NEWSLETTER / BIULETYN

WARDYŃSKI + WSPÓLNICY

LABOUR AND EMPLOYMENT LAW PRACTICE — ZESPÓŁ PRAWA PRACY

OCTOBER-DECEMBER — **2015** — **PAŹDZIERNIK-GRUDZIEŃ**

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

New factors detrimental to women's health

The Annex to the Council of Ministers' regulation concerning the list of jobs especially taxing or harmful to women's health was modified on 13th November 2015. In particular, part VIII of the Annex was expanded by a catalog of hazards caused by chemical substances and mixtures. At the same time the list of chemical substances which - irrespective of the level of their concentration in the workplace - constitute a hazard to women's health, was expanded by "chemical agents known to be dangerous when absorbed through the skin".

Reimbursement of the cost of employing an unemployed individual

An amendment to the Act on Employment Promotion and Labour Market Institutions came into force on 21st November 2015. As a result of the new regulation, employers or entrepreneurs will be able to conclude an agreement with the county governor under which part of the cost incurred for salaries, social security contributions and awards handed to hired unemployed individuals up to the age of 30 will be reimbursed for 12 months at the rate stated in the agreement. The parties will be able to conclude such agreements between 1st January 2016 and 31st December 2017.

A new regulation on medical certificates

A new regulation determining the modalities and manner of adjudging temporary incapacity for work and issuing medical certificates, the manner of documenting the adjudged incapacity to work, as well as the modalities and manner of correcting errors in issued medical certificates, came into force on 1st January 2016. The new regulation is a consequence of amendments to the Act on Benefits and the entry into force of the so-called e-leave. This regulation largely consolidates the rules contained in the currently applied regulations, which will expire at the beginning of 2016.

Remuneration for the period of not being required to report for work

The rules governing the determination of holiday pay will henceforth apply to determining the remuneration of employees for the period of not being required to report for work after having received a notice of employment

I
Zmiany w prawie

Nowe czynniki szkodliwe dla kobiet

Z dniem 13 listopada 2015 r. uległ zmianie załącznik do rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet. W szczególności rozbudowano część VIII załącznika, w którym pojawił się między innymi katalog rodzajów zagrożeń stwarzanych przez substancje i mieszaniny. Jednocześnie do wykazu substancji chemicznych, które niezależnie od ich stężenia w środowisku pracy stanowią o szkodliwości dla zdrowia kobiet, dodano „czynniki chemiczne o znanym i niebezpiecznym wchłanianiu przez skórę".

Refundacja kosztów zatrudnienia bezrobotnego

21 listopada 2015 r. weszła w życie nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Dzięki nowym regulacjom pracodawca lub przedsiębiorca będzie mógł zawrzeć ze starostą umowę, na podstawie której część kosztów poniesionych na wynagrodzenia, składki na ubezpieczenia społeczne oraz nagrody dla skierowanych do pracy bezrobotnych do 30 roku życia będzie refundowana przez okres 12 miesięcy w uzgodnionej w umowie wysokości. Umowy takie będą mogły być zawierane od 1 stycznia 2016 r. do 31 grudnia 2017 r.

Nowe rozporządzenie o zaświadczeniach lekarskich

Z dniem 1 stycznia 2016 r. wejdzie w życie nowe rozporządzenie określające tryb i sposób orzekania o czasowej niezdolności do pracy oraz wystawiania zaświadczenia lekarskiego, sposób dokumentowania orzeczonej niezdolności do pracy, a także tryb i sposób sprostowania błędu w zaświadczeniu lekarskim. Nowe rozporządzenie to konsekwencja zmiany ustawy zasiłkowej oraz wejścia w życie tzw. e-zwolnień. Powyższe rozporządzenie w dużej mierze konsoliduje regulacje zawarte w dotychczas obowiązujących w tym zakresie rozporządzeniach, które utracą moc z początkiem 2016 r.

Wynagrodzenie za okres zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy

Przy ustalaniu wynagrodzenia za okres zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy przez pracownika w okresie wypowiedzenia, pracownicę w ciąży lub pra-

termination, of pregnant employees and of breastfeeding employees. Until now this issue was not legally governed. The new wording of Art. 5 of the Ministry of Labour and Social Policy Regulation of 29th May 1996 on Methods of Determining the Remuneration for Periods of not Reporting for Work and Remuneration Serving as the Basis for Calculating Compensation, Severance Pay, Compensatory Salary Supplements and Other Benefits Provided for in the Labour Code will enter into force on 22nd February 2016.

cownicę karmiącą dziecko piersią będą miały zastosowanie zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop. Do tej pory kwestia ta nie była prawnie uregulowana. Nowe brzmienie § 5 rozporządzenia MPiPS z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy wejdzie w życie 22 lutego 2016 r.

Lower allowances in payments to the National Fund for the Rehabilitation of People with Disabilities (NFRPD)

An amendment to the Act on Occupational and Social Rehabilitation and Employment of People with Disabilities will come into effect on 1st July 2016. It will introduce a limit in the possibility of reducing the level of contributions to NFRPD. From now on the reduction will apply only to 50% of the contribution which the buyer of products or services provided by an employer with personnel made up in at least 30% of people with disabilities is required to make in the given month.

Niższe ulgi we wpłatach na PFRON

Z dniem 1 lipca 2016 r. wchodzi w życie nowelizacja ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Wprowadza ona ograniczenie możliwości obniżenia wpłaty na PFRON. Od tej pory obniżka przysługiwać będzie wyłącznie do wysokości 50% wpłaty, do której zobowiązany jest w danym miesiącu nabywca produkcji lub usługi od pracodawcy, który osiągnął wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości co najmniej 30%.

II
Work in progress…

II
Trwają prace nad…

Determining the rate of allowance for overnight accommodation in the sleeper cab

The Minister of Infrastructure and Development presented in November a bill amending the Act on Truck Drivers' Working Time and introducing an amendment to the Road Transport Act. It is a consequence of the Supreme Court resolution of 12th June 2014 (II PZP 1/14), in which the court ruled that providing truck drivers with a place to sleep in the cab cannot be considered "free accommodation" made available by the employer and does not exempt the latter from paying the driver overnight accommodation allowance.

The ministerial bill provides that making a space to sleep available in the cab of the vehicle will be considered free overnight accommodation releasing the employer from the obligation to pay overnight accommodation allowance if the cab meets certain requirements, for example those related to the size of the space for sleeping, size and parameters of the bed, as well as the availability of electrical connectors, lighting points and heating and ventilation system (also when parked with the engine switched off).

The requirements for cab sleeper standards will be regulated in detail in the executive orders which will also determine the amounts and conditions under which truck drivers receive payments associated with business travel.

The draft was submitted for public consultation.

Uregulowanie ryczałtów za nocleg w kabinie

Minister Infrastruktury i Rozwoju przedstawił w listopadzie projekt zmiany ustawy o czasie pracy kierowców oraz zmianie ustawy o transporcie drogowym. Jest on następstwem uchwały Sądu Najwyższego z 12 czerwca 2014 r. (II PZP 1/14), w której SN orzekł, że zapewnienie kierowcy samochodu ciężarowego miejsca do spania w kabinie nie stanowi zapewnienia przez pracodawcę „bezpłatnego noclegu" i nie zwalnia z obowiązku wypłaty ryczałtu za nocleg.

Projekt ministerialny zakłada, że zapewnienie miejsca do spania w kabinie pojazdu będzie stanowiło bezpłatny nocleg zwalniający pracodawcę z obowiązku wypłaty ryczałtu za nocleg pod warunkiem, że kabina spełnia określone wymogi dotyczące m.in. rozmiarów przestrzeni do spania, rozmiarów i parametrów leżanki, a także dostępności złączy elektrycznych i punktów oświetlenia oraz systemu wentylacji i ogrzewania (również podczas postoju z wyłączonym silnikiem).

Wymogi dotyczące standardu kabiny zostaną szczegółowo uregulowane w rozporządzeniach wykonawczych, które określą także wysokość i warunki ustalania należności przysługujących kierowcy z tytułu podróży służbowej.

Projekt został przekazany do konsultacji publicznych.

The new rules for the recognition of professional qualifications acquired in EU Member States

After the first reading, parliamentary commissions were handed a government bill on the principles of recognizing professional qualifications acquired in EU Member States, which will replace the existing act of 18th March 2008 and will amend the law governing the recognition

Nowe zasady uznawania kwalifikacji zawodowych nabytych w państwach członkowskich UE

Do pracy w komisjach trafił po pierwszym czytaniu rządowy projekt ustawy o zasadach uznawania kwalifikacji zawodowych nabytych w państwach członkowskich UE, która zastąpi obecnie obowiązującą w tym zakresie ustawę z 18 marca 2008 r. oraz znowelizuje ustawy regu-

of qualifications in the so-called “sectorial” professions. The objective assumed by the authors of the bill lies in simplifying administrative procedures for the recognition of professional qualifications, introducing new solutions making it easier to recognize qualifications in occupations that do not fall under the EU harmonization of education, improve the availability of information about such procedures and increase support for citizens.

lujące uznawanie kwalifikacji w tzw. zawodach sektorowych. Zakładanym przez projektodawców celem regulacji jest uproszczenie procedur administracyjnych w zakresie uznawania kwalifikacji zawodowych, wprowadzenie nowych rozwiązań ułatwiających uznawanie kwalifikacji w zawodach, w których nie obowiązuje unijna harmonizacja kształcenia, a także poprawa dostępności informacji o takich procedurach oraz zwiększenie wsparcia dla obywateli.

III
From the courtroom

Employer’s dissemination of false information about his employee may constitute a violation of the latter’s personal rights even if the employer has exercised due diligence in verifying the accuracy of the information - the Supreme Court judgment of 24th June 2015 (II PK 207/14)

The fact of having read aloud at a teachers’ meeting a complaint of a student’s parent against a teacher, which together with the signature appearing on it has turned out to have been “cooked up”, constitutes a violation of employee’s personal rights. Such violation should always be evaluated in an objective manner, which means that it should be examined whether, in the specific circumstances, taking into account the average human reactions, the teacher’s behavior could have become the basis for negative feelings on the side of the affected student. Publicized information (complaint) about the employee does not have to come from the employer because the violation of personal rights does not only consist in preparing such information but also in its dissemination. Compliance with the duty of due diligence in checking the information does not in itself exclude the lawlessness of the action. The latter may be excluded only if statements of fact prove true.

The Supreme Court pointed out that the Labour Code did not contain a separate directory or definition of employee’s personal rights. Personal rights of an employee are considered personal rights within the meaning of general civil law

III
Z sali sądowej

Rozpowszechnianie przez pracodawcę nieprawdziwych informacji na temat pracownika może stanowić naruszenie dób osobistych tego pracownika, nawet jeśli pracodawca dochował należytej staranności i rzetelności w sprawdzeniu prawdziwości tych danych – wyrok Sądu Najwyższego z 24 czerwca 2015 (II PK 207/14)

Odczytanie na forum rady pedagogicznej skargi rodzica ucznia na nauczyciela, która, jak się okazało, była wraz z podpisem spreparowana, stanowi naruszenie dobra osobistego pracownika. Takie naruszenie zawsze powinno być oceniane w sposób obiektywny, co oznacza, że należy zbadać, czy w konkretnym stanie faktycznym, biorąc pod uwagę przeciętne reakcje ludzkie, dane zachowanie mogło stać się podstawą negatywnych odczuć po stronie poszkodowanego. Upubliczniane informacje (zarzuty) na temat pracownika nie muszą przy tym pochodzić od pracodawcy, gdyż naruszeniem dobra osobistego jest nie tylko ich sporządzenie, ale także rozpowszechnianie. Dochowanie należytej staranności w sprawdzeniu tych danych samo w sobie nie wyłącza bezprawności działania. Bezprawność takiego naruszenia można wyłączyć jedynie w razie prawdziwości twierdzeń co do faktów.

Sąd Najwyższy wskazał przy tym, że Kodeks pracy nie zawiera odrębnego katalogu ani definicji dób osobistych osoby zatrudnionej. Dobra osobiste pracownika są uznawane za dobra osobiste w rozumieniu powszechnego prawa cywilnego.

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

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

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