

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

Changes in premiums for accident insurance

New rates of social insurance against accidents at work and occupational diseases, conditioned upon occupational hazards and their effects, are in force since 1st April 2015.

II Work in progress...

Changes in contracts signed for a definite period

The government bill amending the regulations on employment contracts signed for a definite period has reached the Lower House. We wrote about the main assumptions of the bill in the Bulletin for October-December 2014.

More privileges for working parents

The Lower House has also received a draft of presidential amendments to the Labour Code and some other statutes, which among other things provide for an amendment of the parental leave regulations. According to the authors of proposed amendments, new regulations will provide parents with greater flexibility and will allow for better adaptation to the individual circumstances, needs and choices. We wrote about the main assumptions of the project in the Bulletin for October-December 2014.

Maternity benefits also for the unemployed

The draft law developed by MPs provides for the introduction of maternity benefits also for the uninsured. The length of the period covered by these benefits will depend on the number of children born at one time and last respectively from 52 to 71 weeks. The uninsured will receive a fixed monthly allowance of PLN 1200.

III From the courtroom

Entrepreneurs who take over an employing establishment are not bound by non-competition agreements entered into before the transfer – Supreme Court judgment of 11 February 2015.

I Zmiany w prawie

Zmiany w składkach na ubezpieczenie wypadkowe

Od 1 kwietnia 2015 r. obowiązują nowe stopy procentowe składki na ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w zależności od zagrożeń zawodowych i ich skutków.

II Trwają prace nad...

Zmiany w umowach na czas określony

Rządowy projekt ustawy zmieniającej przepisy o umowach o pracę na czas określony wpłynął już do Sejmu. O głównych założeniach projektu pisaliśmy w Biuletynie październik-grudzień 2014.

Więcej uprawnień dla pracujących rodziców

Do Sejmu wpłynął również prezydencki projekt zmian do Kodeksu pracy i niektórych innych ustaw, który zakłada m.in. nowelizację przepisów o urlopach rodzicielskich. W ocenie projektodawców nowe regulacje zapewnią rodzicom większą elastyczność oraz pozwolą na lepsze dostosowanie do sytuacji, potrzeb i wyborów konkretnych osób. O głównych założeniach projektu pisaliśmy w Biuletynie październik-grudzień 2014.

Zasiłek macierzyński również dla bezrobotnych

Poselski projekt przewiduje wprowadzenie zasiłku macierzyńskiego dla osób nieubezpieczonych. Długość okresu zasiłkowego ma zależeć od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie i wynosić odpowiednio od 52 do 71 tygodni. Nieubezpieczeni mieliby otrzymać zasiłek w stałej miesięcznej wysokości 1200 zł.

III Z sali sądowej

Przedsiębiorca, który przejmuje zakład pracy, nie jest związany zawartymi wcześniej umowami o zakazie konkurencji – wyrok SN z 11 lutego 2015 r.

In its judgment of 11 February 2015, the Supreme Court ruled that employers taking over an employing establishment are not bound by post-employment non-competition agreements concluded by transferred employees with their previous employer (case I PK 123/14). The Supreme Court thus changed the dominant view in this regard. Before the ruling the prevailed position has been that the post-employment non-competition agreement concluded with the previous employer was binding on the new employer who took over the employing establishment in accordance with art. 231 of the Labour Code. However, the Supreme Court has not yet justified its ruling. It is therefore not clear what were the circumstances accompanying the take-over of the employing establishment and what arguments prevailed in favour of the ruling.

The Supreme Court will also further consider the issue of validity of non-competition agreements after the employing establishment is taken over by a new employer.

A Finnish trade union can represent Polish employees - CJEU judgment of 12 February 2015.

In its judgment of 12 February 2015, the EU Court of Justice ruled that Polish employees delegated to work in Finland may have their claims for payment of the minimum wage transferred to the Finnish trade union, despite the fact that Polish law prohibits it (case C-396/13). At the same time, the Court confirmed that, when calculating the minimum wage, the employer delegating employees to another EU member state must take into account not only the rules of statutory rank applicable in the host country but also the provisions of collective labour agreements in force in the given industry. Concurrently the Court broadened the concept of minimum wage by adding a fixed per diem on account of being delegated within the given country to another employer, and by adding compensation for the time it takes to get to work, for the coverage of accommodation costs and holiday allowance.

Employees may seek more favorable benefits granted to employees in another company belonging to the same group - Supreme Court judgment of 18 September 2014.

In its judgment of 18 September 2014, the Supreme Court allowed a comparison of the conditions for granting additional benefits to employees of a subsidiary and the parent company (case III PK 136/13). The judgment was issued in a case entered by a female employee suing for compensation for unequal treatment. Within the framework of the so-called voluntary redundancy program the employee received a lower severance pay than employees of the parent company. In its judgement the Supreme Court pointed out that the difference in treatment between employees of the two companies in the circumstances of the case (i.e. in terms of economic dependence and financing of the severance pay for employees of the subsidiary by the parent company, as well as the conduct of personnel services of the subsidiary by the parent company) is an abuse of the legal personality structure.

W wyroku z 11 lutego 2015 r. Sąd Najwyższy orzekł, że pracodawca przejmujący zakład pracy nie jest związany umowami o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zawartymi przez przejętych pracowników z poprzednim pracodawcą (I PK 123/14). Sąd Najwyższy zmienił tym samym dominujący pogląd w tym zakresie. Do tej pory przeważało stanowisko, że umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zawarte z poprzednim pracodawcą wiążą nowego pracodawcę, który przejął zakład pracy w trybie art. 231 Kodeksu pracy. Uzasadnienie wyroku nie zostało jednak jeszcze sporządzone. Nie jest zatem jasne, jakie były okoliczności przejścia zakładu pracy oraz jakie argumenty przeważały za takim stanowiskiem.

Kwestia obowiązywania umów o zakazie konkurencji po przejściu zakładu pracy na nowego pracodawcę będzie jeszcze rozpatrywana przez Sąd Najwyższy.

Fiński związek zawodowy może reprezentować polskich pracowników – wyrok TSUE z 12 lutego 2015 r.

W wyroku z 12 lutego 2015 r. Trybunał Sprawiedliwości UE orzekł, że polscy pracownicy delegowani do pracy w Finlandii mogą przenieść swoje wierzytelności o zapłatę wynagrodzenia minimalnego na fiński związek zawodowy, mimo iż polskie prawo tego zakazuje (C-396/13). Trybunał potwierdził przy tym, że obliczając minimalne wynagrodzenie za pracę, pracodawca delegujący pracowników do innego państwa członkowskiego musi uwzględnić nie tylko obowiązujące w państwie przyjmującym przepisy rangi ustawowej, ale także postanowienia układów zbiorowych pracy obowiązujących w danej branży. Jednocześnie Trybunał rozszerzył pojęcie minimalnego wynagrodzenia o stałą dietę przysługującą z tytułu delegowania wewnątrz państwa do innego pracodawcy, a także o odszkodowanie za czas potrzebny na dotarcie do pracy, pokrycie kosztów zakwaterowania i dodatek wakacyjny.

Pracownik może dochodzić korzystniejszych świadczeń przysługujących pracownikom innej spółki z grupy – wyrok SN z 18 września 2014 r.

W wyroku z 18 września 2014 r. Sąd Najwyższy dopuścił możliwość porównywania warunków przyznawania dodatkowych świadczeń pracownikom spółki zależnej i spółki dominującej (III PK 136/13). Wyrok zapadł w sprawie z powództwa pracownicy o zapłatę odszkodowania za nierówne traktowanie. Pracownica w ramach tzw. programu dobrowolnych odejść otrzymała niższą odprawę niż pracownicy spółki dominującej. W uzasadnieniu wyroku Sąd Najwyższy wskazał, że odmienne traktowanie pracowników obu spółek w okolicznościach sprawy (tj. w warunkach ekonomicznego uzależnienia i finansowania odpraw dla pracowników spółki-córki przez spółkę dominującą, a także prowadzenia przez spółkę dominującą obsługi kadrowej spraw spółki-córki) stanowi nadużycie konstrukcji podmiotowości prawnej.

A refusal to rehire an employee with a contract for a definite period upon its expiry and concurrent continuing to employ an employee with a contract for an indefinite period does not constitute discrimination on the grounds of employment for a definite or indefinite period - Supreme Court judgment of 29 October 2014.

In the Court's opinion, the employer has no obligation to continue employing an employee after expiry of his employment contract for a definite period even while continuing to employ an employee with a contract for an indefinite period (I PK 71/14). It is irrelevant in this case whether the employee hired for an indefinite period is less qualified or performs his duties worse than the employee hired under a contract of employment for a definite period, which has terminated.

An employee who sends a file containing the company's client database to a private e-mail address for purposes other than work-related must take into account the possibility of being fired on disciplinary grounds - Supreme Court judgment of 11 September 2014.

In the facts of the case pending before the Supreme Court an employee submitted a notice of resignation to her employer and then sent to her personal e-mail address a few messages containing the employer's customer database. Right after that she went on sick leave which lasted up to the date of termination of her employment contract. In the opinion of the Court the circumstances of the case testified to the employee wanting to remove confidential data from the company and use it for her own purposes, in breach of the requirement to maintain confidentiality under the work regulations and the requirement to care for the welfare of the employer and his property under the Labour Code (II PK 49/14). The fact that the employee had used her private e-mailbox for work purposes many times before, of which her superiors had been aware, was irrelevant. In the court's opinion, the employee also infringed personal information of the employer's customers.

Contact

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

Nie stanowi dyskryminacji ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony odmowa ponownego zatrudnienia pracownika zatrudnionego na czas określony po wygaśnięciu jego umowy o pracę i jednocześnie dalsze zatrudnienie pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony – wyrok Sądu Najwyższego z 29 października 2014 r.

W ocenie sądu pracodawca nie ma obowiązku dalszego zatrudniania pracownika po wygaśnięciu łączącej go z pracodawcą umowy o pracę na czas określony, mimo iż kontynuuje zatrudnienie pracownika zatrudnionego na umowie o pracę na czas nieokreślony (I PK 71/14). Nie ma przy tym znaczenia, że pracownik zatrudniony na czas nieokreślony ma niższe kwalifikacje lub gorzej wykonuje swoje obowiązki niż pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony, którego umowa o pracę uległa rozwiązaniu.

Pracownik, który wysłał na prywatny adres e-mail plik zawierający bazę danych klientów przedsiębiorstwa w innych celach niż służbowe, musi liczyć się ze zwolnieniem z pracy w trybie dyscyplinarnym – wyrok SN z 11 września 2014 r.

W stanie faktycznym sprawy rozpoznawanej przez Sąd Najwyższy pracownica, po złożeniu pracodawcy wypowiedzenia, wysłała na swój prywatny adres e-mailowy kilka e-maili zawierających bazy danych klientów pracodawcy. Zaraz po tym udała się na zwolnienie lekarskie trwające do dnia rozwiązania jej umowy o pracę. W ocenie sądu okoliczności sprawy świadczyły o tym, że pracownica chciała wynieść ze spółki poufne dane i wykorzystać je do własnych celów, co stanowiło naruszenie określonego w regulaminie pracy obowiązku zachowania poufności oraz wynikającego z Kodeksu pracy obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy i jego mienie (II PK 49/14). Bez znaczenia był przy tym fakt, że pracownica wielokrotnie wcześniej korzystała ze swojej prywatnej skrzynki mailowej przy wykonywaniu pracy, o czym wiedzieli jej przełożeni. W ocenie sądu pracownica swoim zachowaniem naruszyła również dane osobowe kontrahentów pracodawcy.

Kontakt

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

www.wardynski.com.pl

This newsletter is provided free-of-charge to clients of Wardyński & Partners law firm. The contents are current at the time they were sent for publication. However, this does not constitute a legal advice service and should not be used as the sole basis for making business decisions.

© WARDYŃSKI & PARTNERS, 2015

www.wardynski.com.pl

Niniejszy biuletyn stanowi informację dostarczaną bezpłatnie klientom kancelarii Wardyński i Wspólnicy. Zawartość biuletynu jest aktualna na dzień skierowania do publikacji. Nie stanowi jednak usługi doradztwa prawnego oraz nie powinna być podstawą do podejmowania decyzji biznesowych.

© WARDYŃSKI I WSPÓLNICY, 2015