

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****Changes in working time**

On 4 March 2014, provisions came into force extending the list of circumstances which justify work on Sundays and public holidays. The list now includes work involving providing services that are received outside Poland via electronic means of communication within the meaning of regulations on electronic services (e.g. by e-mail), or via telecommunications equipment within the meaning of Telecommunications Law, if, in accordance with the provisions binding the recipient of the services, Sundays and public holidays are the recipient's working days, and the work ensuring the ability to provide such services.

II**Work in progress...****Amending the order of importance of certain provisions**

The Ministry of Labour and Social Policy is working on an amendment to the Labour Code, which, among others, is intended to:

- adapting the entitlements for issuing implementing regulations that are included in the Labour Code to the requirements of the Polish Constitution,
- transfer statutory provisions from the level of regulations to the Labour Code, including those for computing pro rata leave when changing employers during a year, for setting the amount of proportional leave on the acquisition of a greater amount of leave, on forms of granting leave in the event of its transfer to a different period, on computing holiday pay and holiday leave equivalents,
- clarifying certain interpretation issues associated with these regulations.

The draft amendment has been referred for public consultations.

I**Nowe prawo****Zmiany w czasie pracy**

4 marca 2014 r. weszły w życie przepisy rozszerzające katalog okoliczności uzasadniających pracę w niedziele i święta. W katalogu tym znalazły się prace polegające na świadczeniu usług z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną (np. za pomocą poczty elektronicznej) lub urządzeń telekomunikacyjnych w rozumieniu przepisów prawa telekomunikacyjnego, odbieranych poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, jeżeli zgodnie z przepisami obowiązującymi odbiorcę usługi niedziele i święta są u niego dniami pracy, a także prace zapewniające możliwość świadczenia takich usług.

II**Trwają prace nad...****Zmiana rangi niektórych przepisów**

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej pracuje nad nowelizacją Kodeksu pracy, która ma na celu m.in.

- dostosowanie do wymogów Konstytucji RP zawartych w Kodeksie pracy upoważnień do wydawania aktów wykonawczych,
- przeniesienie z rozporządzeń do Kodeksu pracy przepisów rangi ustawowej, m.in. przepisów o obliczaniu urlopu proporcjonalnego przy zmianie pracodawcy w ciągu roku, ustalaniu wymiaru urlopu proporcjonalnego przy nabyciu urlopu w wyższym wymiarze, sposobu udzielania urlopu w razie jego przesunięcia na inny termin, obliczaniu wynagrodzenia urlopowego i ekwiwalentu za urlop,
- usunięcie niektórych wątpliwości interpretacyjnych związanych z tymi przepisami.

Projekt założeń został przekazany do uzgodnień społecznych.

Changes in confirming conditions of employment

On 14 January 2014 a draft members' bill was put before the Sejm on confirming employees' conditions of employment. According to the draft, if an employment contract was not concluded in writing, the employer would be required to give the employee written confirmation of the parties to the contract, the contract type and its terms and conditions, before allowing the employee to commence work, and not, as under current provisions, by the date on which the employee starts work.

According to its drafters, the introduction of this change will reduce clandestine employment and will enable the State Labour Inspectorate to properly control this area.

Changes to definite term agreements

On 26 February 2014 a draft members' amendment of the Labour Code was submitted to the Sejm. The draft envisages, among others:

- introduction of a cumulative 24 months maximum period of employment with a given employer of an employee under a definite term employment contract. As an exception, a possible extension of this period up to not more than 36 months could follow from a collective labour agreement or work regulations agreed with the establishment's trade union. The collective labour agreement, or the work regulations agreed with the establishment's trade union could also include an obligation for the employer to give reasons for terminating a definite term employment contract;
- an ability to anticipate the notice of termination of a definite term employment contract, only when it has been concluded for longer than 12 months, and not as in the case currently: above 6 months;
- a two weeks' period of notice, if the definite term employment contract is for more than 12 months and a one month's notice period for such contracts for periods which exceed 18 months;
- increase in the compensation limit for unfair or unlawful termination of employment contract with notice and compensation for unlawful termination of employment contract without notice of up to 12 times the monthly salary of the employee.

Sunday work

On 21 March 2014, the Sejm rejected the draft members' bill extending the ban on working in retail stores to all Sundays. The bill envisaged also expanding the list of exceptions covering cases in which work on Sundays and holidays may be permitted, to work at petrol stations.

Zmiany w zakresie potwierdzania warunków zatrudnienia

14 stycznia 2014 r. wpłynął do Sejmu poselski projekt ustawy w sprawie potwierdzania warunków zatrudnienia pracownika. Zgodnie z projektem, w przypadku niezawarcia umowy o pracę w formie pisemnej, pracodawca miałby obowiązek potwierdzić pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków przed dopuszczeniem pracownika do pracy, a nie – jak ma to miejsce obecnie – najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika.

Zdaniem projektodawców wprowadzenie takiej zmiany ograniczy zjawisko „pracy na czarno” oraz umożliwi Państwowej Inspekcji Pracy sprawowanie realnej kontroli w tym zakresie.

Zmiany w umowach na czas określony

26 lutego 2014 r. wpłynął do Sejmu poselski projekt nowelizacji Kodeksu pracy. Projekt przewiduje m.in.:

- wprowadzenie łącznego 24-miesięcznego maksymalnego okresu zatrudnienia pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony u danego pracodawcy. Wyjątkowo możliwość przekroczenia tego terminu, jednakże nie dłużej niż do 36 miesięcy, mogłaby wynikać z układu zbiorowego pracy lub regulaminu pracy uzgodnionego z zakładową organizacją związkową. Układ zbiorowy pracy lub regulamin pracy uzgodniony z zakładową organizacją związkową mógłby również przewidywać obowiązek uzasadniania przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony;
- możliwość przewidzenia wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony, dopiero gdy została zawarta na okres dłuższy niż 12 miesięcy, a nie jak do tej pory dłuższy niż 6 miesięcy;
- 2-tygodniowy okres wypowiedzenia, jeżeli umowa o pracę na czas określony przekracza 12 miesięcy i miesięczny okres wypowiedzenia dla umów o pracę na czas określony przekraczający 18 miesięcy;
- zwiększenie limitu odszkodowania za nieuzasadnione lub niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę oraz odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę do 12-krotności miesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Praca w niedziele

21 marca 2014 r. Sejm odrzucił poselski projekt ustawy przewidujący rozszerzenie zakazu pracy w placówkach handlowych na wszystkie niedziele. Projekt ten zakładał również J poszerzenie listy wyjątków określających przypadki, w których praca w niedziele i święta jest dozwolona o pracę na stacjach benzynowych.

Meanwhile on 19 September 2013, a draft citizens' bill was put before the Sejm also envisaging a ban on retail trading on Sundays. This draft does not, though, anticipate more exceptions in which work would be allowed on Sundays and public holidays.

III From the courtroom

Compensation for unfair or unlawful termination of employment is subject to indexation under the terms of Article 3581 sec. 3 of the Civil Code - Supreme Court judgment of 26 November 2013

Compensation for unfair or unlawful termination of employment contract with notice is, in fact, a claim for payment of a predetermined, lump sum of money and, as such, is subject to indexation under the terms of the Civil Code – so held the Supreme Court in its judgment of 26 November 2013 (II 65/13). In the court's opinion, in the event of lengthy court proceedings, the possibility of indexing the compensation ensures that real value may be maintained for the employee. The indexation of the compensation, is however, dependent on a significant decline occurring to purchasing power.

Use of a rigid two weeks' notice period to terminate a definite term employment contract without regard to the employee's length of service with the employer, while the length of the period of notice in the case of indefinite term employment contracts is determined according to the length of service and can range from two weeks to three months, constitutes discrimination against workers employed under fixed term contracts – ECJ judgment of 13 March 2014

Article 33 of the Labour Code, which provides that in a definite term employment contract the parties may provide for the possibility of its early termination by observing a two weeks' notice period, is inconsistent with the principle of non-discrimination laid down in the Framework Agreement on definite term work concluded on 18 March 1999, which constitutes an annex to the Council Directive 99/70/EC of 28 June 1999 – this was the position taken by the ECJ in its judgment of 13 March 2014 (C-38/2013). In the opinion of the court, there are no objective reasons for allowing termination notice periods of definite term employment contracts to be independent of the length of service of the employee with the employer. The grounds of the judgment have not yet been issued.

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.

Z kolei 19 września 2013 r. wpłynął do sejmu obywatelski projekt ustawy, który również zakłada wprowadzenie zakazu w niedziele w placówkach handlowych. Projekt ten nie przewiduje jednak poszerzenia katalogu wyjątków dopuszczających pracę w niedziele i święta.

III Z sali sądowej

Odszkodowanie za nieuzasadnione lub niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę podlega waloryzacji na zasadach określonych w art. 3581 § 3 Kodeksu cywilnego – wyrok SN z 26 listopada 2013 r.

Odszkodowanie za nieuzasadnione lub niezgodne z prawem wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę jest roszczeniem o zapłatę z góry określonej, zryczałtowanej sumy pieniężnej i jako takie podlega waloryzacji na zasadach określonych w Kodeksie cywilnym – tak orzekł SN w wyroku z 26 listopada 2013 r. (II 65/13). W ocenie sądu w przypadku długotrwałych postępowań sądowych możliwość waloryzacji odszkodowania pozwala na zapewnienie pracownikowi jego realnej wartości. Warunkiem waloryzacji odszkodowania jest jednak wystąpienie istotnego spadku siły nabywczej pieniądza.

Stosowanie sztywnego 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony bez uwzględniania stażu pracownika u danego pracodawcy, podczas gdy długość okresu wypowiedzenia w przypadku umów o pracę zawartych na czas nieokreślony jest określana stosownie do tego stażu i może wynosić od dwóch tygodni do trzech miesięcy, stanowi dyskryminację pracowników zatrudnionych na czas określony – wyrok TS z 13 marca 2014 r.

Artykuł 33 Kodeksu pracy, który przewiduje, że w umowie o pracę na czas określony strony mogą przewidzieć możliwość jej wcześniejszego wypowiedzenia, jest niezgodny z zasadą niedyskryminacji określoną w Porozumieniu ramowym w sprawie pracy na czas określony zawartym 18 marca 1999 r., stanowiącym załącznik do dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. – takie stanowisko zajęł TS w wyroku 13 marca 2014 r. (C-38/2013). W ocenie sądu brak jest obiektywnych powodów pozwalających na niezależnienie okresów wypowiedzenia umów o pracę na czas określony od stażu pracownika u danego pracodawcy. Uzasadnienie wyroku nie zostało jeszcze sporządzone.

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.