

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 to parenthood leave

On 2 January 2016, an amendment came into force changing the rules on parenthood related leave.

Additional maternity leave has been abandoned, while at the same time parenthood leave has been extended to 32 or 34 weeks, depending on the number of children born at one time. Therefore, there has been no fundamental change to the total of the different types of parenthood related leave. However, if an employee chooses to combine parenthood leave with working, then the amount of that person's leave will be proportionally increased. The period of combining parenthood leave with working, in the case of one child born at one time, can be extended up to a maximum of 64 weeks. At the same time, an employee may use up to 16 weeks of parenthood leave over a period that does not immediately follow a previous part of such leave, even up to the end of the calendar year in which the child reaches 6 years of age. The total of deferred periods of parenthood leave reduces, nevertheless, the number of available periods of parental leave.

At the same time the period available for benefitting from parental leave has been extended up to the end of the calendar year in which the child reaches 6. In addition, the period in which an employee, who is a father, may benefit from 2 weeks of paternity leave has been extended from 12 to 24 months.

The act also equates the position of insured parents of a child who are not employees with that of employees.

New provisions on definite term employment contracts

An amendment to the Labour Code came into force on 22 February 2016 introducing, among others, constraints on concluding definite term employment contracts.

Under the new rules, a period of employment under a definite term employment contract, as well as the total of periods of employment under definite-term employment contracts concluded between the same parties to the employment relationship, may not exceed 33 months, regardless of intervals between successive contracts. At the same time, an employer may only conclude not more

I Zmiany w prawie

Zmiany w urlopach związanych z rodzicielstwem

2 stycznia 2016 r. weszła w życie nowelizacja przepisów dotyczących urlopów związanych z rodzicielstwem.

Zrezygnowano z dodatkowego urlopu macierzyńskiego, przy jednoczesnym wydłużeniu wymiaru urlopu rodzicielskiego do 32 lub 34 tygodni, w zależności od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie. Łączny wymiar urlopów związanych z rodzicielstwem zasadniczo nie uległ więc zmianie. Jeśli jednak pracownik zdecyduje się połączyć korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy, to wymiar jego urlopu ulegnie proporcjonalnemu wydłużeniu. Okres łączenia urlopu rodzicielskiego z pracą – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie – może wynieść maksymalnie 64 tygodnie. Jednocześnie pracownik może wykorzystać do 16 tygodni urlopu rodzicielskiego w terminie nieprzypadającym bezpośrednio po poprzedniej części takiego urlopu, nawet do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia. Liczba odłożonych części urlopu rodzicielskiego pomniejsza jednak liczbę części przysługującego urlopu wychowawczego.

Jednocześnie wydłużeniu uległ czas na wykorzystanie urlopu wychowawczego do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia. Ponadto z 12 do 24 miesięcy wydłużony został okres, w którym pracownik-ojciec może wykorzystać 2 tygodnie urlopu ojcowskiego.

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

Nowe przepisy o umowach o pracę na czas określony

22 lutego 2016 r. weszła w życie nowelizacja Kodeksu pracy, która wprowadziła m.in. ograniczenia w zawieraniu umów o pracę na czas określony.

Zgodnie z nowymi przepisami okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, bez względu na przerwy pomiędzy kolejnymi umowami. Pracodawca może przy tym zawrzeć z pracownikiem nie więcej niż trzy umowy o pracę na czas określony.

than three definite term employment contracts with an employee.

However, the above restrictions do not apply to the following definite term employment contracts:

- for replacing an employee during that employee's excused absence from work,
- for work which is casual or seasonal
- for performing work during a term of office,
- if the employer provides objective reasons on its side

— if their conclusion in a given case is to satisfy an actual periodic need and is essential in this scope in the light of all the circumstances of the contract's conclusion.

The amendment has also equated the termination notice periods for indefinite and definite term employment contracts. Their periods of notice depend on the length of employment of the employee and are 2 weeks, 1 month or 3 months.

Legislators have also endorsed existing practice and introduced an option of relieving an employee from the duty to provide work during a period of notice.

II Work in progress...

Employers will continue to have to pay the wages of trades union officials

On 13 January 2016, a member's draft bill was submitted to the Sejm [Polish parliament] limiting the rights of trade unions.

The draft bill envisaged, among others, the abolition of the obligation of employers to pay remuneration to employees that perform the functions of union officials for the time of their release from work.

The draft also limited the absolute obligation of employers to provide premises and equipment necessary for trade union activities. According to the draft, employers would be required only to provide premises for meetings to discuss matters affecting the whole of the membership of the trade union or all of the employees, provided that the employer was in possession of such premises.

Furthermore, according to the draft, employees' trades union membership fees were to be deducted on the basis of an agreement between the employer and the establishment trade union organisation.

The draft bill envisaged, in addition, changes in how trades unions should manage their finances.

The Sejm, nevertheless, rejected the draft bill on 25 February 2016.

Powyższe ograniczenia nie dotyczą jednak umów o pracę zawartych na czas określony:

- w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym,
- w celu wykonywania pracy przez okres kadencji,
- w przypadku gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie

— jeżeli ich zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy.

Nowelizacja zrównała również okresy wypowiedzenia umów o pracę na czas nieokreślony i umów o pracę na czas określony. Okres wypowiedzenia każdej z tych umów zależy od długości zatrudnienia pracownika i wynosi 2 tygodnie, 1 miesiąc lub 3 miesiące.

Ustawodawca usankcjonował również dotychczasową praktykę i wprowadził możliwość zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia.

II Trwają prace nad...

Pracodawcy nadal będą płacić wynagrodzenie działaczy związkowych

13 stycznia 2016 r. wpłynął do Sejmu posełski projekt ograniczający uprawnienia związków zawodowych.

Projekt przewidywał m.in. zniesienie obowiązku wypłaty przez pracodawcę pracownikom pełniącym funkcje związkowe wynagrodzenia za czas zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy.

Projekt ograniczał również bezwzględny obowiązek pracodawcy udostępniania pomieszczeń i urządzeń niezbędnych do wykonywania działalności związkowej. Zgodnie z projektem pracodawca miałby jedynie obowiązek udostępnienia pomieszczeń dla przeprowadzenia spotkania w celu omówienia spraw dotyczących ogółu członków organizacji związkowej lub ogółu pracowników, pod warunkiem że takie pomieszczenia posiada.

Z kolei składki związkowe od pracowników miały być, w myśl projektu, pobierane na podstawie porozumienia zawartego pomiędzy pracodawcą i zakładową organizacją związkową.

Projekt przewidywał nadto zmiany w zakresie prowadzenia gospodarki finansowej przez związki zawodowe.

Projekt został jednak odrzucony przez Sejm 25 lutego 2016 r.

Unchanged 7-day deadline for appealing against a termination of employment

A members' draft bill was put before the Sejm, on 10 February 2016, for extending the time limit for appealing against a termination of employment from 7 to 14 days. The bill was, however, withdrawn on 29 March 2016.

Obligation for a written confirmation of the terms of employment

On 4 March 2016, a government draft bill amending the Labour Code was submitted to the Sejm.

According to the draft, if an employment contract has not been concluded in writing, the employer should provide written confirmation to the employee of the arrangements regarding the contracting parties, the type of the contract and its terms before allowing the employee to commence work, and not, as under current regulations, at the latest on the day of starting work. According to the bill's drafters, the above change will reduce illegal employment.

Similar changes were proposed during the VII Sejm, however, because that Sejm was dissolved, it was necessary to bring the draft bill again before the house.

Apart from the duty to confirm the terms of an employment contract, the bill also envisages the obligation of ensuring that employees read the work regulations and that young persons read the list of light tasks, before being admitted to work.

Minimum wage for services rendered

The Ministry of the Family, Labour and Social Policy is working on changing the law on the minimum wage.

The draft bill envisages the introduction of a minimum remuneration for each hour of performing a commission or providing services enjoyed by the party accepting the commission or providing the services under a civil law contract. The original draft of 19 January 2016, expected that the minimum hourly remuneration for contractors and persons supplying services would be PLN 12 gross. However, in the draft bill of 18 March 2016, the Ministry has refrained from setting a minimum hourly rate, stating only that contractors' minimum remuneration may not be less than the minimum wage of employees engaged under employment contracts.

In addition, the bill provides for an extension of the powers of the State Labour Inspectorate by allowing inspections of the minimum remuneration payments that businesses make to parties accepting commissions or providing services.

Moreover, the draft repeals the provision that allows payment of 80% of the minimum wage in an employee's first year of working.

New provisions on seconding employees within the framework of providing services

The Ministry of the Family, Labour and Social Policy is working on a law on seconding employees within the framework of providing services.

7-dniowy termin na odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę bez zmian

10 lutego 2016 r. wpłynął do Sejmu posełski projekt przewidujący wydłużenie z 7 do 14 dni terminu na odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę. Projekt został jednak wycofany 29 marca 2016 r.

Obowiązek pisemnego potwierdzania warunków pracy

4 marca 2016 r. wpłynął do Sejmu rządowy projekt zmiany Kodeksu pracy.

Zgodnie z projektem, jeżeli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca powinien potwierdzić pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków przed dopuszczeniem pracownika do pracy, a nie – jak ma to miejsce na podstawie obecnie obowiązujących przepisów – najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy. W ocenie projektodawców powyższa zmiana pozwoli ograniczyć nielegalne zatrudnienie pracowników.

Podobne zmiany były proponowane w Sejmie VII kadencji, jednak z uwagi na dyskontynuację prac Sejmu konieczne było powtórne wniesienie projektu.

Poza obowiązkiem potwierdzania warunków umowy o pracę projekt przewiduje również obowiązek zapoznania pracownika z treścią regulaminu pracy oraz zapoznania młodocianego z wykazem lekkich prac, przed dopuszczeniem go do pracy.

Minimalne wynagrodzenie za świadczone usługi

W Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej trwają prace nad zmianą ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Projekt przewiduje wprowadzenie minimalnego wynagrodzenia za każdą godzinę wykonywania zlecenia lub świadczenia usług przysługującego przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi na podstawie umowy cywilnoprawnej. Pierwotny projekt z 19 stycznia 2016 r. przewidywał, że minimalna stawka godzinowa dla zleceniobiorców i osób świadczących usługi będzie wynosiła 12 zł brutto. W projekcie z 18 marca 2016 r. Ministerstwo odstąpiło jednak od określania minimalnej stawki godzinowej, wskazując jedynie, że minimalne wynagrodzenie zleceniobiorców nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę osób zatrudnionych na podstawie stosunku pracy. Ponadto projekt przewiduje rozszerzenie uprawnień Państwowej Inspekcji Pracy poprzez umożliwienie przeprowadzenia kontroli wypłacania przez przedsiębiorców przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Ponadto projekt uchyla przepis pozwalający na wypłatę pracownikowi w pierwszym roku jego pracy 80% minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Nowe przepisy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług

W Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej trwają prace nad ustawą o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług.

The draft law comprehensively regulates the conditions of employment of workers seconded to work within Poland and the associated obligations of the seconding employer and is to replace the existing provisions in Chapter IIa of the Labour Code.

As before, an employer seconding an employee to work within Poland will be required to ensure employment terms to that employee that are not less favourable than those under the Labour Code. A novelty is the introduction of joint and several liability of the entity entrusting the performance of construction work and of the employer seconding the employee to perform such work, for obligations under arrears in remuneration arising in the course of such work.

The draft bill also provides for an extension of the powers and duties of the State Labour Inspectorate, including the obligation to provide information about the minimum terms of employment set out in the Labour Code and the obligation to check the propriety of the secondment of employees. An employer seconding an employee to work within Poland will be obliged, under the draft law, to appoint an authorised person to deal with the State Labour Inspectorate and to provide it with information on seconded employees.

Amendment to the Trades Unions Act

Work is also under way at the Ministry of the Family, Labour and Social Policy on an amendment to the Trades Unions Act.

The bill envisages numerous changes, including:

- extending the group of persons entitled to form trade unions to include persons providing work on a basis other than employment, as long as they render work for the given entity for a continuous period of at least 6 months and do not themselves employ others to carry out that work, as well as the introduction of protection against unequal treatment of such persons;
- limiting to one day the release time that an employee may take to perform temporary actions away from the workplace arising from that person's trade union position
- an obligation to take into account people who work on a basis other than employment in the number of members of a trade union which determines the granting of rights to a workplace organisation;
- establishing the consequence of a trade union failing to inform the employer of the number of its members as a loss of privileges of a workplace trade union until that duty has been carried out;
- the introduction of a mechanism for verifying the number of members of a workplace trade union by a labour inspector;
- a transfer of provisions on the representativeness of a multi-establishment and workplace trade union from the Labour Code to the law on trade unions, with the introduction of the obligation to take into account persons who work on a basis other than employment in the membership of those organisations;

Projektowana ustawa kompleksowo reguluje warunki zatrudnienia pracowników delegowanych do pracy na terytorium RP oraz związane z tym obowiązki pracodawcy delegującego i ma zastąpić obowiązujące obecnie w tym zakresie przepisy Rozdziału IIa Kodeksu pracy.

Tak jak dotychczas, pracodawca delegujący pracownika do pracy na terytorium RP będzie miał obowiązek zapewnić takiemu pracownikowi warunki zatrudnienia nie mniej korzystne niż wynikające z Kodeksu pracy. Nowością jest wprowadzenie solidtarnej odpowiedzialności podmiotu powierzającego wykonanie robót budowlanych i pracodawcy delegującego pracownika do wykonania takich prac za zobowiązania powstałe w trakcie wykonywania tych prac z tytułu zaległego wynagrodzenia.

Projekt przewiduje również rozszerzenie uprawnień oraz obowiązków Państwowej Inspekcji Pracy, m.in. o obowiązek udzielania informacji o minimalnych warunkach zatrudnienia określonych w Kodeksie pracy oraz o obowiązek kontroli prawidłowości delegowania pracowników. Pracodawca delegujący pracownika do pracy na terytorium RP będzie miał, w myśl projektu ustawy, obowiązek wyznaczenia osoby upoważnionej do pośredniczenia w kontaktach z Państwową Inspekcją Pracy oraz przekazywania jej informacji na temat delegowanych pracowników.

Zmiana ustawy o związkach zawodowych

W Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej trwają również prace nad zmianą ustawy o związkach zawodowych.

Projekt przewiduje liczne zmiany, w tym:

- rozszerzenie kręgu osób uprawnionych do tworzenia związków zawodowych o osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, o ile świadczą pracę na rzecz danego podmiotu nieprzerwanie przez okres co najmniej 6 miesięcy i same nie zatrudniają do wykonywania tej pracy innych osób, a także wprowadzenie ochrony przed nierównym traktowaniem takich osób;
- ograniczenie do jednego dnia czasu zwolnienia pracownika do wykonania doraźnej czynności wynikającej z jego funkcji związkowej poza zakładem pracy;
- obowiązek uwzględniania w liczbie członków organizacji związkowej, od której zależy przyznanie uprawnień organizacji zakładowej, osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy;
- określenie skutku niepowiadomienia pracodawcy przez organizację związkową o liczbie jej członków w postaci utraty uprawnień zakładowej organizacji związkowej do czasu wykonania tego obowiązku;
- wprowadzenie mechanizmu weryfikacji przez inspektora pracy liczby członków zakładowej organizacji związkowej;
- przeniesienie przepisów dotyczących reprezentatywności ponadzakładowej i zakładowej organizacji związkowej z Kodeksu pracy do ustawy o związkach zawodowych, przy jednoczesnym wprowadzeniu obowiązku uwzględniania w liczbie członków tych organizacji osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy;

- the introduction of a mechanism for verifying by a labour inspector the justification of a trade union's request for information about business carried on and the refusal to provide such information by the employer;
- extension of the protection against dismissal and termination afforded to employment contracts to persons providing work on a different basis.
- wprowadzenie mechanizmu weryfikacji przez inspektora pracy zasadności wniosku organizacji związkowej o udostępnienie informacji o prowadzonej działalności gospodarczej oraz odmowy udzielenia takiej informacji przez pracodawcę;
- rozszerzenie ochrony przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem umowy o pracę odpowiednio na osoby świadczące pracę na innej podstawie.

III

From the courtroom

The decision of a president of a management board to make a discretionary award to an employee in the "strict cadre of directors" does not create rights or claims to the award, if its grant requires the agreement of two representatives of the employer and one of the authorised persons has objected to that award - judgment of the Supreme Court dated 13 January 2016 (II PK 301/14)

A decision to grant a discretionary award made in breach of the rules of representation of the employer, as specified in Article 3¹ of the Labour Code, does not have any legal effect in terms of employment – so ruled the Supreme Court in its judgment of 13 January 2016.

In the facts of the commented case, the company's director general had periodically received additional remuneration, while the company did not have any binding regulations or any other act that governed the granting and payment of that benefit. However, the custom was that the president of the company took the decision to grant this benefit and then that decision required the consent of the company's vice president. In 2012, the company's president took the decision to grant that benefit by himself.

In the presented facts of the case, both the lower instance courts and the Supreme Court deemed that in view of the absence of any criteria for granting it, the above benefit was a discretionary award, which required the agreement of the president and vice president of the management board. The decision of the president of the board to grant this award, in the absence of the vice president's approval, meant that the employee could not effectively enforce payment of that benefit.

Refusal to perform an employer's instruction threatens the intangible interests of the employer, which include, among others, work discipline and, as such, may be a reason for terminating employment without notice due to the employee's fault - so ruled the Supreme Court in its judgment of 20 January 2016 (II PK 311/14)

In the facts of the case, which gave rise to that judgment, the employee, an editor at an agency working under a task-based working time system, had ignored the repeated requests of her supervisor to attend a meeting, explaining that it was not possible for her to comply with the requests, because she was working in the field collecting materials for programmes she was producing. Consequently, the employer terminated her contract of employment without notice due to the employee's fault, because of a severe violation of basic employee duties involving, among others, failure to attend work despite having received requests from her supervisor.

III

Z sali sądowej

Decyzja prezesa zarządu o przyznaniu nagrody uznaniowej pracownikowi ze „ścislej kadry dyrektorów” nie kreuje prawa ani roszczenia do takiej nagrody, jeśli jej przyznanie wymaga zgodnej decyzji dwóch reprezentantów pracodawcy, a druga z uprawnionych osób sprzeciwiła się przyznaniu takiej nagrody – wyrok Sądu Najwyższego z 13 stycznia 2016 r. (II PK 301/14)

Decyzja o przyznaniu nagrody uznaniowej podjęta wbrew zasadom reprezentacji pracodawcy określonym w art. 3¹ Kodeksu pracy nie wywołuje żadnych skutków prawnych w zakresie stosunku pracy – tak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z 13 stycznia 2016 r.

W stanie faktycznym komentowanej sprawy dyrektor generalny spółki otrzymywał okresowo dodatkowe wynagrodzenie, przy czym w spółce nie obowiązywał żaden regulamin ani inny akt regulujący zasady przyznania i wypłaty tego świadczenia. Zgodnie jednak z obowiązującym zwyczajem decyzję o przyznaniu tego świadczenia podejmował prezes spółki, a następnie decyzja ta wymagała zgody wiceprezesa zarządu. W 2012 r. decyzję o przyznaniu takiego świadczenia podjął prezes zarządu spółki jednoosobowo.

W tak przedstawionym stanie faktycznym zarówno sądy niższej instancji, jak i Sąd Najwyższy uznały, że wobec braku określenia kryteriów przyznania powyższe świadczenie miało charakter nagrody uznaniowej, której przyznanie wymagało zgodnej decyzji prezesa i wiceprezesa zarządu. Decyzja prezesa zarządu o przyznaniu takiej nagrody, przy jednoczesnym braku akceptacji ze strony wiceprezesa zarządu powodowało, że pracownik nie mógł skutecznie dochodzić zapłaty tego świadczenia.

Odmowa wykonania polecenia pracodawcy zagraża niematerialnym interesom pracodawcy, na które składa się m.in. dyscyplina pracy, i jako taka może stanowić przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika – tak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z 20 stycznia 2016 r. (II PK 311/14)

W stanie faktycznym, w którym zapadł powyższy wyrok, pracownica – redaktor w agencji pracująca w zadaniowym systemie czasu pracy zignorowała kilkakrotne wezwanie przełożonego do stawienia się na spotkanie, tłumacząc, że nie ma możliwości podporządkowania się temu poleceniu, gdyż pracuje w terenie przy gromadzeniu materiałów do realizowanych przez nią programów. W związku z powyższym pracodawca rozwiązał z pracownicą jej umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego m.in. na niestawieniu się do pracy mimo odebranych poleceń przełożonego.

Both the court of second instance and the Supreme Court agreed that the employee's failure to fulfil the request to attend the office of the company had violated the interests of the employer. The Supreme Court also emphasised that the interests of the employer cannot be reduced just to financial loss, because such interests include also intangibles, such as discipline at work. The Supreme Court also pointed out that the obligation to comply with employer's instructions applies equally to an employee performing work in the classical model of employee subordination, as well as to an employee with freedom in setting his own working time and in how he performs his duties.

An employer has the right to monitor an employee's e-mail account in the extent justified by the interests of the employer, while the employee's right to privacy is subject to limitation in this regard, which is justified by the protection of the employer's interests - judgment of the European Court of Human Rights of 12 January 2016 (61496/08)

According to the facts of the commented case, an employee (a Romanian citizen) set up, at the employer's request, a Yahoo Messenger account to communicate with the employer's clients. The employee was advised, at the same time, that there was no permission to use the business's internet, telephones and e-mail for private purposes. Despite this, the employee used the established account during working hours to contact, among others, his fiancée and brother. After reviewing the messages in the employee's account, the employer dismissed the employee from his job for violating internal procedures and then attached the employee's private messages as evidence in a case on the employee's appeal pending before a national court. After exhausting all available domestic recourses to court, the employee filed an appeal to the European Court of Human Rights, citing a violation of the right to respect for one's private and family life (Article 8 of the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms). The Court held, however, that in monitoring messages sent by the employee from an account established at the employer's request, the employer had not violated the employee's right to privacy. The Court also held admissible the use by the national courts in proceedings of a limited extent of private correspondence.

Contact

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

www.wardynski.com.pl

This newsletter is provided free-of-charge to clients of Wardynski & 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, 2016

Zarówno sąd II instancji, jak i Sąd Najwyższy zgodnie przyjęły, że niewykonanie przez pracownicę polecenia stawienia się w biurze spółki naruszało interes pracodawcy. Sąd Najwyższy podkreślił przy tym, że interesu pracodawcy nie można sprowadzać wyłącznie do szkód majątkowych, gdyż interes ten obejmuje również elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy. Sąd Najwyższy wskazał również, że obowiązek podporządkowania się poleceniom pracodawcy dotyczy w równej mierze pracownika wykonującego pracę w klasycznym modelu pracowniczego podporządkowania, jak i pracownika zachowującego autonomię w zakresie kształtowania swojego czasu pracy i sposobu realizacji powierzonych obowiązków.

Pracodawca ma prawo monitorować zawartość poczty służbowej pracownika, w zakresie w jakim jest to uzasadnione interesem pracodawcy, a prawo pracownika do prywatności doznaje w tym zakresie ograniczeń uzasadnionych ochroną interesów pracodawcy – wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z 12 stycznia 2016 r. (61496/08)

W stanie faktycznym komentowanej sprawy pracownik (obywatel Rumunii), na polecenie pracodawcy, założył na Yahoo Messenger konto w celu komunikowania się z klientami pracodawcy. Pracownik został przy tym pouczony, że korzystanie z Internetu, telefonu oraz poczty służbowej dla celów prywatnych nie jest dozwolone. Mimo to, pracownik korzystał w godzinach pracy z założonego konta, kontaktując się m.in. z narzeczoną i bratem. Pracodawca, po dokonaniu przeglądu wiadomości na koncie pracownika zwolnił go z pracy za naruszenie wewnętrznych procedur, a następnie załączył prywatne wiadomości pracownika jako dowód w sprawie toczącej się z odwołania pracownika przed sądem krajowym. Po wyczerpaniu drogi krajowej, pracownik złożył skargę do Europejskiego Trybunału Praw Człowieka powołując się na naruszenie prawa do poszanowania życia prywatnego i rodzinnego (art. 8 Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności). Trybunał uznał jednak, że pracodawca, monitorując wiadomości wysyłane przez pracownika z konta założonego na polecenie pracodawcy nie naruszył prawa pracownika do prywatności. Trybunał uznał również, że wykorzystanie przez sądy krajowe w ograniczonym zakresie prywatnej korespondencji w procesie było dozwolone.

Kontakt

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

www.wardynski.com.pl

Niniejszy biuletyn stanowi informację dostarczaną bezpłatnie klientom kancelarii Wardynski 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, 2016