

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 pay in 2016: PLN 1,850

In accordance with the Council of Ministers' regulation of 11 September 2015, a new minimum wage for work will apply from 1 January 2016: PLN 1,850.

More rights for working parents

The second day of January 2016 will see in new Labour Code provisions concerning, among others, various types of parenthood leave.

The changes include the abolition of additional maternity leave, with a simultaneous extension of parental leave from 32 or 34 weeks, depending on the number of children born at one time. If the employee chooses to combine parental leave with working, then under the act the employee's leave will be proportionally extended even up to 64 weeks (in the event of the birth of a single child). At the same time, the employee will be able to elect to use up to 16 weeks of parental leave at a time that is not necessarily immediately after a previous period of such leave, even up to the end of the calendar year in which the child reaches 6 years of age. Nonetheless, the deferred parts of parental leave will diminish the number of parts of the childcare leave. The parental leave also remain available to the end of the year in which the child turns 6.

At the same time, the period in which an employee, who is a father, will be able to take two weeks of paternity leave, becomes extended from 12 to 24 months.

The act will also harmonise the parenthood rights of insured non-employee parents of a child with those of employees.

New trilateral cooperation forum

The Act on the Council for Social Dialogue and Other Social Dialogue Institutions came into effect on 11 September 2015. The council is a forum for cooperation between employees, employers and the government. It replaces the Trilateral Commission. Parties will be able to prepare premises for draft acts, give opin-

I Zmiany w prawie

Minimalne wynagrodzenie w 2016 r. – 1850 zł

Zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 11 września 2015 r. od 1 stycznia 2016 r. obowiązywać będzie nowa wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę: 1850 zł.

Więcej uprawnień dla pracujących rodziców

2 stycznia 2016 r. wejdą w życie nowe przepisy kodeksu pracy dotyczące m.in. urlopów związanych z rodzicielstwem.

Ustawa przewiduje m.in. zniesienie dodatkowego urlopu macierzyńskiego przy jednoczesnym wydłużeniu urlopu rodzicielskiego do 32 lub 34 tygodni, w zależności od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie. Jeśli pracownik zdecyduje się połączyć korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy, to zgodnie z ustawą wymiar jego urlopu ulegnie proporcjonalnemu wydłużeniu, w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie nawet do 64 tygodni. Jednocześnie, pracownik będzie mógł zdecydować o wykorzystaniu do 16 tygodni urlopu rodzicielskiego w terminie nieprzypadającym bezpośrednio po poprzedniej części takiego urlopu, nawet do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia. Liczba odłożonych części urlopu rodzicielskiego pomniejszy jednak liczbę części przysługującego urlopu wychowawczego. Czas wykorzystania urlopu wychowawczego również uległ wydłużeniu do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia.

Jednocześnie z 12 do 24 miesięcy wydłużono okres, w którym pracownik-ojciec będzie mógł wykorzystać 2 tygodnie urlopu ojcowskiego.

Ustawa zrównuje również w zakresie uprawnień związanych z rodzicielstwem pozycję pracowników z ubezpieczonymi-rodzicami dziecka niebędącymi pracownikami.

Nowe forum trójstronnej współpracy

11 września 2015 r. weszła w życie Ustawa o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego. Rada stanowi forum współpracy pracowników, pracodawców oraz rządu. Zastąpi ona Komisję Trójstronną. Strony będą mogły przygotowywać założenia projek-

ions on assumptions in drafts prepared by the Council of Ministers and its members and request the Supreme Court to resolve legal issues. The council will be headed by a chairman elected for a one-year term. The chair of the council will rotate between representatives of employees, employers and the government.

Shorter definite-term employment contracts

An amendment to the Labour Code, published on 21 August 2015, introduces, among others, constraints on concluding definite-term employment contracts. We discussed the new act's objectives in [the April-June 2015 issue](#). The act will take effect from 22 February 2016.

II Work in progress...

Curtailement of illegal work and more stringent penal provisions

This draft amendment to the Labour Code has been sent for a first reading. It includes an obligation to conclude a contract of employment in writing no later than on the day before the employee starts work. The draft also envisages changes to the Criminal Code, which would penalise violations of rights, not only of employees, but also of all persons performing paid work. Concomitantly, the draft stipulates that each violation of rights of such persons will be a criminal act, and not just malicious or persistent violations, as is the case currently.

III From the courtroom

A termination of employment by an employee due to the employer's serious breach of obligations to the employee gives rise to an entitlement to severance pay under the Collective Redundancies Act – Supreme Court resolution of 2 July 2015

If an employee terminates a contract due to a serious breach by the employer of obligations to the employee and those constitute the sole reason for the termination of employment, that employee will be entitled to severance pay under the law on collective redundancies - this position was adopted by the Supreme Court in its resolution of 2 July 2015 (III PRZP 4/15). The resolution sets a precedent. Thus far, it was accepted that the right to severance pay arises only, if employment has been terminated by the employer, or an agreement has been concluded terminating it at the initiative of the employer. The justification of this resolution is not yet ready.

An enterprise-level collective bargaining agreement can free a firm from having to apply an above-enterprise collective labour agreement – Supreme Court judgment of 9 July 2015.

In its judgment of 9 July 2015, the Supreme Court voiced support for the possibility of concluding a collective agreement between an employer and trade unions

tów aktów prawnych, opiniować założenia projektów przygotowanych przez Radę Ministrów i jej członków, czy też występować do Sądu Najwyższego z wnioskiem o rozstrzygnięcie zagadnienia prawnego. Na czele Rady stanie przewodniczący wybierany na roczne kadencje. Przewodniczącym Rady będzie naprzemiennie przedstawiciel pracowników, pracodawców oraz rządu.

Krótsze umowy o pracę na czas określony

21 sierpnia 2015 r. została opublikowana nowelizacja Kodeksu pracy, wprowadzająca m.in. ograniczenia w zawieraniu umów o pracę na czas określony. O założeniach ustawy pisaliśmy w [wydaniu kwiecień – czerwiec 2015 r.](#) Ustawa wejdzie w życie 22 lutego 2016 r.

II Trwają prace nad...

Ograniczenie „pracy na czarno” oraz bardziej rygorystyczne przepisy karne

Do I czytania został skierowany projekt zmian kodeksu pracy, który przewiduje obowiązek zawierania umowy o pracę na piśmie najpóźniej dzień przed rozpoczęciem pracy przez pracownika. Projekt przewiduje również zmiany kodeksu karnego, które sankcjonowałyby naruszenia praw nie tylko pracowników, ale szeroko rozumianych osób wykonujących pracę zarobkową. Jednocześnie, projekt zakłada, że każde naruszenie praw takich osób będzie stanowiło przestępstwo, a nie jak miało to miejsce dotychczas jedynie naruszenie złośliwe lub uporczywe.

III Z sali sądowej

Rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę obowiązków wobec pracownika uprawnia do odprawy pieniężnej z ustawy o zwolnieniach grupowych – uchwała Sądu Najwyższego z 2 lipca 2015 r.

Pracownik, który rozwiązuje umowę o pracę z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę obowiązków wobec pracownika i przyczyny te stanowią wyłączny powód rozwiązania umowy o pracę, pracownik nabywa prawo do odprawy pieniężnej z ustawy o zwolnieniach grupowych – takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w Uchwale z 2 lipca 2015 r. (III PRZP 4/15). Uchwała ma charakter precedensowy. Dotychczas przyjmowano bowiem, że odprawa przysługuje jedynie w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę lub zawarcia porozumienia rozwiązującego z inicjatywy pracodawcy. Uzasadnienie uchwały nie zostało jeszcze sporządzone.

Zakładowym porozumieniem zbiorowym można uwolnić się od stosowania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy – wyrok Sądu Najwyższego z 9 lipca 2015 r.

W wyroku z 9 lipca 2015 r. Sąd Najwyższy opowiedział się za możliwością zawarcia porozumienia zbiorowego między pracodawcą a działającymi u niego organizacjami

operating at its establishment concerning non-application of an above-enterprise collective labour agreement (I PK 216/14). The Supreme Court's judgment puts an end to the ongoing dispute in doctrine as to the possibility of excluding the application of an above-enterprise labour agreement. At the same time, the Supreme Court pointed out that such an agreement is an agreement, which is based on an act and is of prescriptive nature. This means that employees can demand that the employer fulfils the benefits granted in that agreement.

Failure to complete training for a position at work does not allow the conclusion that the sole blame for an accident at work may be ascribed to the injured worker – Supreme Court judgment of 14 July 2015.

If an employee has not undertaken compulsory training for a position at work, it cannot be assumed that the employee should be held solely to blame for any related accident. The labour court is bound, in this, by the final judgment convicting the person representing the employer for failure to provide such training - this position was taken by the Supreme Court in its judgment of 14 July 2015 (II PK 86/14). As an aside, the Supreme Court pointed out that even if it can be established that the fault may only be attributed to the injured party, this does not remove the liability of the enterprise that is operating on its own account and is powered by forces of nature, if other, even non-culpable causes coexist that remain in adequate causal relationship to the injury.

Contact

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

związkowymi w przedmiocie uwolnienia się od stosowania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy (I PK 216/14). Wyrok Sądu Najwyższego kończy toczący spór w doktrynie co do możliwości wyłączenia stosowania ponadzakładowego układu pracy. Jednocześnie Sąd Najwyższy w wyroku wskazał, że takie porozumienie jest porozumieniem opartym na ustawie i ma charakter normatywny. Oznacza to, że pracownicy mogą dochodzić od pracodawcy spełnienia świadczeń przyznanych w takim porozumieniu.

Nieprzeprowadzenie szkolenia stanowiskowego nie pozwala na przyjęcie, że wyłączną winą za zaistniały wypadek można obciążyć poszkodowanego pracownika – wyrok Sądu Najwyższego z 14 lipca 2015 r.

Jeśli pracownik nie przeszedł obowiązkowego szkolenia stanowiskowego, nie jest możliwe ustalenie, że ponosi wyłączną winę za zaistniały wypadek. Sąd pracy jest przy tym związany prawomocnym wyrokiem skazującym osobę reprezentującą pracodawcę za niezapewnienie takiego szkolenia – takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 14 lipca 2015 r. (II PK 86/14). Na marginesie Sąd Najwyższy wskazał, że nawet ustalenie, że wina może być przypisana jedynie poszkodowanemu, nie uchyla odpowiedzialności prowadzącego na własny rachunek przedsiębiorstwo wprowadzane w ruch za pomocą sił przyrody, jeżeli współistnieją inne, choćby niezawinione przyczyny, które pozostają w adekwatnym związku przyczynowym ze szkodą.

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 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, 2015

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, 2015