

List of Topics

- I New laws
- II Works in progress...
- III From the courtroom

Spis tematów

- I Nowe prawo
- II Trwają prace nad...
- III Z sali sądowej

**I
New laws****New "Anti-crisis law"**

A new law took effect on 21 November 2013 on specific solutions relating to the protection of work.

The law allows an entrepreneur experiencing decreased turnover to halt business or reduce work time for employees together with a reduction in remuneration without the need for so-called amending notices. According to the law, a halt in business or reduction in work time is introduced in a collective labour accord or in agreement with enterprise trade unions and, if there are no such trade unions at a given employer, in agreement with representatives of employees selected in the form adopted at a given enterprise.

Employees experiencing a halt business or reduction in work time, who meet conditions set forth in the law can file an application to grant benefits toward protecting work positions. Payment takes place from the Guaranteed Employee Benefits Fund on the basis of an agreement concluded with the provincial speaker. The law provides protection to employees of companies who received Fund benefits against employment contract termination for reasons not attributable to an employee: (i) during the course of collecting such benefits and (ii) during the period(s) immediately following the period(s) of collecting benefits (no longer than a total period of three months).

As well, the law provides a mechanism of Labour Fund co-financing of the training of employees covered by schemes to protect their work positions.

Also entering into force on 21 November 2013 were executive regulations to a law specifying, among others, a sample application to obtain benefits from the Guaranteed Employee Benefits Fund as well as sample agreement on their pay-out, as well as a sample application and agreement on co-financing from the

**I
Nowe prawo****Nowa „ustawa antykrzysowa”**

21 listopada 2013 r. weszła w życie ustawa o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy.

Ustawa przewiduje możliwość skorzystania przez przedsiębiorcę, u którego nastąpił określony spadek obrotów gospodarczych, z instytucji przestoju ekonomicznego albo obniżenia pracownikom wymiaru czasu pracy wraz z obniżeniem wynagrodzenia za pracę, bez konieczności dokonywania tzw. wypowiedzeń zmieniających. Zgodnie z ustawą przestój ekonomiczny lub obniżony wymiar czasu pracy wprowadza się w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi, a jeżeli u danego przedsiębiorcy nie działają zakładowe organizacje związkowe – w porozumieniu z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u tego przedsiębiorcy.

Przedsiębiorcy objęci przestojem ekonomicznym albo obniżonym czasem pracy, którzy spełniają warunki określone w ustawie, mogą wystąpić z wnioskiem o przyznanie świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy. Wypłata świadczeń następuje z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na podstawie umowy zawartej z marszałkiem województwa. Pracownikom przedsiębiorców, którzy otrzymali świadczenia z Funduszu ustawa zapewnia ochronę przed wypowiedzeniem umowy o pracę z przyczyn nietyczących pracownika: (i) w okresie pobierania tych świadczeń oraz (ii) w okresie (okresach) przypadającym bezpośrednio po okresie (okresach) pobierania świadczeń (nie dłużej niż przez łączny okres 3 miesięcy).

Jednocześnie, ustawa przewiduje mechanizm dofinansowania z Funduszu Pracy kosztów szkolenia pracowników objętych rozwiązaniami na rzecz ochrony miejsc pracy.

21 listopada 2013 r. weszły również w życie przepisy wykonawcze do ustawy, określające m.in. wzór wniosku o przyznanie świadczeń z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, wzór umowy o ich wypłatę, jak również wzór wniosku i umowy o dofinansowanie z Funduszu Pracy kosztów szkolenia pracowników

Labour Fund of a training of employees covered by specific measures to protect their work positions.

objętych szczególnymi rozwiązaniami na rzecz ochrony miejsc pracy.

New principles governing the justification of work absence

Amended regulations entered into force on 22 November 2013 that regulate principles governing justification of work absence and the granting of time off to employees.

According to an executive regulation, an employee statement and copy of a medical certificate issued on an appropriate form (ZUS ZLA), or copy of a medical certificate issued on an ordinary form declaring inability of a nanny or child daily guardian to work, as confirmed by an employee to comply with the original, constitute sufficient evidence to justify absence in the event of illness of a nanny with whom parents have an activating agreement or a child daily guardian.

Nowe zasady usprawiedliwiania nieobecności w pracy

22 listopada 2013 r. weszła w życie nowelizacja przepisów regulujących zasady usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy.

Zgodnie z rozporządzeniem dowodem usprawiedliwienia nieobecności w przypadku choroby niani, z którą rodzice mają zawartą umowę uaktywniającą lub opiekuna dziennego, sprawujących opiekę nad dzieckiem jest oświadczenie pracownika o chorobie takiej osoby oraz kopia zaświadczenia lekarskiego wystawionego na odpowiednim druku (ZUS ZLA), albo kopia zaświadczenia lekarskiego wystawionego na zwykłym druku, stwierdzającego niezdolność do pracy niani lub dziennego opiekuna, potwierdzone przez pracownika za zgodność z oryginałem.

New insurance document forms

New insurance document forms are binding from 1 November 2013: ZUS ZUA, ZUS ZCNA, ZUS ZZA, ZUS ZIUA, ZUS ZWUA, ZUS ZSWA as well as settlement documents: ZUS RCA, ZUS RZA and ZUS DRA. As well, annual information and monthly information for insured parties (the letter issued upon demand of the insured) have been introduced instead of form ZUS RMUA.

Nowe druki dokumentów ubezpieczeniowych

Od 1 listopada 2013 r. obowiązują nowe druki dokumentów ubezpieczeniowych: ZUS ZUA, ZUS ZCNA, ZUS ZZA, ZUS ZIUA, ZUS ZWUA, ZUS ZSWA oraz dokumentów rozliczeniowych: ZUS RCA, ZUS RZA i ZUS DRA. Jednocześnie w miejsce formularza ZUS RMUA została wprowadzona informacja roczna oraz informacja miesięczna dla osoby ubezpieczonej (ta ostatnia wydawana na żądanie ubezpieczonego).

Treaty on social insurance between the Republic of Poland and Ukraine

A treaty on social insurance signed on 18 May 2012 between the Republic of Poland and Ukraine entered into force on 1 January 2014.

It serves to ensure the coordination of social insurance systems of both countries and was based on the following principles: equal treatment, free transfer (export) of benefits, and summation of insurance. The agreement will allow, among others, a summation of insurance periods spent in the reciprocal country's territory in order to determine rights and levels of retirement - pension benefits. The treaty also specifies, among others, the granting of benefits in the event of illness and child care, work accidents and occupational diseases, unemployment relief, as well as death benefits.

Umowa między Rzeczpospolitą Polską a Ukrainą o zabezpieczeniu społecznym

1 stycznia 2014 r. weszła w życie podpisana 18 maja 2012 r. umowa między Rzeczpospolitą Polską a Ukrainą o zabezpieczeniu społecznym.

Umowa ma na celu zapewnienie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego obu państw. Umowa ta została oparta na następujących zasadach: równego traktowania, swobodnego transferu (eksportu) świadczeń, sumowania okresów ubezpieczenia. Umowa pozwoli m.in. na sumowanie okresów ubezpieczenia przebytych na terytorium drugiego państwa w celu ustalenia prawa i wysokości świadczeń emerytalno-rentowych. Umowa określa również m.in. zasady przyznawania świadczeń w razie choroby i macierzyństwa, z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, zasiłków dla bezrobotnych, zasiłków pogrzebowych.

Changes to laws on foreigners

New minimum remuneration for foreigners has been in effect since 21 December 2013 that is required for the granting of a limited time residence permit in order to work in a highly-skilled profession – PLN 63,390 annually.

Zmiany w przepisach o cudzoziemcach

Od 21 grudnia 2013 r. obowiązuje nowa stawka minimalnego wynagrodzenia dla cudzoziemca wymaganego do udzielenia zezwolenia na zamieszkanie na czas oznaczony w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji – 63,390 zł rocznie.

A new Foreigner Act will take effect on 1 May 2014 (we wrote about its main assumptions in the April - June

1 maja 2014 r. wejdzie w życie nowa ustawa o cudzoziemcach (o głównych założeniach pisaliśmy

2013 edition of the Bulletin). The purpose of the law is, among others, to adapt Polish law to EU regulations. Instead of a defined-time residence permit the new law introduces a new institution of temporary stay permit. At the same time the maximum period for which such permit is granted has been extended from 2 to 3 years. Also modified is the procedure of submitting applications for a visa and permit for temporary residence. Moreover, the law provides for the ability of a foreigner already present in Poland for work to seek a residence and work permit within a single procedure. The hitherto permit for settlement has been replaced with the new institution of permanent stay permit.

w Biuletynie kwiecień-czerwiec 2013). Celem ustawy jest m.in. dostosowanie prawa polskiego do przepisów unijnych. W miejscu zezwolenia na zamieszkanie na czas oznaczony ustawa wprowadza nową instytucję zezwolenia na pobyt czasowy. Jednocześnie wydłużeniu z 2 do 3 lat uległ maksymalny okres, na który udzielane jest takie zezwolenie. Zmianie uległa również procedura składania wniosków o wizę i zezwolenia na pobyt czasowy. Ponadto, ustawa wprowadza możliwość ubiegania się przez cudzoziemca, który przebywa na terytorium Polski w celu wykonywania pracy, o zezwolenie na pobyt czasowy i pracę w ramach jednej procedury. Dotychczasowe zezwolenie na osiedlenie się zastąpiono nową instytucją zezwolenia na pobyt stały.

II Work in progress...

Secondary bankruptcy as a precondition for employer insolvency

On 5 December 2013 a draft amendment arrived at the Senate of the Act on protection of employee claims in the event of employer insolvency.

The draft introduces a new precondition for insolvency of an employer upon which payment of benefits from the Guaranteed Employee Benefits Fund is dependent. This will be the issue of a decision by the bankruptcy court to initiate secondary proceedings toward a Polish entrepreneur, which will be based on bankruptcy and composition law.

Changes to the Labour Code

On 7 October 2013 a draft amendment of the Labour Code and certain other laws put forward by parliamentary deputies reached Parliament.

The draft assumes, among others:

- (i) supplementation with gender and marital status of the list of features that cannot constitute a precondition for illegal differentiation of the situation of employees; introduced definition of discrimination through association and increased compensation for mobbing by at least up to 6- months employee salary;
- (ii) change of the definition of employment relationship through direct specification of additional preconditions in the form of a personal nature of employee benefits and hiring by an employer at his own risk;
- (iii) change in the form of concluding successive specified duration employment contracts;
- (iv) ability of each party to also terminate and agreement of specified duration with notice as well as an agreement for the time of carrying out certain work without limitations;
- (v) employer obligation to indicate the

II Trwają prace nad...

Upadłość wtórna jako przesłanka niewypłacalności pracodawcy

5 grudnia 2013 r. wypłynął do Senatu projekt zmiany ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy.

Projekt zakłada wprowadzenie nowej przesłanki niewypłacalności pracodawcy, od której uzależniona jest wypłata świadczeń z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, którą będzie wydanie przez sąd upadłościowy, na podstawie prawa upadłościowego i naprawczego, postanowienia o wszczęciu wtórnego postępowania wobec przedsiębiorcy polskiego

Zmiany w Kodeksie pracy

7 października 2013 r. wpłynął do Sejmu poselski projekt zmiany Kodeksu pracy oraz niektórych innych ustaw.

Projekt zakłada m.in.:

- (i) rozszerzenie o tożsamość płciową i stan cywilny katalogu cech, które nie mogą być przesłanką do bezprawnego różnicowania sytuacji pracowników; wprowadzenie definicji dyskryminacji przez asocjację oraz zwiększenie odszkodowania za mobbing co najmniej do 6-miesięcznego wynagrodzenia pracownika;
- (ii) zmianę definicji stosunku pracy przez dodanie nowych przesłanek w postaci osobistego charakteru świadczeń pracownika oraz faktu zatrudnienia przez pracodawcę na jego własne ryzyko;
- (iii) zmianę zasad zawierania następujących po sobie umów o pracę na czas określony;
- (iv) możliwość rozwiązania za wypowiedzeniem przez każdą ze stron również umowy na czas określony oraz umowy na czas wykonania określonej pracy;
- (v) obowiązek pracodawcy wskazania

reasons for terminating an employment contract for specified duration and for the time of rendering certain work;

- (vi) ability of an employer to monitor employee work with the use of technical means justified by the purpose for which they are intended with the exclusion of concealed means;
- (vii) the adding of interest on late remuneration at a level one-half higher than statutory interest, as well as the setting of a minimum level of compensation for a violation of work time regulations (also for work overtime and during vacation) at an amount equal to minimum work remuneration.

przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony i na czas wykonania określonej pracy;

- (vi) możliwość kontrolowania przez pracodawcę pracy pracownika przy użyciu środków technicznych usprawiedliwionym celem, do którego zmierza, z wyłączeniem środków ukrytych;
- (vii) wprowadzenie odsetek od niewypłaconego w terminie wynagrodzenia w wysokości o połowę wyższej od odsetek ustawowych oraz określenie minimalnej wysokości odszkodowania za naruszenie przepisów o czasie pracy (w tym o wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych i urloпах pracowniczych) na kwotę równą minimalnemu wynagrodzeniu za pracę.

Changes to work time

On 12 December 2013 Parliament adopted a draft law expanding the list of circumstances justifying work on Sundays and holidays. It now includes the rendering of services through electronic communications means within the meaning of regulations on the rendering of services electronically or with telecommunications equipment within the meaning of telecommunications law, as received outside the Republic of Poland if, in accordance with provisions binding a service recipient, Sundays and holidays are work days for such recipient and when work ensures the functioning of such work positions.

The law was forwarded to the President and Senate Speaker on 16 December 2013.

III From the courtroom

An employer sets the scope of competitive activity since he has an interest in concluding an agreement and takes such an initiative toward an employee – judgment of the Court of Appeal in Gdańsk dated 24 June 2013.

Since the Labour Code does not define the term "competitive activity", its substance depends on the will of parties expressed in an agreement – this is the position of the Court of Appeal in Gdańsk in a judgment dated 24 June 2013 (III APa 9/12). Employee activity beyond the scope of a contractually stipulated prohibition, even if it threatens employer interests, does not affect determination of whether an employee violated contractual obligations. The employer should ensure the scope of a ban from the standpoint of his interests. As well, the Court recalled the position of the Supreme Court in a ruling dated 24 October 2006 (II PK 39/06), according to which the subject of a prohibition can transcend the scope of actual activity that is conducted or planned if employee activity relating to the production of goods or services similar to employer activity that can substitute it threatens the employer's interests.

Zmiany w czasie pracy

12 grudnia 2013 r. Sejm uchwalił projekt ustawy rozszerzającej katalog okoliczności uzasadniających pracę w niedziele i święta o prace polegające na świadczeniu usług z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną lub urządzeń telekomunikacyjnych w rozumieniu prawa telekomunikacyjnego, odbieranych poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, jeżeli zgodnie z przepisami obowiązującymi odbiorcą usługi, niedziele i święta są u niego dniami pracy, oraz przy wykonywaniu prac zapewniających funkcjonowanie takich stanowisk pracy.

16 grudnia 2013 r. ustawę przekazano Prezydentowi i Marszałkowi Senatu.

III Z sali sądowej

Zakres działalności konkurencyjnej wyznacza pracodawca, gdyż to on ma interes w zawarciu umowy i występuje z taką inicjatywą wobec pracownika – wyrok SA w Gdańsku z 24 czerwca 2013 r.

Jako że pojęcie „działalność konkurencyjna” nie zostało zdefiniowane w Kodeksie pracy, jego treść zależy od woli stron wyrażonej w umowie – takie stanowisko zajął SA w Gdańsku w wyroku z dnia 24 czerwca 2013 r. (III APa 9/12). Podjęcie przez pracownika działalności pozostającej poza zakresem zakazu określonym w umowie, nawet jeśli zagraża to interesom pracodawcy, nie wpływa na ocenę, czy pracownik dopuścił się naruszenia zobowiązań umownych. To pracodawca powinien zadbać o właściwe, z punktu widzenia jego interesów, określenie zakresu zakazu. Jednocześnie Sąd przypomniał stanowisko SN zaprezentowane w wyroku z dnia 24 października 2006 r. (II PK 39/06), zgodnie z którym przedmiot zakazu może wykraczać poza działalność faktycznie prowadzoną lub planowaną, gdy działalność pracownika związana z produkcją dóbr lub świadczeniem usług zbliżonych do działalności pracodawcy, które mogą je zastąpić, zagraża interesom pracodawcy.

Collective labour accords negotiated or adopted after the transfer of a work enterprise do not bind to the party taking over if it had no opportunity to participate in the negotiation of such accords concluded after a transfer date – Court of Justice ruling dated 18 July 2013.

Member states cannot apply regulations according to which a party taking over an enterprise can be bound by dynamic clauses of collective accords negotiated and adopted after a transfer date if a taking over party had no ability to take part in the negotiation of such collective accords concluded after takeover – so ruled the Court of Justice in a judgment dated 18 July 2013 (C-426/11). It also stated that Directive 2001/23 is not intended to merely protect employee interests, but also to protect the rightful interests of an acquiring entrepreneur. Therefore, the introduction of such regulations would be contrary to his right to free enterprise.

Układy zbiorowe pracy wynegocjowane lub przyjęte po dniu przejścia zakładu pracy nie wiążą przedsiębiorcy przejmującego, jeżeli nie miał on możliwości uczestniczenia w procesie negocjacji takich układów zawartych po dniu przejścia – wyrok TS z dnia 18 lipca 2013 r.

Państwa członkowskie nie mogą stosować przepisów, zgodnie z którymi, w razie przejścia przedsiębiorstwa, wobec przejmującego można powoływać się na klauzule dynamiczne odsyłające do układów zbiorowych wynegocjowanych i przyjętych w po dniu przejścia, jeżeli przejmujący nie miał możliwości uczestniczenia w procesie negocjowania takich układów zbiorowych zawartych po dniu przejścia – tak orzekł TS w wyroku z dnia 18 lipca 2013 r. (C-426/11). Sąd wskazał również, że dyrektywa 2001/23 nie ma na celu jedynie ochronę interesów pracowników, ale również ochronę słusznym interesów przejmującego przedsiębiorcy, stąd wprowadzenie takich przepisów byłoby sprzeczne z jego prawem do swobody przedsiębiorczości

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

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

This newsletter is provided free-of-charge to clients of Wardynski & 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, 2013

Niniejszy biuletyn stanowi informację dostarczaną bezpłatnie klientom kancelarii Wardynski 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, 2013