

Poland USA Canada Mexico China

- | | |
|--|--|
| <p>➤ DLACZEGO WARTO POWOŁAĆ ADMINISTRATORA BEZPIECZEŃSTWA INFORMACJI?</p> | <p>➤ WHY IS IT A GOOD IDEA TO APPOINT AN INFORMATION SECURITY ADMINISTRATOR?</p> |
| <p>➤ NOWE ZASADY ZAWIERANIA UMÓW O PRACĘ</p> | <p>➤ NEW RULES FOR EMPLOYMENT CONTRACTS</p> |
| <p>➤ ODPOWIEDZIALNOŚĆ PRZEDSIĘBIORCY ZA NIEUCZCIWĄ REKLAMĘ</p> | <p>➤ LIABILITY OF BUSINESS OPERATOR FOR UNFAIR ADVERTISING</p> |
| <p>➤ PROKURY NIE MOŻNA OGRANICZYĆ DO DZIAŁANIA WYŁĄCZNIE Z CZŁONKIEM ZARZĄDU</p> | <p>➤ COMMERCIAL PROXY CANNOT BE RESTRICTED TO ACT SOLELY TOGETHER WITH A MEMBER OF THE MANAGEMENT BOARD</p> |
| <p>➤ NOWELIZACJA USTAWY O OCHRONIE KONKURENCJI I KONSUMENTÓW ORAZ NIEKTÓRYCH INNYCH USTAW</p> | <p>➤ THE AMENDMENT ACT FOR THE COMPETITION AND CONSUMER PROTECTION ACT AND SOME OTHER ACTS</p> |
| <p>➤ ZMIANY W ZASADACH ODPOWIEDZIALNOŚCI CZŁONKÓW ZARZĄDU ZA SZKODĘ WYRZĄDZONĄ SPÓŁCE</p> | <p>➤ MODIFICATION TO THE RULES OF LIABILITY OF MEMBERS OF THE MANAGEMENT BOARD FOR ANY DAMAGE CAUSED TO THE COMPANY</p> |
| <p>➤ NOWE ROZWIĄZANIA W PROCESIE BUDOWLANYM</p> | <p>➤ NEW SOLUTIONS IN THE CONSTRUCTION PROCESS</p> |
| <p>➤ ZAKAZ KONKURENCJI PO USTANIU STOSUNKU PRACY NIE PRZECHODZI NA NOWEGO PRACODAWCĘ</p> | <p>➤ THE NON-COMPETITION CLAUSE IS NOT TRANSFERRED TO A NEW EMPLOYER FOLLOWING THE EXPIRY OF AN EMPLOYMENT RELATIONSHIP</p> |

DLACZEGO WARTO POWOŁAĆ ADMINISTRATORA BEZPIECZEŃSTWA INFORMACJI?

Zgodnie z ustawą z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz.U.2014.1182 j.t. ze zm.; dalej jako „Ustawa”), podmiot przetwarzający dane osobowe (pracowników, klientów itd.) jest administratorem danych osobowych, odpowiedzialnym za przetwarzanie danych zgodnie z Ustawą, ich właściwe zabezpieczenie i ochronę. Ustawa nakłada szereg wymogów w zakresie kontroli przestrzegania przepisów o ochronie danych osobowych w sferze wewnętrznej.

Zarząd (kierownictwo jednostki), pełniący funkcję administratora danych osobowych, odpowiada za prawidłowe przetwarzanie danych w spółce.

WHY IS IT A GOOD IDEA TO APPOINT AN INFORMATION SECURITY ADMINISTRATOR ?

Pursuant to the Personal Data Protection Act of 29 August 1997 (Journal of Laws 2014.1182, as amended; hereinafter: the “Act”), any entity that processes personal data (of employees, customers, etc.) is a personal data controller, and is responsible for processing such data in compliance with the Act and properly safeguarding and protecting it. The Act imposes a number of requirements with regard to monitoring internal compliance with the regulations on the protection of personal data.

The management board (top management of a business entity), which acts as a personal data

Możliwe jest jednak scedowanie obowiązków związanych z nadzorem nad przestrzeganiem zasad ochrony danych na wyznaczoną osobę, która będzie pełniła funkcję administratora bezpieczeństwa informacji („ABI”). Powołanie ABI nie jest obowiązkowe, stanowi jednak uprawnienie warte rozważenia.

W razie jego powołania, ABI odpowiada za całkowity proces przetwarzania danych osobowych w organizacji. Nie tylko prowadzi kontrolę zgodności z Ustawą, ale również powinien posiadać uprawnienia władcze pozwalające mu na doprowadzenie stanu istniejącego do wymogów prawa.

Głównym zadaniem ABI jest zapewnianie przestrzegania przepisów o ochronie danych osobowych, które realizuje w szczególności przez sprawdzanie zgodności przetwarzania danych osobowych z Ustawą i odpowiednimi rozporządzeniami oraz opracowanie w tym zakresie sprawozdania dla administratora danych, nadzorowanie opracowania i aktualizowania dokumentacji opisującej sposób przetwarzania danych oraz środki techniczne i organizacyjne zapewniające ochronę przetwarzanych danych osobowych odpowiednią do zagrożeń oraz kategorii danych objętych ochroną, oraz przestrzegania zasad w niej określonych, a także zapewnianie zapoznania osób upoważnionych do przetwarzania danych osobowych z odpowiednimi przepisami.

Dodatkowym zadaniem ABI jest prowadzenie rejestru zbiorów danych przetwarzanych przez administratora danych. To ważne, gdyż administrator danych, który powołał ABI i zgłosił go Generalnemu Inspektorowi Ochrony Danych Osobowych („GIODO”) do rejestracji, zwolniony jest z - obowiązującego w innym wypadku - obowiązku rejestracji zbiorów danych osobowych, o ile nie zawierają one danych wrażliwych.

Ustawa wymaga, aby osoba pełniąca funkcję ABI posiadała odpowiednią wiedzę w zakresie ochrony danych osobowych. Przesłanka ta jest oceniana przez samego administratora danych. Przepisy nie wprowadzają wymogu posiadania przez ABI jakichkolwiek certyfikatów, poświadczeń ukończenia odpowiednich szkoleń itp. Poziom odpowiedniej wiedzy powinien być dostosowany do prowadzonych u administratora danych operacji przetwarzania danych oraz wymogów ich ochrony. Ponadto wymagane jest, aby ABI posiadał pełną zdolność do czynności prawnych oraz korzystał

controller, is responsible for ensuring proper processing of data within the company. It is however possible that the duties related to the supervision of compliance with the data protection rules are delegated to a designated person who will perform the functions of an information security administrator (“ISA”). It is not obligatory to appoint an ISA, but this is an option worth looking into.

If an ISA is appointed, he or she will be responsible for the entire process of data processing within the organisation. The ISA not only monitors compliance with the Act, but should be given the authority that allows them to bring the existing situation in line with the legal requirements.

The main objective of the ISA is to ensure compliance with the regulations on the protection of personal data by verifying, in particular, that the processing of personal data conforms to the Act and relevant regulations, by supervising the development and updating of the documentation describing the method of data processing and the technical and organisational measures to protect the personal data processing in a manner adequate to existing risks and categories of data subject to protection, and the compliance with the rules defined in that documentation, as well as by ensuring that persons authorised to process personal data are familiar with applicable laws.

A further objective of an ISA is to keep the register of data sets being processed by the data administrator. This is important because the data administrator who has appointed the ISA and registered that person with the General Inspector for the Protection of Personal Data (“GIODO”) is released from the duty, otherwise mandatory, to register personal data sets, unless they do not include sensitive data.

The Act requires the person acting as the ISA to hold adequate expertise in the field of personal data protection. This precondition is assessed by the data controller. The regulations do not include any requirement for the ISA to hold any certificates, training completion certifications, etc. The criterion of adequate expertise should be defined in line with the data processing operations that are carried out at the data administrator’s facility and the related requirements for protection of data. A further requirement is that the ISA has full legal capacity, enjoys full civil rights and has

z pełni praw publicznych i nie był karany za umyślne przestępstwo. ABI powinien podlegać bezpośrednio kierownikowi jednostki, oraz mieć zapewnione środki i organizacyjną odrębność administratora niezbędną do niezależnego wykonywania przez niego swoich obowiązków.

Fakt powołania ABI przedsiębiorca ma obowiązek zgłosić w ciągu 30 dni do rejestracji GIODO. Zgłoszeni ABI są wpisywani do ogólnokrajowego, publicznego rejestru. Administrator danych, który zgłosi ABI do rejestracji, ma obowiązek zgłaszać GIODO każdą zmianę informacji objętych zgłoszeniem powołania ABI w terminie 14 dni od dnia jej dokonania, a jego odwołanie w terminie 30 dni.

Jak wynika z powyższego, powołanie Administratora Bezpieczeństwa Informacji pozwoli znacznie odciążyć kierownictwo jednostki, co jednak istotne, nie zwalnia to kierownictwa całkowicie z odpowiedzialności za właściwe, zgodne z prawem, zorganizowanie procesu przetwarzania danych osobowych.

NOWE ZASADY ZAWIERANIA UMÓW O PRACĘ

Z dniem 22 lutego 2016 roku wejdzie w życie systemowa nowelizacja przepisów Kodeksu pracy dotyczących umów o pracę. Podstawową zmianą będzie ograniczenie rodzajów umów o pracę do trzech (w miejsce obecnych czterech). A mianowicie, art. 25 Kodeksu pracy w brzmieniu nadanym mu ustawą nowelizującą wyróżnia: umowę o pracę na czas nieokreślony, umowę na czas określony lub na okres próbny. Zatem jak widać ustawodawca zrezygnował z umowy na czas wykonywania określonej pracy.

Ponadto, ustawą nowelizacyjną doprecyzowane zostały zasady zawierania umowy o pracę na okres próbny. Art. 25 § 2 Kodeksu pracy w brzmieniu obowiązującym od 22 lutego 2016 roku wprost wskazuje, że ten rodzaj umowy zawiera się dla sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy. Co do zasady zawarcie takiej umowy będzie dopuszczalne jednokrotnie. Jednak w sytuacji, gdy pracownik miałby być ponownie zatrudniony do wykonywania innego rodzaju pracy,

not been convicted of an intentional criminal offence. The ISA should report directly to the business entity's chief executive officer and must be provided with the means and organisational autonomy as the administrator as are necessary for them to carry out their responsibilities in an independent manner.

The business operator is required to notify the appointment of the ISA to GIODO for registration within 30 days of the appointment. The notified ISAs are listed in a national register open to the public. The data controller who has notified an ISA for registration is under obligation to report to GIODO any change to the information provided in the notification of the ISA's appointment within 14 days of any change and to report the dismissal of the ISA within 30 days.

As appears from the above, the appointment of an Information Security Administrator would allow the management of a business entity to be relieved of some its workload; it is important to note, however, that it does not release the management completely from its responsibility for having the process of personal data processing organised properly and lawfully.

NEW RULES FOR EMPLOYMENT CONTRACTS

A major amendment concerning employment contracts as made to the provisions of the Labour Code is scheduled to come into effect on 22 February 2016. The key modification is to restrict the number of employment contract types to three (instead of four as it is now). Namely, the new wording of Art. 25 of the Labour Code introduced under the amendment act provides for the following types of contracts: an employment contract for an indefinite term, contract for a definite term, and a trial period contract. As we can see, the legislators have eliminated a temporary employment contract for the duration of a specific job (*umowa na czas wykonywania określonej pracy*).

Furthermore, the amendment act defines in greater detail the rules for concluding trial period employment contracts. Art. 25 § 2 of the Labour Code in its wording to come into effect on 22 February 2016 expressly stipulates that contracts of this type are entered into for the purpose of testing an employee's qualifications and ascertaining their possible engagement to perform specific type of work. In principle, such contracts may be concluded only once. However, if an employee were to be hired again to perform

to takie ponowne zatrudnienie także będzie mogło być poprzedzone umową na okres próbny. Maksymalny okres próby wynosi 3 miesiące i może on poprzedzać zarówno zawarcie umowy o pracę na czas określony jak i nieokreślony. Ponowne zawarcie umowy na okres próby będzie także dopuszczalne po co najmniej trzyletniej przerwie w zatrudnieniu u danego pracodawcy.

Duże zmiany zajdą też w przepisach regulujących zawieranie umów na czas określony. Maksymalny czas obowiązywania umowy o pracę zawartej na czas określony wyniesie 33 miesiące. Podobnie łączny czas zatrudnienia na podstawie kilku umów na czas określony nie będzie mógł przekroczyć 33 miesięcy z jednoczesnym ograniczeniem, że maksymalna liczba następujących po sobie umów wynosi trzy. W przypadku przekroczenia przynajmniej jednego z powyższych limitów, umowa o pracę na czas określony automatycznie przekształci się w umowę na czas nieokreślony. Uzgodnienie w trakcie trwania umowy o pracę na czas określony dłuższego okresu wykonywania pracy na podstawie tej umowy, uważa się za zawarcie nowej (kolejnej) umowy na czas określony.

Powyżej wskazane limity ograniczające zatrudnienie na podstawie umów o pracę na czas określony nie będą dotyczyły umowy zawartej: (1) w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, (2) w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym, (3) w celu wykonywania pracy przez okres kadencji, (4) w przypadku gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie. Jednak powyższe wyjątki będą dopuszczalne jedynie, gdy zawarcie umowy w danym przypadku będzie służyło zaspokojeniu rzeczywistego zapotrzebowania o charakterze okresowym i będzie niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy. W takim przypadku w umowie o pracę będzie musiała zostać podana informacja o przyczynach obiektywnie uzasadniających zawarcie takiej umowy. Ponadto, w przypadku zawarcia umowy o pracę na czas określony w związku ze wskazaniem przez pracodawcę obiektywnej przyczyny leżącej po jego stronie (punkt (4) powyżej), pracodawca będzie zobowiązany zawiadomić o tym fakcie właściwego okręgowego inspektora pracy. Uchybienie temu obowiązkowi będzie stanowiło wykroczenie przeciwko prawom pracownika zagrożone karą grzywny od 1.000 zł do 30.000 zł.

another type of work, such new engagement could also be preceded by the conclusion of another employment contract for a trial period. Following the trial period, which must not exceed three months, a definite term contract or a contract for an indefinite term may be entered into. The option of concluding a trial period contract is also available if there has been a three-year interruption in employment with the employer in question.

Major changes will also be made to the provisions regulating the conclusion of definite term contracts. The maximum duration of employment contracts for a definite term is to be 33 months. Likewise, the combined time of employment under several definite term contracts must be no longer than 33 months, with the number of consecutive contracts being limited to three. In the event that at least one of these limits is exceeded, the employment contract for a definite term is automatically transformed into an indefinite term contract. If during the term of an employment contract for a definite term it is agreed to extend the time of performing work, this will be tantamount to the conclusion of a new (consecutive) definite term contract.

The above-described limits restricting employment under definite term contracts will not apply to any contract entered into: (1) with the purpose of providing replacement for employees during justified absence from work, (2) for performing work of a temporary or seasonal nature, (3) for performing work during a term of office, (4) for objective reasons on the employer's side that have been indicated by the latter. However, these exceptions will only be allowed if the conclusion of a contract in a specific case meets real needs of temporary nature and to the extent necessary in the light of all the circumstances of making such contract. In such cases, the employment contract must include the reasons providing objective justification for its conclusion. Furthermore, when a definite term employment contract indicating objective reasons for it on the employer's side is entered into (point (4) above), the employer will be required to notify it to the competent Regional Labour Officer. Failure to comply with this obligation will be deemed an offence against employee rights and be penalised with a fine of PLN 1000 up to PLN 30000.

Ustawa nowelizacyjna zmienia także zasady wypowiedzenia umów o pracę. Od dnia jej wejścia w życie dla umów zawartych na czas nieokreślony i na czas określony, będą obowiązywały jednolite okresy wypowiedzenia, uzależnione od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy, wynoszące odpowiednio: 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy; 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy; 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

Na zakończenie warto zwrócić uwagę na przepisy przejściowe. Do umów o pracę na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie ustawy nowelizacyjnej, które przed tym dniem zostały wypowiedziane, będzie się stosować przepisy dotychczasowe. Do umów o pracę na czas określony zawartych na okres do 6 miesięcy albo zawartych na okres dłuższy niż 6 miesięcy, w których nie przewidziano możliwości ich rozwiązania z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia, trwających w dniu wejścia w życie ustawy, w zakresie dopuszczalności ich wypowiedzenia znajdą zastosowanie przepisy dotychczasowe. Przy wypowiedzaniu umów o pracę na czas określony zawartych na okres dłuższy niż 6 miesięcy, w których przewidziano możliwość ich rozwiązania z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia, trwających w dniu wejścia w życie ustawy nowelizującej, stosuje się okresy wypowiedzenia uzależnione od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy (o których mowa w art. 36 § 1 Kodeksu pracy w brzmieniu nadanym ustawą zmieniającą). Do umów terminowych zastosowanie będą miały limity wskazane w ustawie nowelizacyjnej w zakresie dopuszczalnego czasu ich trwania (33 miesiące) i ich dopuszczalnej liczby (3 umowy). Jednak do wskazanego wyżej limitu będzie wliczany jedynie staż pracy przypadający dopiero od dnia wejścia w życie ustawy zmieniającej. Umowa terminowa na czas określony trwająca w dniu wejścia w życie nowelizacji będzie traktowana jako pierwsza lub druga w rozumieniu art. 25¹ w brzmieniu dotychczasowym. Umowa o pracę na czas określony zawarta od dnia wejścia w życie ustawy zmieniającej, jednakże w okresie 1 miesiąca od dnia rozwiązania drugiej umowy w rozumieniu art. 25¹ Kodeksu pracy w dotychczasowym brzmieniu, jeżeli okres ten rozpoczął bieg przed dniem wejścia w życie ustawy zmieniającej lub w dniu jej wejścia w życie, jest uważana za umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony.

The amendment act also modifies the rules for terminating employment contracts. As from its effective date, consistent periods of notice will apply to both indefinite and definite term contracts, with the length contingent on the period of employment at the particular employer. These periods of notice are 2 weeks for 6 months of employment or shorter; 1 month for at least 6 months of employment; and 3 months for at least 3 years of employment.

Finally, it is worthwhile to draw attention to transitional provisions. The current regulations will continue to apply to employment contracts for a definite term that remain in effect on the date of entry into force of the amendment act but have been terminated prior to that date. The permissible termination of definite term employment contracts that are continuing on the effective date of the amendment will be subject to the existing provisions if such contracts were concluded for periods of up to 6 months or for more than six months in the case that such contracts do not provide for termination with a 2-week period of notice. As regards termination of definite term employment contracts concluded for more than 6 months, which provide for termination with a 2-weeks' notice period and remain in force as of the effective date of the amendment act, the applicable periods of notice will depend on the period of employment at the relevant employer (as defined in Art. 36 § 1 of the Labour Code in the amended wording). For specific term contracts, the limits stipulated in the amendment act regarding their acceptable duration (33 months) and permissible number (3 contracts) will apply. However, only the length of service since the entry into force of the amendment act will be taken into account in the calculation of these limits. A definite term contract that is continuing as of the amendment effective date will be considered as the first or second contract within the meaning of Art. 25¹ in its current wording. A contract of employment for a definite term that is concluded as from the effective date of the amendment act, but within one month from the date of notice for the second contract as defined in Art. 25¹ of the Labour Code in its current wording, is deemed an employment contract for an indefinite term if such period of notice started either before or on the date of entry into force of the amendment.

ODPOWIEDZIALNOŚĆ PRZEDSIĘBIORCY ZA NIEUCZCIWĄ REKLAMĘ

„Reklama dźwignią handlu” - zapewne każdy przedsiębiorca zdaje sobie sprawę, że w większości przypadków do efektywnego prowadzenia działalności gospodarczej niezbędna jest skuteczna reklama. W dobie specjalizacji naturalnym jest, że część funkcji w przedsiębiorstwie - szczególnie tym mniejszym - przenoszona jest na podmioty zewnętrzne, czy to w celu zaoszczędzenia kapitału, czy też w celu zapewnienia wykonania usługi przez podmiot profesjonalny. Dodatkowym plusem takiego rozwiązania jest generalna zasada wyrażona w art. 429 Kodeksu Cywilnego, z której wynika, że przedsiębiorca powierzający wykonanie takiej czynności jest zwolniony z odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną przez ten podmiot przy wykonywaniu powierzonej czynności, pod warunkiem, że nie ponosi winy w wyborze, albo wykonanie czynności powierzył osobie, przedsiębiorstwu lub zakładowi, które w zakresie swej działalności zawodowej trudnią się wykonywaniem takich czynności. W związku z tym powinien otrzymać usługę wysokiej jakości z gwarancją, że nie będzie ponosił odpowiedzialności za potencjalną szkodę związaną z wykonaniem powierzonego zadania.

Sprawa ma się jednak inaczej w przypadku wykonywania czynności reklamowych. W takiej sytuacji zastosowanie mają przepisy art. 16 i 17 ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, z których wynika, że za reklamę stanowiącą czyn nieuczciwej konkurencji odpowiada przedsiębiorca wraz z agencją reklamową (albo innym przedsiębiorcą, który reklamę opracował). Bez znaczenia dla odpowiedzialności przedsiębiorcy jest więc fakt, że zlecił wykonanie reklamy podmiotowi profesjonalnie zajmującemu się tego typu czynnościami, ponieważ przepisy art. 16 i 17 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji stanowią *lex specialis* wobec art. 429 Kodeksu Cywilnego i w związku z tym wyłączają jego zastosowanie. W tym miejscu warto również zauważyć, że Sąd Najwyższy wypowiedział się, że aby reklama była czynem nieuczciwej konkurencji, działanie przedsiębiorcy wcale nie musi być celowe, ani ukierunkowane na wywołanie negatywnych skutków.

Warto zdawać sobie sprawę, jaka reklama może stanowić czyn nieuczciwej konkurencji. Ustawodawca wskazuje, choć nie jest to katalog zamknięty, że nieuczciwą reklamą jest m.in.: reklama sprzeczna z przepisami prawa, dobrymi

LIABILITY OF BUSINESS OPERATOR FOR UNFAIR ADVERTISING

“Advertising is the key to business success”. Probably all entrepreneurs realise that effective advertising is indispensable in the pursuit of almost any business activity. In the age of specialisation it is natural that some of the business operator’s functions, especially minor ones, are outsourced to third party businesses, either to save capital or to ensure that the service in question is provided by professional firms. An additional advantage of adopting this approach comes from the general rule expressed in Art. 429 of the Civil Code, pursuant to which a business operator that has entrusted the performance of an activity to another business entity is released from the liability for any damage caused by such entity when performing that activity, provided that the former was not at fault when choosing the said business entity or that it entrusted the activity to a person, business operator or business which performs such activity within the scope of its professional activity. Consequently, the business operator in question should benefit from a high quality service, in addition to the guarantee that it would not be held liable for any potential damage associated with the performance of the outsourced job.

However, the situation is slightly different for advertising activities. The applicable regulations here are Art. 16 and 17 of the Act on Counteracting Unfair Competition of 16 April 1993, which provide that the liability for an advertisement that is an act of unfair competition falls on the business operator together with the advertising agency (or any other business operator that created the advertisement). Therefore, for the business operator to be liable it is irrelevant whether it has outsourced the creation of the advertisement to a professional entity that is engaged in such business, because the provisions of Art. 16 and 17 of the Act on Counteracting Unfair Competition stand as a *lex specialis* in relation to Art. 429 of the Civil Code and consequently exclude its applicability. It should also be noted here that the Supreme Court made it clear that for an advertisement to be an act of unfair competition, it is not necessary that the business operator’s actions are deliberate or intended to create adverse consequences.

It is important to be aware of what kind of advertising may constitute an act of unfair competition. The legislator stipulates, without providing an exhaustive list, that unfair advertising includes but is not limited to an advertising that is

obyczajami lub uchybiająca godności człowieka; wprowadzająca klienta w błąd i mogąca przez to wpłynąć na jego decyzję co do nabycia towaru lub usługi; odwołująca się do uczuć klientów przez wywoływanie lęku, wykorzystywanie przesądów lub łatwowierności dzieci; wypowiedź, która, zachęcając do nabywania towarów lub usług, sprawia wrażenie neutralnej informacji; reklama, która stanowi istotną ingerencję w sferę prywatności, w szczególności przez uciążliwe dla klientów nagabywanie w miejscach publicznych, przesyłanie na koszt klienta niezamówionych towarów lub nadużywanie technicznych środków przekazu informacji.

Część powyższych opisów zawiera pojęcia nieostre, których identyfikacja jako czyn nieuczciwej konkurencji niejednokrotnie wymaga zestawienia z konkretnym stanem faktycznym. Dlatego w przypadku zamawiania reklamy, bądź podejrzenia, iż reklama skierowana przeciwko nam może stanowić czyn nieuczciwej konkurencji, warto skonsultować się z prawnikami, którzy bądź zapobiegną emisji reklamy, która może narazić przedsiębiorcę na odpowiedzialność cywilną, bądź podejmą odpowiednie kroki prawne przeciwko podmiotom, które naruszają nasze interesy nieuczciwą reklamą.

PROKURY NIE MOŻNA OGRANICZYĆ DO DZIAŁANIA WYŁĄCZNIE Z CZŁONKIEM ZARZĄDU

30 stycznia 2015 rok Sąd Najwyższy podjął uchwałę, która może w poważny sposób wpłynąć na zasady reprezentacji wielu spółek. Przedmiotowa uchwała dotyczy zagadnienia tzw. prokury łącznej niewłaściwej, czyli sytuacji, gdy prokurent zdolny jest do reprezentacji spółki wyłącznie wspólnie z członkiem zarządu tej spółki. Przez wiele lat sądy rejestrowe bez przeszkód dokonywały wpisów tak sformułowanych prokur. Uchwała 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 30 stycznia 2015 (sygn. akt. III CZP 34/14) zmienia ten stan rzeczy i jednoznacznie wykluczają możliwość wpisania do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego prokury, zakładającej, że prokurent reprezentować spółkę może jedynie łącznie z innym członkiem zarządu.

Podejmując przedmiotową uchwałę, Sąd Najwyższy uznał, że brzmienie art. 109⁴ k.c. nie upoważnia do przyjęcia, że drugą osobą w prokurze łącznej może być inna osoba niż prokurent. Gdyby wolą ustawodawcy było, aby drugą osobą w prokurze łącznej mogła być osoba, która nie jest

contrary to the law, morality or that is offensive to human dignity; advertising that misleads customers and may influence their decisions regarding the purchase of a good or service; advertising that seeks to appeal to customer feelings by inducing fear, taking advantage of prejudices or children's credulity; any statement intended to encourage purchases of goods or services while appearing to be neutral information; an advertising that interferes with privacy, in particular by oppressive solicitation of customers in public places, the mailing of any not-ordered goods at the customer's expense or the abuse of technical means of communication.

Some of these descriptions include vague concepts, many of which can be identified as acts of unfair competition only after they are examined in the context of a specific situation. For this reason, when you order an advertisement or suspect that a certain advertisement that is directed against us represents an act of unfair competition, it is worthwhile to seek the advice of lawyers, who can either prevent the advertisement that may expose the business operator to civil liability from being published or take legal steps against entities that infringe your interests by unfair advertising.

COMMERCIAL PROXY CANNOT BE RESTRICTED TO ACT SOLELY TOGETHER WITH A MEMBER OF THE MANAGEMENT BOARD

On 30 January 2015, the Supreme Court adopted a resolution that may significantly affect the rules of representation of many companies. This resolution deals with the issue of so-called joint irregular commercial proxy, that is a situation where the commercial proxy is authorised to represent the company solely together with a member of the company's Management Board. For many years registry courts made no obstacles in registering commercial proxies so defined. The resolution passed by 7 judges of the Supreme Court on 30 January 2015 (case no. III CZP 34/14) changes things completely by clearly excluding the possibility that commercial proxy stipulating that a commercial proxy may represent the company only jointly with another board member be registered in the National Court Register.

In adopting the resolution in question, the Supreme Court concluded that the wording of Art. 109⁴ of the Civil Code provides no grounds to accept that the other person covered by the joint commercial proxy may be a person who is not a commercial proxy. Had the legislators intended that the other

prokurentem, wymagałoby to wyraźnego postanowienia ustawy. Sąd Najwyższy uznał również, że uznanie za dopuszczalne ustanowienie prokury niewłaściwej, uzależniałoby skuteczność oświadczenia woli prokurenta składanego w imieniu spółki od złożenia oświadczenia woli także przez członka zarządu. Taka prokura godzi w jej istotę, wypaczając model ustawowy. Prokurent jest specjalnym pełnomocnikiem, który - jeżeli nie jest to prokura łączna - może samodzielnie składać oświadczenie woli w zakresie spraw określonych w ustawie. Dopuszczenie do tego, aby skuteczność oświadczeń woli prokurenta zależała od woli członka zarządu, czyni z prokurenta nie samodzielnego pełnomocnika jak chce ustawodawca, ale pomocnika zarządcy, który jest mu podporządkowany. Takie ograniczenie umocowania prokurenta jest sprzeczne z istotą pełnomocnictwa, szczególnie takiego jak prokura, gdyż z jednej strony zarząd daje mu umocowanie, aby mógł samodzielnie podejmować wszystkie czynności związane z prowadzeniem przedsiębiorstwa spółki (z wyjątkiem określonym w art. 109³ k.c.), z drugiej zaś zabrania dokonać jakiegokolwiek czynności samodzielnie, czyli w istocie bez zgody członka zarządu. Takie ograniczenie prokury byłoby o wiele dalej idące niż ograniczenie zakresu przedmiotowego prokury, o którym mowa w art. 109¹ § 2 k.c. Prokurent nie mógłby bowiem dokonać żadnej czynności bez zgody członka zarządu.

Przedstawiona uchwała Sądu Najwyższego niesie ze sobą szereg poważnych konsekwencji dla przedsiębiorców. Po pierwsze, od 30 stycznia 2015 roku sądy rejestrowe odmówią wpisu takiej prokury do KRS. Po drugie, na sądy rejestrowe nałożony został obowiązek wykreślenia z urzędu wpisów dotyczących prokury niewłaściwej. Po trzecie, po stronie przedsiębiorców istnieje konieczność modyfikacji zasad reprezentacji spółki, jeżeli zgodnie z KRS jedną z nich była prokura łączna niewłaściwa. Dodać należy, że czynności podejmowane dotychczas przez prokurentów zobowiązanych do działania łącznie z jednym członkiem zarządu zachowują swoją moc, o ile podjęte zostały do dnia 30 stycznia 2015 roku.

Uchwała SN stawia przedsiębiorców działających w formie spółek kapitałowych w nietatnym położeniu,

person identified in the commercial proxy be a person who is not a commercial proxy, this would have been stated expressly in the statute. The Supreme Court also noted that if the granting of an irregular commercial proxy were permissible, for the declaration of intent on behalf of the company by a commercial proxy to be effective, a declaration of intent by a board member would also be required. Such commercial proxy is contrary to the very rationale of commercial proxy, by distorting the statutory standard. A commercial proxy is a special attorney-in-fact, who - unless it is a joint commercial proxy - may make declarations of intent independently within the scope of matters laid down in the statute. Were it to be accepted that the effectiveness of the commercial proxies' declarations of intent depends on the intent of a board member, the commercial proxy would not be an autonomous attorney-in-fact, as the legislators wished, but an assistant of the manager, to whom the former is subordinated. This restriction on the commercial proxy is contrary to the very nature of power of attorney, especially in the case of a commercial proxy, since, on the one hand, a commercial proxy is authorised by the management board to act independently to perform all the matters relating to the operation of the company's business (with the exception specified in Art. 109³ of the Civil Code), while, on the other hand, he or she is prohibited from performing any acts independently, that is in fact being approved by a board member. Such restriction of the commercial proxy would be considerably farther reaching than the limitation of material scope of commercial proxy envisaged in Art. 109¹ § 2 of the Civil Code. The commercial proxy would not be able to perform any acts without having them approved by a board member.

The Supreme Court's resolution under analysis has serious implications for business operators. Firstly, after 30 January 2015 registry courts will refuse to register such commercial proxies with the National Court Register. Secondly, registry courts are required to delete, ex officio, any entries relating to irregular commercial proxy. Thirdly, business operators are forced to modify the rules of representation of their companies if one of them includes a joint irregular commercial proxy, according to the National Court Register. It should be added that any acts performed to date by commercial proxies that were required to act jointly with a board member remain in effect if made prior to 30 January 2015.

The Supreme Court's resolution puts business operators operating as corporate bodies in a

aczkolwiek istnieje możliwość ustanowienia zasad reprezentacji spółki w ten sposób, by zakładała współpracę jednego członka zarządu oraz prokurenta. Aby osiągnąć ten cel należy zmienić umowę spółki w ten sposób, aby istniała możliwość składania oświadczeń woli w imieniu spółki przez członka zarządu i jednego z prokurentów łącznych. Pamiętać należy, że będziemy mieli wówczas do czynienia z tzw. łączną reprezentacją spółki, w której to członek zarządu, a nie prokurent ograniczony będzie w swej samodzielności reprezentacji spółki. Należy także pamiętać o powołaniu drugiego prokurenta łącznego, o ile dotychczas powołany został tylko jeden taki prokurent działający w ramach prokury niewłaściwej z członkiem zarządu.

NOWELIZACJA USTAWY O OCHRONIE KONKURENCJI I KONSUMENTÓW ORAZ NIEKTÓRYCH INNYCH USTAW

Dnia 5 sierpnia 2015 roku parlament przyjął ustawę o zmianie ustawy o ochronie konkurencji i konsumentów oraz niektórych innych ustaw. Ustawa ta wdraża dyrektywę Rady 93/13/EWG z dnia 5 kwietnia 1993 roku w sprawie nieuczciwych warunków w umowach konsumenckich oraz dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/22/WE z dnia 23 kwietnia 2009 roku w sprawie nakazów zaprzestania szkodliwych praktyk w celu ochrony interesów konsumentów.

Ustawa nowelizująca wprowadza kilka rozwiązań nieznanymi do tej pory w polskim systemie prawnym. Zabronione będzie proponowanie konsumentom nabycia usług finansowych, które nie odpowiadają ich potrzebom oraz zabronione będzie proponowanie nabycia tych usług w sposób nieadekwatny do ich charakteru. Przedsiębiorcy będą zmuszeni do analizowania, czy dana usługa odpowiada potrzebom konsumentów.

Kolejną nowością jest możliwość wydawania przez Prezesa Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów tzw. decyzji tymczasowych. Jeżeli w toku postępowania w sprawie praktyk naruszających zbiorowe interesy konsumentów zostanie uprawdopodobnione, że dalsze stosowanie zarzucanej praktyki może spowodować poważne zagrożenia dla zbiorowych interesów konsumentów, Prezes UOKiK przed zakończeniem postępowania w sprawie praktyk naruszających zbiorowe interesy konsumentów może, w drodze decyzji, zobowiązać przedsiębiorcę do zaniechania określonych działań. Wniesienie odwołania przez przedsiębiorcę nie

difficult position. Nevertheless, it is possible to establish the rules of representation in such a way that they involve one member of the management board cooperating with a commercial proxy. To this end, it is necessary to amend the articles of association so that it is possible for a board member and one of the joint commercial proxies to make declarations of intent on behalf of the company. It should be remembered that under such joint representation of the company it would be the board member whose independence in representing the company would be restricted, rather than the commercial proxy. Let us not forget to appoint a second joint commercial proxy if only one such proxy acting together with a board member pursuant to the irregular commercial proxy has been appointed so far.

THE AMENDMENT ACT FOR THE COMPETITION AND CONSUMER PROTECTION ACT AND SOME OTHER ACTS

On 5 August 2015, Parliament adopted legislation amending the competition and consumer protection act and some other acts. The new legislation implements Council Directive 93/13/EEC of 5 April 1993 on unfair terms in consumer contracts and Directive 2009/22/EC of the European Parliament and of the Council of 23 April 2009 on injunctions for the protection of consumers' interests.

The amendment act introduced several solutions that have not been part of the Polish legal regime before. It will be prohibited to solicit consumers to purchase financial services that do not correspond to consumers' needs and it will be illegal to offer such services for purchase in a manner that is not in line with their nature. Business operators will have to consider whether a specific service corresponds to the needs of consumers.

Another novelty is that the President of the Office of Competition and Consumer Protection (UOKiK) will now be able to issue so-called interim measures. If during proceedings on practices infringing the collective interests of consumers it is proven reasonably likely that the further existence of alleged practices may lead to serious risks for the collective interests of consumers, prior to the conclusion of the proceedings on practices infringing collective interests of consumers, the President of the UOKiK may, by way of a decision, require the business operator concerned to cease specific activities. An appeal being filed by the

będzie wstrzymywało wykonania decyzji. Decyzja ta będzie obowiązywać nie dłużej niż do czasu wydania decyzji kończącej postępowanie w sprawie. Co ciekawe, przed wydaniem decyzji tymczasowej stronie nie będzie przysługiwało prawo do wypowiedzenia się co do zebranych dowodów i materiałów oraz zgłoszonych żądań.

Ustawa wprowadza również instytucję tzw. tajemniczego klienta. W celu uzyskania informacji mogących stanowić dowód w sprawie praktyk naruszających zbiorowe interesy konsumentów kontrolujący będzie miał prawo do podjęcia czynności zmierzających do zakupu określonego towaru. Podjęcie czynności sprawdzających wymaga zgody sądu ochrony konkurencji i konsumentów, udzielonej na wniosek Prezesa UOKiK. Instrument ma pozwolić na skontrolowanie informacji przekazywanych konsumentowi przez przedsiębiorcę na etapie przedkontraktowym. Instytucja tajemniczego klienta będzie miała zastosowanie do wszelkich praktyk, które mogą naruszać zbiorowe interesy konsumentów.

Prezes UOKiK otrzymał również możliwość nieodpłatnego publikowania w publicznej radiofonii i telewizji, w formie i czasie uzgodnionym z właściwą jednostką publicznej radiofonii i telewizji: (i) komunikatów dotyczących zachowań lub zjawisk mogących stanowić istotne zagrożenie dla interesów konsumentów, (ii) informacji, co do których zostało wydane postanowienie, o którym mowa w art. 73a ust. 2 ustawy.

Ustawa nowelizacyjna wejdzie w życie po upływie 6 miesięcy od dnia ogłoszenia.

ZMIANA W ZASADACH ODPOWIEDZIALNOŚCI CZŁONKÓW ZARZĄDU ZA SZKODĘ WYRZĄDZONĄ SPÓŁCE

Zgodnie z art. 293 ustawy z dnia 15 września 2000 r. - Kodeks spółek handlowych (Dz. U. z 2013 r., poz. 1030 - ze zm., dalej „k.s.h.”) członkowie zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością odpowiadają wobec spółki za szkodę wyrządzoną działaniem lub zaniechaniem sprzecznym sprawę lub postanowieniami umowy spółki, chyba że nie ponoszą winy. Ponadto, powinni oni przy wykonywaniu swych obowiązków dążyć staranności wynikającej z zawodowego charakteru swojej działalności.

Zarówno w orzecznictwie, jak i w doktrynie przyjmuje się, że odpowiedzialności członków

business operator does not suspend the enforcement of that decision. Such measures will remain in effect only until the decision concluding the proceedings is issued. Interestingly, before the interim measure is issued, the party concerned will not be entitled to express its opinion on the presented evidence and materials and the demands made.

The Act also introduces the institution of the so-called mystery customer. In order to obtain information that might be evidence in the matter of practices infringing collective interests of consumers, the inspection authority will have the right to take actions with the intention of purchasing a specific good. Such checks must be authorised by the competition and consumer protection tribunal, at the request of the President of the UOKiK. The purpose of this instrument is to allow checks on information provided to consumers by the business operator at a pre-contract stage. The concept of the mystery shopper will be applicable to any practices that may infringe the collective interests of consumers.

The President of the UOKiK has also been given the option to publish, free of charge, on public radio and television, in a format and at times to be agreed with the relevant public radio and TV broadcaster: (i) communications about conduct and developments that may pose significant risks to the interests of consumers, and (ii) any information covered by the ruling referred to in Art. 73(a)(2) of the Act.

The amendment act will enter into force 6 months from its announcement.

MODIFICATION TO THE RULES OF LIABILITY OF MEMBERS OF THE MANAGEMENT BOARD FOR ANY DAMAGE CAUSED TO THE COMPANY?

Pursuant to Art. 293 of the Code of Commercial Companies Act of 15 September 2000 (Journal of Laws of 2013, item 1030, as amended, hereinafter: the “CCC”), members of the management board of a limited liability company are liable to the company for any damage caused by acts or omissions in breach of the law or the provisions of the articles of association, unless they are not at fault. Furthermore, they must exercise diligence entailed in the professional nature of their activity while performing their duties.

It is accepted in case-law and in the doctrine that the liability of board members for damage caused

zarządu za szkodę wyrządzoną spółce ma charakter umowy (*ex contractu*) i aktualizuje się wyłącznie w przypadku szkody spowodowanej bezprawnym działaniem lub zaniechaniem członka zarządu, tj. takim działaniem bądź zaniechaniem, które narusza przepisy prawa lub postanowienia umowy spółki. W piśmiennictwie i orzecznictwie wskazuje się również, że członek zarządu mógł uwolnić się od odpowiedzialności wykazując brak winy nieumyślnej, a zatem dowodząc, że jego działanie lub zaniechanie zaistniało przy zachowaniu należytej staranności.

Jednolity jest również pogląd, że samo naruszenie obowiązku zachowania należytej staranności nie może stanowić podstawy odpowiedzialności członka zarządu. Przyjmowano dotąd, że działanie lub zaniechanie członka zarządu powinno naruszać określony przepis prawa albo określone postanowienie umowne. W wyroku z dnia 18 sierpnia 2011 r. (sygn. akt O ACa 54/11) Sąd Apelacyjny w Warszawie uznał, że nie może stanowić podstawy odpowiedzialności członka zarządu działanie, któremu zarzucono naruszenie art. 201 k.s.h. Przepis ten nie precyzuje bowiem sposobu i zasad reprezentowania i prowadzenia spraw spółki i nie można z niego wywieść obowiązku prawidłowego prowadzenia spraw spółki. Powyższe zasady odpowiedzialności pozwalały formułować pogląd, że członkowie zarządu spółki - dopóki działają w granicach prawa i bez naruszenia umowy spółki - nie odpowiadają za działania podejmowane z przekroczeniem granic ryzyka gospodarczego.

Stanowisko to wydaje się jednak nieaktualne w świetle wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 lipca 2014 r., sygn. akt II CSK 627/13. W wyroku tym Sąd Najwyższy stwierdził, że wprawdzie samo naruszenie obowiązku staranności przy wykonywaniu obowiązków nie stanowi samodzielnej podstawy odpowiedzialności członka zarządu, niemniej jednak uznał, że z art. 201 § 1 k.s.h. („Zarząd prowadzi sprawy spółki i reprezentuje spółkę.”) można wyinterpretować obowiązek członków zarządu do prowadzenia spraw spółki zgodnie z jej interesem. Zdaniem Sądu Najwyższego zawinione działania członków zarządu dokonane z przekroczeniem granic ryzyka gospodarczego są sprzeczne z interesem spółki. Jako takie zaś naruszają ogólny nakaz określony w art. 201 § 1 k.s.h. i uzasadniają odpowiedzialność członka zarządu na podstawie art. 293 § 1 k.s.h.

to the company is contractual in nature (*ex contractu*) and is triggered only for damage caused by unlawful acts or omissions on the part of a board member, i.e. such action or omission that is in breach of the law or the provisions of the articles of association. It is also noted in the case law and by legal writers that board members may discharge themselves of liability by demonstrating the absence of intentional fault, and hence by demonstrating that their acts or omissions occurred with due diligence exercised.

It is also uniformly accepted that a breach of the obligation to exercise due diligence may not provide, as such, sufficient grounds for holding a board member liable. It has been recognised so far that any action or omission by a management board member would need to breach a specific provision of the law or a contractual provision. In its judgement of 18 August 2011 (case file no. O ACa 54/11), the Court of Appeals in Warsaw held that the action alleged to have breached Art. 201 of the CCC may not be the basis for the liability of a board member. This is because that provision does not define clearly the method and rules for representing the company and managing its affairs, and consequently no obligation to correctly manage the affairs of the company may be inferred from it. Based on these rules of liability, it was possible to formulate the view that members of the management board of a company are not liable - insofar as they act within the law and do not breach the articles of association - for any actions that involve excessive business risk.

The judgment of the Supreme Court of 24 July 2014, case no. II CSK 627/13, appears to have made that position obsolete. In the said judgment, the Supreme Court, while admitting that a breach of the obligation to exercise due diligence is not as such sufficient basis for holding a management board member liable, found nevertheless that Art. 201 § 1 of the CCC (“*The management board shall manage the affairs of the company and represent the company.*”) may be construed to imply the obligation of board members to manage affairs of the company to the interest of the same. According to the Supreme Court, culpable actions by board members involving excessive business risks are contrary to the interest of the company. As such, they infringe the general directive laid down in Art. 201 § 1 of the CCC and provide grounds for the liability of a board member under Art. 293 § 1 of the CCC.

Powyższe stanowisko Sądu Najwyższego rozszerza odpowiedzialność członków zarządu wobec reprezentowanych przez nich spółek i pozwala na pociągnięcie ich do odpowiedzialności za decyzje, które podjęte zostały z przekroczeniem granic ryzyka gospodarczego. Nie ulega wątpliwości, że w praktyce każda decyzja handlowa obarczona jest ryzykiem gospodarczym. Żaden przepis prawa nie wyznacza jednakże granic dopuszczalnego ryzyka gospodarczego. Orzeczenie Sądu Najwyższego może więc otwierać drogę do dowolności przy pociąganiu członków zarządu do odpowiedzialności za prowadzenie spraw spółek wprowadzając nieprecyzyjne i niejasne kryteria odpowiedzialności.

Opisany powyżej wyrok Sądu Najwyższego z 24 lipca 2014 r. może być uznany za kontrowersyjny z praktycznego punktu widzenia i spowodować daleko idącą zachowawczość menedżerów spółek przy podejmowaniu przez nich decyzji gospodarczych. Należy więc liczyć, że stanowisko takie ma charakter incydentalny i nie wyznaczy nowej linii orzeczniczej.

NOWE ROZWIĄZANIA W PROCESIE BUDOWLANYM

W dniu 28 czerwca 2015 roku weszła w życie ustawa z dnia 20 lutego 2015 roku o zmianie ustawy - Prawo budowlane oraz niektórych innych ustaw, wprowadzająca szereg istotnych zmian w procesie budowlanym.

Przede wszystkim należy wskazać, że powołana wyżej nowelizacja zmienia katalog inwestycji, których realizacja jest możliwa wyłącznie na podstawie pozwolenia na budowę. Zgodnie z nowym stanem prawnym budowa szeregu obiektów budowlanych, jak m.in. wolno stojących obiektów mieszkalnych jednorodzinnych, których obszar oddziaływania mieści się w całości na działce lub działkach, na których zostały zaprojektowane, zjazdów z dróg wojewódzkich, powiatowych i gminnych oraz zatok parkingowych na tych drogach, jak również sieci elektroenergetycznych obejmujących napięcie znamionowe nie wyższe niż 1 kW, a także sieci wodociągowych, kanalizacyjnych, ciepłych i telekomunikacyjnych, nie wymaga uzyskania pozwolenia na budowę i może być dokonana na podstawie stosownego zgłoszenia zamiaru wykonania wskazanych robót budowlanych. Należy przy tym podkreślić, że zgodnie z nowym stanem prawnym, uzyskania pozwolenia na budowę będzie za to wymagało wykonanie robót budowlanych przy obiekcie budowlanym wpisanym do rejestru zabytków lub

This view of the Supreme Court extends the liability of management board members towards the companies represented by them and makes it possible for board members to be held liable for decisions that involve excessive business risk. It is clear that any commercial decision is in practice subject to business risk. Yet, no provision of the law defines the limit of acceptable business risk. Hence, the decision of the Supreme Court may open the door to discretion in holding management board members liable for managing company affairs, by introducing imprecise and unclear criteria of liability.

The above-described judgment of the Supreme Court of 24 July 2014 may be considered controversial from a practical point of view and induce company managers to adopt a very conservative approach while making business decisions. Therefore, it should be expected that the view in question is merely incidental and not likely to establish any new consistent case-law.

NEW SOLUTIONS IN THE CONSTRUCTION PROCESS

The act dated 20 February 2015 amending the Construction Law Act and Some Other Acts came into force on 28 June 2015. A number of important changes to the construction process was introduced.

It must be pointed out first of all that the said amendment modifies the list of property development projects that may be implemented exclusively on the basis of a building permit. As the law stands now, a building permit is not required for the construction of a variety of buildings or structures, which may be performed on the basis of an appropriate notification of intent to carry out specific construction works. These buildings or structures include but are not limited to detached single-family houses with the entire area of impact restricted to the plot or plots of land on which they are planned, exits from regional, county and municipality roads, as well as parking bays on such roads, electric power supply lines with nominal rated voltage of no more than 1 kV, and water supply, sanitary drainage, heat supply and telecommunications networks. It should be noted that, under the amended regulations, building permits are required for construction works on any building or structure listed in the Register of Historic Monuments or any building or structure located within an area listed in that register.

przy obiekcie budowlanym znajdującym się na obszarze wpisanym do rejestru zabytków.

Co więcej, należy zauważyć, że wskazana wyżej nowelizacja istotnie zmienia zasady realizacji inwestycji na podstawie zgłoszenia zamiaru wykonania określonych robót budowlanych. Zgodnie z aktualnie obowiązującymi regulacjami Prawa budowlanego inwestor będzie mógł wystąpić o wydanie pozwolenia na budowę również w przypadku inwestycji, których realizacja wymaga jedynie dokonania odpowiedniego zgłoszenia. Ponadto, zgodnie z wprowadzonymi ostatnio zmianami, inwestor będzie mógł przenieść prawa i obowiązki wynikające ze złożonego zgłoszenia zamiaru wykonania określonych robót budowlanych, co do którego właściwy organ nie zgłosił sprzeciwu, na rzecz osoby trzeciej - podobnie, jak w przypadku przenoszenia praw i obowiązków wynikających z pozwolenia na budowę. Warto również zwrócić uwagę na fakt, iż wydłużeniu do trzech lat uległ termin, w którym można rozpocząć roboty budowlane na podstawie zgłoszenia zamiaru wykonania określonych robót budowlanych.

Istotne zmiany dotyczą również procedury oddawania do użytkowania zrealizowanych obiektów budowlanych. Przede wszystkim należy zauważyć, że zgodnie z aktualnie obowiązującymi regulacjami z obowiązku uzyskania pozwolenia na użytkowanie zostało wyłączonych szereg inwestycji, w tym m.in. parkingów, oznaczonych jako kategoria XXII obiektów budowlanych. Ponadto, zgodnie z nowym stanem prawnym, zamiast dokonywania zawiadomienia o zakończeniu budowy inwestor będzie mógł wystąpić z wnioskiem o wydanie pozwolenia na użytkowanie zrealizowanych obiektów budowlanych. Warto również zauważyć, że skróceniu do 14 dni uległ termin na zgłoszenie przez właściwy organ sprzeciwu co do zamiaru przystąpienia do użytkowania obiektu budowlanego wynikającego z zawiadomienia złożonego przez inwestora, przy czym dla zachowania tego terminu wystarczające jest nadanie decyzji w placówce pocztowej operatora wyznaczonego w rozumieniu przepisów Prawa pocztowego.

Dzięki zasygnalizowanym wyżej zmianom istnieje szansa na to, że proces budowlany zgodny z nowymi przepisami będzie co do zasady prowadzony w sposób sprawniejszy niż dotychczas. Jednocześnie należy podkreślić, że wprowadzenie obowiązku uzyskania pozwolenia na budowę dotyczącego robót budowlanych prowadzonych na obszarze wpisanym do rejestru zabytków może utrudnić realizację inwestycji na tych terenach, gdyż uzyskanie

In addition, it should be considered that the amendment in question significantly alters the rules for development projects implemented on the basis of a notification of intent to carry out specific construction works. In accordance with the currently applicable regulations of the Building Law, a project owner can apply for a building permit also in relation to development projects with the implementation that requires only the appropriate notification. Further, under the recent amendments, project owners will be able to transfer the rights and obligations arising under the notification of intent to carry out specific construction works that have been submitted by them, provided that the competent authority raised no objection against it, to third parties - just as it is possible to transfer the rights and obligations under the building permit. A longer time limit provided for commencing construction works pursuant to the notification of intent to carry out specific construction works is also noteworthy.

Other important changes have been made to the procedure of putting completed building structures to use. First of all, it should be noted that under the current regulations a variety of development projects are excluded from the obligation to obtain an occupancy permit, including car parks when classified as category XXII building structures. Moreover, in accordance with the new legislation, instead of notifying of the completion of the construction, the project owner may apply for an occupancy permit for a building or structure that has been completed. It is also worth noting that the time limit provided for the competent authority to raise an objection with regard to the intent to commence occupancy of a building or structure, as expressed in the project owner's notification, has been shortened to 14 days, and in order to comply with that time limit, it is sufficient for the project owner to dispatch the decision at a postal office of the specified operator in the meaning of the provisions of Postal Law.

Hopefully, the changes outlined above will lead, in principle, to a more efficient construction process than to date. Nevertheless, it should be stressed that the introduction of the requirement to obtain a building permit for construction works conducted within the area listed in the Register of Historic Monuments may hinder implementation of development projects in those areas where it will be necessary to obtain such decision even for

stosownej decyzji będzie konieczne nawet w przypadku robót budowlanych, które w innych okolicznościach nie wymagałyby dochowania takiej procedury. Powyższe dotyczy w szczególności robót budowlanych wykonywanych na terenach znajdujących się w historycznych częściach miast wpisanych do rejestru zabytków ze względu na układ architektoniczny lub historyczny.

ZAKAZ KONKURENCJI PO USTANIU STOSUNKU PRACY NIE PRZECHODZI NA NOWEGO PRACODAWCĘ

Strony stosunku pracy mogą, w oparciu o artykuły 101¹ - 101⁴ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 kodeks pracy (Dz. U. 2014.1502 t.j. ze zm.; dalej „Kodeks pracy”), zawrzeć umowę o zakazie konkurencji. Przedmiotowa klauzula może zostać zawarta w treści umowy o pracę, ale może również stanowić odrębny dokument. Strony mogą objąć zakazem konkurencji zarówno czas, w którym pozostają związane stosunkiem pracy jak i czas po ustaniu tego stosunku. Istotą zakazu konkurencji trwającego po ustaniu stosunku pracy jest zobowiązanie się pracownika do niepodejmowania po rozwiązaniu stosunku pracy działalności konkurencyjnej w stosunku do pracodawcy w zakresie i w czasie wskazanym w umowie oraz zobowiązanie się pracodawcy do wypłacenia pracownikowi określonego odszkodowania z tego tytułu.

Natomiast, zgodnie z artykułem 23¹ kodeksu pracy, *w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy.* Przedmiotowy artykuł stanowi transpozycję artykułu 3 dyrektywy 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów. Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę ma miejsce na przykład w przypadku zawarcia umowy dzierżawy lub odziedziczenia takiego zakładu, jednak najczęściej występującym przypadkiem takiego przejścia jest sprzedaż zakładu. W momencie przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę, nabywca wstępuje w ogół praw i obowiązków zbywcy w tym również staje się stroną w zawartych z pracownikami stosunkach pracy. Powyższy skutek następuje z mocy prawa, bez konieczności podejmowania jakichkolwiek czynności. Mając na uwadze przepisy artykułów 101¹ - 101⁴ oraz artykułu 23¹ kodeksu pracy, powstaje pytanie - czy nowy pracodawca pozostaje

subject to that procedure. This applies in particular to construction works executed in areas located in historic city sections listed in the Register of Historic Monuments because of their architectural or historic layout.

THE NON-COMPETITION CLAUSE IS NOT TRANSFERRED TO A NEW EMPLOYER FOLLOWING THE EXPIRY OF AN EMPLOYMENT RELATIONSHIP

Parties to an employment relationship may, pursuant to Articles 101¹ - 101⁴ of the Labour Code Act of 26 June 1974 (Journal of Laws 2014.1502, as amended; hereinafter: “Labour Code”), enter into a non-competition agreement. A clause to that effect may be incorporated in the employment contract or constitute a separate instrument. The parties may ban competition for the time when they remain bound by an employment relationship and thereafter. The essence for having the non-competition clause to survive the end of the employment relationship is that the employee is bound not to undertake competing activities in relation to their employer after the employment relationship is terminated, within the scope and for the time stipulated in such non-competition agreement, while the employer is bound to pay the employee specific compensation in this regard.

While, in accordance with Article 23¹ of the Labour Code, *in the event that an employer business or its part is transferred to another employer, the latter becomes, by operation of law, a party to the existing employment relationship.* This article transposes Article 3 of Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees’ rights, in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses. Transfer of an employing business to another employer may take place as a result of, for example, a lease agreement being concluded for or of the inheritance of the business. However, the most common example of such transfers is the sale of a business. On the date of transfer of the employer business or its part, the transferee assumes all the rights and obligations of the transferor, and becomes a party to any employment relationships with the employees. Such effect occurs by operation of law, that is without the need to take any actions. Bearing in mind the provisions of Articles 101¹ - 101⁴ and Article 23¹ of the Labour Code, the question arises if the new employer continues to be bound by non-

związany umowami o zakazie konkurencji zawartymi przez jego poprzednika?

Sąd Najwyższy w wyroku wydanym w dniu 11 lutego 2015 r. w sprawie o sygnaturze akt I PK 123/14 stwierdził, że art. 23¹ kodeksu pracy przewiduje skutek w postaci automatycznego wstąpienia nowego pracodawcy w istniejący stosunek pracy, ale już nie w ogół stosunków prawnych łączących pracodawcę i pracownika. Zatem kwestią decydującą o związaniu nowego pracodawcy umowami o zakazie konkurencji zawartymi przez poprzedniego pracodawcę będzie rozstrzygnięcie, czy umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy stanowi składnik treści tego stosunku. Przedmiotowy problem został jednoznacznie rozstrzygnięty przez Sąd Najwyższy w cytowanym orzeczeniu. Zdaniem składu orzekającego, umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie jest elementem stosunku pracy. Powyższy pogląd znalazł aprobatę wśród przedstawicieli doktryny oraz został potwierdzony w uchwale Sądu Najwyższego wydanej w dniu 6 maja 2015 roku w sprawie o sygnaturze akt III PZP 2/15.

Zgodnie, zatem ze stanowiskiem doktryny oraz utrwaloną linią orzecniczą Sądu Najwyższego, nowy pracodawca, który przejmuje zakład pracy wraz z zatrudnionymi w nim pracownikami, nie jest związany umowami o zakazie konkurencji zawartymi z tymi pracownikami przez wcześniejszego pracodawcę. Mając powyższe na uwadze pracodawca przejmujący zakład pracy lub jego część powinien pamiętać, że jeżeli chce żeby przejmowani pracownicy byli związani klauzulą antykonkurencyjną po ustaniu stosunku pracy to powinien zawrzeć z nimi nowe umowy o zakazie konkurencji.

competition agreements concluded by its predecessor?

In its judgment issued on 11 February 2015 in case no. I PK 123/14, the Supreme Court held that Art. 23¹ of the Labour Code provides for automatic accession by a new employer to the existing employment relationship but not to the generality of legal relationships binding the employer and the employee. Therefore, in order to determine whether or not the non-competition agreements concluded by the previous employer are binding on the new employer, it needs to be clarified if a non-competition agreement continues to form a part of the said relationship after the employment relationship is terminated. This issue was clearly resolved by the Supreme Court in the cited judgment. In the opinion of the adjudicating panel, non-competition agreements are not part of an employment relationship once the previous relationship has been terminated. This view has been accepted by legal scholars and confirmed by the resolution of the Supreme Court issued on 6 May 2015 in case no. III PZP 2/15.

Therefore, in accordance with legal scholars and the established case-law of the Supreme Court, the new employer who takes over an employer business together with its employees is not bound by non-competition agreements concluded with these employees by the previous employer. In light of the above, an employer taking over an employer business or its part should keep in mind that if it wants the employees transferred to be bound by a non-competition clause after their previous employment relationship has been terminated, it needs to conclude new non-competition agreements with them.

Pod redakcją / Supervising Editor: Grzegorz Żebrowski

MILLER CANFIELD

MILLER, CANFIELD,
W. BABICKI, A. CHEŁCHOWSKI I WSPÓLNICY SP.K.

ul. Batorego 28-32
81-366 **Gdynia**
Tel. +48 58 782-0050
Fax +48 58 782-0060
gdynia@pl.millercanfield.com

ul. Nowogrodzka 11
00-513 **Warszawa**
Tel. +48 22 447-4300
Fax +48 22 447-4301
warszawa@pl.millercanfield.com

ul. Skarbowców 23a
53-125 **Wrocław**
Tel. +48 71 780-3100
Fax +48 71 780-3101
wroclaw@pl.millercanfield.com

millercanfield.pl

POLAND * USA * CANADA * MEXICO * CHINA

Zastrzeżenie: Niniejsza publikacja została przygotowana dla klientów i współpracowników kancelarii Miller Canfield. Ma ona na celu jedynie przedstawienie streszczenia niektórych wydarzeń prawnych z wybranych dziedzin prawa. Z tego powodu informacje zawarte w niniejszej publikacji nie powinny stanowić podstawy do podjęcia jakiegokolwiek decyzji dotyczącej określonego kierunku działania. Informacje te nie mogą też być traktowane jako porada prawna ani nie zastępują szczegółowej opinii prawnej w konkretnej sprawie. W każdym przypadku należy skorzystać z usług doradców prawnych w celu weryfikacji, czy odpowiednie przepisy prawa mają zastosowanie do określonej sytuacji.

Disclaimer: This publication has been prepared for clients and professional associates of Miller Canfield. It is intended to provide only a summary of certain recent legal developments of selected areas of law. For this reason the information contained in this publication should not form the basis of any decision as to a particular course of action; nor should it be relied on as legal advice or regarded as a substitute for detailed advice in individual cases. The services of a competent professional adviser should be obtained in each instance so that the applicability of the relevant legislation or other legal development to the particular facts can be verified.