przeprowadzone poza terminami wynikającymi z częstotliwości tych badań.

Szerszy katalog czynów penalizowanych na gruncie ustawy o związkach zawodowych

W Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej trwają prace nad projektem nowelizacji ustawy o związkach zawodowych oraz ustawy o organizacjach pracodawców. Projekt został przekazany do konsultacji społecznych.

Przewiduje on m.in.:

- | | |
|--|---|
| <p>a) a change of the regime of liability for offenses specified in the Act on Trade Unions from criminal to misdemeanor;</p> <p>b) introduction of misdemeanor liability of members of trade unions and employer organizations for assigning the revenue generated by the activities of the union or organization to purposes not serving its statutory tasks or for sharing such revenue between members of the union or organization, and in relation to members of inter-enterprise trade union organizations – also for their failure to present the employer who has released an employee or employees from the obligation to perform work for the term of duty on the board of the inter-enterprise trade union organization or from current work duties for the time necessary to perform an ad hoc trade union function with information about the number of members of that organization employed in all enterprises covered by the activities of that organization and in each of these enterprises;</p> <p>c) introduction of a 7-day deadline for the transfer of union dues by the employer to the bank account indicated by the local trade union organization.</p> | <p>a) zmianę reżimu odpowiedzialności za czyny zabronione określone w ustawie o związkach zawodowych z karnej na wykroczeniową,</p> <p>b) wprowadzenie odpowiedzialności wykroczeniowej członków organizacji związkowych oraz organizacji pracodawców za przeznaczenie dochodu z działalności prowadzonej przez taki związek na cele niesłużące realizacji zadań statutowych lub dzielenie go pomiędzy członków związku, a w odniesieniu do członków zarządu międzyzakładowej organizacji związkowej również za nieprzedstawienie w terminie pracodawcy, który zwolnił pracownika lub pracowników z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie międzyzakładowej organizacji związkowej lub z pracy zawodowej na czas niezbędny do pełnienia doraźnej funkcji związkowej, informacji o liczbie członków tej organizacji zatrudnionych u wszystkich pracodawców objętych działaniem tej organizacji oraz u każdego z tych pracodawców,</p> <p>c) wprowadzenie 7-dniowego terminu na przekazanie przez pracodawcę składek związkowych na rachunek bankowy wskazany przez zakładową organizację związkową.</p> |
|--|---|

Collective disputes will not last forever

Press reports suggest that the Ministry of Labour and Social Policy is working on a draft amendment of the Act on Resolving Collective Disputes. The Ministry heralds limitations in the duration of labor disputes, introduction of the monitoring of their legality, introduction of the criterion of representativeness in collective disputes (small unions may lose the right to institute labour disputes), extension of the deadline for the fulfillment of personnel claims by the employer and increase of the number of employees whose consent will be required to initiate a strike. The draft law has not yet been drawn up.

III From the courtroom

Supreme Court judgment of 12 March 2014: “It is permissible to terminate a non-competition agreement upon cessation of the employment relationship if the agreement so provides and subject to termination prerequisites indicated in the agreement.”

The Supreme Court upheld the position that unilateral termination of a non-competition agreement upon cessation of employment can occur as a result of termination with notice, termination without notice or withdraw from the agreement, if the agreement so provides (II PK 151/13). However, the possibility of terminating of the agreement cannot be equated with reserving the employer’s right of unilateral relief of the employee from the competition ban combined with elimination of the obligation to pay compensation. At

Spory zbiorowe nie będą trwać w nieskończoność

Z doniesień prasowych wynika, że Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej pracuje nad projektem nowelizacji ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Resort pracy zapowiada m.in. ograniczenie czasu trwania sporu zbiorowego, wprowadzenie kontroli legalności sporu, wprowadzenie kryteriów reprezentatywności w sporach zbiorowych (małe związki mogą stracić prawo wszczynania sporu), wydłużenie terminu na spełnienie przez pracodawcę roszczeń oraz zwiększenie liczby pracowników, których zgoda będzie wymagana do wszczęcia strajku. Projekt ustawy nie został jeszcze sporządzony.

III Z sali sądowej

Dopuszczalne jest wypowiedzenie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, jeżeli umowa tak stanowi oraz pod warunkiem wskazania w umowie przesłanek wypowiedzenia – wyrok SN z 12 marca 2014 r.

Sąd Najwyższy podtrzymał stanowisko, że jednostronne zakończenie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy może nastąpić w wyniku przewidzianego w umowie wypowiedzenia, rozwiązania lub odstąpienia od umowy (II PK 151/13). Możliwość wypowiedzenia umowy nie można jednak utożsamiać z zastrzeżeniem na rzecz pracodawcy prawa jednostronnego zwolnienia pracownika od zakazu, połączonego z odpadnięciem obowiązku zapłaty odszkodowania. Jednocześnie Sąd Najwyższy rozstrzygnął wątpliwości wynikające

the same time, the Supreme Court ruled on doubts arising from earlier case-law and pointed out that, while providing for the possibility of early termination of the non-competition agreement, the agreement should also indicate the conditions justifying such termination (even if only in general terms). In the opinion of the Supreme Court, the reasons justifying termination of the non-competition agreement cannot be equated with the obligation to state the reasons in the declaration of termination. The latter obligation will only occur if the parties have so decided expressly.

Once again the Supreme Court pointed out that, when engaging in individual dismissal for reasons unrelated to employees, the employer has the right to select employees who will ensure the proper execution of employer's tasks - Supreme Court judgment of 3 June 2014.

When engaging in such dismissals, the employer is required to specify objective and equitable criteria for the evaluation of employees and the results of their work, which will guide him in the selection of employees eligible for dismissal (III PK 126/13). In the opinion of the Supreme Court, the most important selection criteria for dismissal should be first and foremost: the suitability of the employee for the given job, his skills and professional experience, previous course of work (impeccable performance), professional qualifications and seniority, special skills and abilities to perform work of a particular type, attitude to employee duties, teamwork skills, as well as the availability of the employee understood as the possibility of counting on the employee in connection with the need to ensure proper and uninterrupted operation of the workplace.

Providing employee truck drivers with a suitable place to sleep in the cab of the vehicle during international transport does not constitute employer's assurance of free overnight accommodation within the meaning of art. 9.4 of the regulation of the Minister of Labour and Social Policy of 19 December 2002 concerning the amount and terms of payables owed to employees of state or self-government budgetary units on account of business trips outside the country - a resolution by a panel of seven Supreme Court judges of 12 June 2014.

The Supreme Court pointed out that an employee who slept in the truck cab is entitled to reimbursement of the cost of overnight accommodation on terms and within limits laid down in the abovementioned regulation, unless more favorable terms result from the employment contract, collective bargaining agreement or other labour law provisions (II PZP 1/14). However, the provision by the employer to the employee of a suitable place to sleep in the cab of the truck allows the driver to take advantage of the daily rest period.

z wcześniejszej linii orzecniczej i wskazał, że przewidując możliwość wcześniejszego wypowiedzenia, umowa o zakazie konkurencji powinna jednocześnie określać (choćby ogólnie) przesłanki uzasadniające takie wypowiedzenie. W ocenie sądu przesłanki uzasadniających wypowiedzenie umowy o zakazie konkurencji nie można jednak utożsamiać z obowiązkiem wskazania przyczyn w oświadczeniu o wypowiedzeniu. Ten ostatni obowiązek powstanie tylko wówczas, gdy strony wyraźnie tak postanowiły.

Po raz kolejny Sąd Najwyższy wskazał, że dokonując indywidualnych zwolnień z przyczyn nietyczących pracowników, pracodawca ma prawo doboru pracowników, którzy zapewnią właściwą realizację zadań zakładu pracy – wyrok SN z 3 czerwca 2014 r.

Dokonując takich zwolnień, pracodawca ma obowiązek określić obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników i wyników ich pracy, którymi będzie się kierował przy doborze pracowników zakwalifikowanych do zwolnienia z pracy (III PK 126/13). W ocenie sądu najważniejszymi kryteriami doboru do zwolnienia powinny być przede wszystkim: przydatność pracownika do pracy na danym stanowisku, jego umiejętności i doświadczenie zawodowe, dotychczasowy przebieg pracy (praca nienaganna), kwalifikacje zawodowe oraz staż pracy, szczególne umiejętności i predyspozycje do wykonywania pracy określonego rodzaju, stosunek do obowiązków pracowniczych, umiejętność współpracy w zespole, jak również dyspozycyjność pracownika rozumiana jako możliwość liczenia na pracownika w związku z potrzebą zapewnienia prawidłowego, niezakłóconego funkcjonowania zakładu pracy.

Zapewnienie pracownikowi – kierowcy samochodu ciężarowego odpowiedniego miejsca do spania w kabinie tego pojazdu podczas wykonywania przewozów w transporcie międzynarodowym nie stanowi zapewnienia przez pracodawcę bezpłatnego noclegu w rozumieniu § 9 ust. 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju – uchwała składu siedmiu sędziów SN z 12 czerwca 2014 r.

Sąd Najwyższy wskazał, że pracownikowi, który spał w kabinie samochodu, przysługuje zwrot kosztów noclegu na warunkach i w wysokości określonych w powyższym rozporządzeniu, chyba że korzystniejsze warunki wynikają z umowy o pracę, układu zbiorowego pracy lub innych przepisów prawa pracy (II PZP 1/14). Zapewnienie przez pracodawcę pracownikowi odpowiedniego miejsca do spania w kabinie samochodu ciężarowego umożliwia jednak skorzystanie przez kierowcę z dobowego odpoczynku.

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, 2014

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, 2014