

## WYNIKI RANKINGÓW PRAWNICZYCH

Kancelaria Raczkowski Paruch ponownie zajęła 1. miejsce w międzynarodowych rankingach kancelarii prawniczych **Chambers & Partners Europe (Band 1)** oraz **Legal 500 EMEA (Top Tier)**, jak również otrzymała tytuł Lidera w kategoriach prawo pracy i ubezpieczeń społecznych oraz prawo karne dla biznesu w Rankingu Kancelarii Prawniczych **Rzeczpospolitej**.



Jesteśmy ponadto dumni z indywidualnych wyróżnień przyznanych w dwóch dziedzinach: **Employment** oraz **Dispute Resolution**.

adw. Bartłomiej Raczkowski – *Top Ranked Leading Individual*; r. pr. Sławomir Paruch, r. pr. Katarzyna Dobkowska, r. pr. Łukasz Chruściel oraz adw. Dominika Stępińska-Duch – *Leading Individual*; r. pr. Łukasz Kuczkowski – *Recommended Lawyer*.

## »» ZMIANY W PRZEPISACH

### Nowe zasady wykonywania przewozów we Francji

W dniu 7 kwietnia 2016 roku został wydany dekret wykonawczy nr 2016-418 do tzw. ustawy Macrona określający zasady delegowania pracowników w transporcie drogowym na terytorium Francji. Dekret wprowadza nowe obowiązki dla zagranicznych firm transportowych oraz francuskich zleceniodawców.

Zgodnie z tymi przepisami, polski przewoźnik będzie m.in. zobowiązany wystawić każdemu oddelegowanemu kierowcy zaświadczenie o oddelegowaniu oraz powołać przedstawiciela na terenie Francji uprawnionego do kontaktu z francuskimi organami kontroli. Przedstawiciel będzie również przechowywać dokumentację związaną z oddelegowaniem pracownika i okazywać ją na każde wezwanie organów kontroli. Także kierowca będzie zobowiązany przechowywać część tej dokumentacji w kabinie pojazdu.

## WYDARZENIA

19 maja 2016

### ŚNIADANIE CZWARTKOWE

Jak uregulować i kompensować pracę w nadgodzinach, aby uniknąć roszczeń i zminimalizować ryzyko ich skuteczności? Podczas najbliższego śniadania czwartkowego odpowie na to pytanie r. pr. Katarzyna Dobkowska.

Co istotne, oddelegowany kierowca nie będzie mógł zarabiać mniej niż jego francuski kolega. W tym zakresie polscy przewoźnicy będą zobowiązani stosować stawki wynagrodzenia wynikające z branżowego układu zbiorowego pracy dla kierowców. Obecnie stawka godzinowa francuskiego kierowcy wynosi co najmniej 9,68 euro, a jej ostateczna wysokość zależy od wysługi lat. Przewoźnicy będą musieli także przestrzegać francuskich przepisów prawa w zakresie m. in. wymiaru czasu pracy czy urlopu.

Odpowiedzialność za przestrzeganie powyższych przepisów ponosić będą osoby zarządzające przedsiębiorstwem (co do zasady - członkowie zarządu). Za nieprzestrzeganie przepisów grożą wysokie kary, które łącznie nie mogą jednak przekroczyć 500.000 euro. Niezależnie od powyższego, kary administracyjne mogą być również nakładane na same spółki.

Dekret wchodzi w życie z dniem 1 lipca 2016 roku.

Ministerstwo Infrastruktury i Budownictwa zawiesiło prace nad projektem nowelizacji ustawy o czasie pracy kierowców oraz o transporcie drogowym. Projekt miał uregulować kwestie związane z wypłacaniem ryczałtów dla kierowców śpiących w kabinach ciężarówek. Zdaniem resortu właściwsze będzie wypracowanie kompromisu w ramach Rady Dialogu Społecznego, a także, o ile będzie to możliwe, uzgodnienie zasad wynagradzania kierowców w ponadzakładowym układzie zbiorowym pracy.

### **Nielegalne dowody poświadczą przeciwko pracodawcy**

Od dnia 15 kwietnia 2016 roku procedura karna będzie przebiegała według nowych zasad. Tego dnia wchodzi w życie zmiany wprowadzone ustawą z dnia 11 marca 2016 roku o zmianie ustawy – Kodeks postępowania karnego oraz niektórych innych ustaw. W świetle nowych przepisów rozmowa z pracownikiem, klientem czy członkiem zarządu, utrwalona nielegalnie przez podwładnego, będzie mogła stanowić dowód przeciwko pracodawcy w postępowaniu przed sądem.

Dotychczasowa reforma procedury karnej zakazywała wykorzystania dowodów zdobytych na potrzeby postępowania karnego w sposób sprzeczny z prawem. Ten zakaz stanowił istotne ograniczenie w postępowaniu dowodowym. Po wejściu w życie zmian, dowodu nie będzie można wykorzystać jedynie w sytuacji, gdy uzyskano w związku z pełnieniem przez

10 maja 2016

#### **KONGRES KADRY**

Podczas jednej z największych w Polsce konferencji dla branży HRM, r. pr. Edyta Jagiełło oraz Robert Stępień opowiedzą o praktycznych aspektach rekrutacji i zatrudniania pracowników.

17-18 maja 2016

#### **KONGRES PRAWNY & COMPLIANCE**

Podczas konferencji organizowanej przez Business Media Solutions, adw. Dominika Stępińska-Duch wygłosi prelekcję na temat roli *compliance* w budowaniu kultury organizacyjnej spółki.

19-21 maja 2016

#### **EELA CONFERENCE**

W dorocznej konferencji European Employment Lawyers Association, która odbędzie się w Pradze, wezmą udział adw. Bartłomiej Raczkowski oraz r. pr. Łukasz Chruściel.

Aby uzyskać więcej informacji, prosimy o kontakt pod adresem:  
[office@raczkowski.eu](mailto:office@raczkowski.eu)



funkcjonariusza publicznego obowiązków służbowych lub w wyniku: zabójstwa, umyślnego spowodowania uszczerbku na zdrowiu lub pozbawienia wolności. Pracownicy będą mogli przedkładać dowody, które dotychczas nie zostałyby przyjęte. W postępowaniu przeciwko pracodawcy w grę mogą wchodzić przede wszystkim nielegalne nagrania dźwiękowe lub audiowizualne, czy informacje uzyskane w drodze dostępu do korespondencji przez nieuprawnionego pracownika (w tym także e-mailowej).

## »» PROJEKTY ZMIAN AKTÓW PRAWNYCH

### **Zmiana systemu wynagradzania prezesów państwowych spółek**

Ministerstwo Skarbu Państwa opublikowało przygotowany projekt ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami.

Nowa regulacja ma wprowadzić jednolite zasady wynagradzania osób zasiadających w organach spółek z udziałem Skarbu Państwa. Obecnie poziom wynagrodzeń określa tzw. ustawa kominowa. Nie obejmuje ona jednak większości największych spółek z udziałem Skarbu Państwa (np. PZU, Orlen, KGHM). Skarb Państwa nie jest już bowiem większościowym akcjonariuszem w tych spółkach. Projekt ustawy rozszerza krąg podmiotów objętych ograniczeniami w zakresie wysokości wynagrodzenia. Nowe zasady mają być stosowane we wszystkich spółkach, w których Skarb Państwa wykonuje prawo głosu, bez względu na wielkość swojego akcjonariatu. Jednocześnie projekt przewiduje zmianę zasad ustalania wysokości wynagrodzenia takich osób oraz samą wysokość tych wynagrodzeń. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego osób zarządzających spółką ma być uzależniona od bieżącej sytuacji spółki, jej wielkości oraz skali prowadzonej działalności.

Projekt określa także warunki przyznawania premii. Jej wypłata ma być uzależniona od efektów pracy mierzonej wykonaniem celów wskazanych w ustawie, takich jak np. obniżenie

kosztów prowadzonej działalności, podniesienie poziomu zysku netto, czy realizacja planu restrukturyzacji. Ministerstwo Skarbu chce ograniczyć również wysokość odpraw dla odchodzących członków zarządów spółek do równowartości trzech miesięcznych wynagrodzeń. Warunkiem uzyskania takiej odprawy będzie co najmniej 12-miesięczny staż w zarządzie danej spółki.

Projekt został skierowany pod obrady Rady Ministrów.

### **Wycofanie poselskiego projektu ustawy o zmianie Kodeksu pracy**

Miesiąc temu informowaliśmy o poselskim projekcie ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (druk nr 307). Celem nowelizacji było wydłużenie do 14 dni terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia do sądu pracy. Projekt został wycofany w dniu 29 marca 2016 roku i nie będzie dalej procedowany przez Sejm.

### **Nowelizacja doprecyzuje kodeksowe regulacje dotyczące prac wzbronionych kobietom**

30 marca 2016 roku wpłynął do Sejmu projekt ustawy o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (druk nr 382). Ma zostać zmieniony art. 176 kodeksu pracy, zgodnie z którym przy pracach uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia nie wolno zatrudniać kobiet. Komisja Europejska uznała ten przepis za niezgodny z dyrektywą 2002/73/WE

zmieniającej dyrektywę Rady 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy. Wprowadza bowiem zakaz zatrudnienia w tych warunkach w stosunku do wszystkich kobiet, a nie tylko wobec kobiet w ciąży i karmiących piersią, co do których zakaz jest rzeczywiście zasadny i zgodny z powyższą dyrektywą.

W konsekwencji, obecne przepisy stanowią przeszkodę w zapewnieniu równouprawnienia płci. Nowelizacja przewiduje doprecyzowanie art. 176 Kodeksu pracy. Prace uciążliwe, niebezpieczne lub szkodliwe dla zdrowia nie będą mogły być wykonywane jedynie przez kobietę w ciąży i karmiące dziecko piersią.

Projekt po pierwszym czytaniu na posiedzeniu Sejmu. Skierowano go do Komisji Polityki Społecznej i Rodziny.

## »» NAJCIEKAWSZE ORZECZNICTWO

### **Za niezasadnie rozwiązana przez pracownika umowę bez wypowiedzenia, pracodawcy należy się odszkodowanie**

Tak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z 13 stycznia 2016 roku (II PK 302/14). Pracodawca, z którym pracownik niezasadnie rozwiązał umowę bez wypowiedzenia, ma prawo do odszkodowania. Jest ono niezależne od powstania po stronie pracodawcy szkody majątkowej oraz od jej wysokości. Podwładny nie może się domagać obniżenia odszkodowania, powołując się na argument, że pracodawca nie poniósł szkody majątkowej lub że szkoda ta była niższa.

### **Wprowadzenie do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy prawa odstąpienia od tej umowy przez pracodawcę, nie zwalnia pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania**

W wyroku z dnia 10 lutego 2016 roku (sygn. akt I PK 56/15) Sąd Najwyższy podkreślił, iż możliwość wprowadzenia do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy prawa odstąpienia jest akceptowana tylko pod pewnymi warunkami. Warunkiem koniecznym jest zastrzeżenie terminu do wykonania takiego prawa odstąpienia. W konsekwencji, zastrzeżenie dla pracodawcy prawa odstąpienia od umowy bez określenia terminu jest nieważne. Co istotne, wprowadzenie do umowy klauzuli przewidującej możliwość zwolnienia pracownika „w każdym czasie” z określonego umową zakazu nie jest oznaczeniem terminu.

### **Pracownik może zostać zwolniony dyscyplinarnie, jeśli spóźnia się z dostarczeniem dokumentów potwierdzających jego dalszą niezdolność do pracy**

Zdaniem Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 11 lutego 2016 roku, sygn. akt II PK 344/14), sposób usprawiedliwienia przez pracownika nieobecności w pracy powinien odpowiadać warunkom określonym w obowiązującym u pracodawcy Regulaminie. Zwlekanie pracownika z dostarczeniem dokumentów usprawiedliwiających nieobecność, może naruszać dyscyplinę pracy i tworzyć atmosferę niepewności co do perspektywy jego powrotu. Takie działanie pracownika należy ocenić jako istotne zagrożenie interesów pracodawcy stanowiące ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracownika w rozumieniu art. 52 par. 1 pkt 1 k.p.