

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

Written confirmation before being allowed to work

On 1 September 2016, an amendment to the Labour Code will come into effect requiring that an employee receives an obligatory written confirmation of the parties, the type of the contract and its conditions, and that the workplace regulations are communicated to the employee before admitting that person to work. Failure to confirm in writing the employment contract concluded with the employee before admitting that person to work will constitute an offence punishable by a fine of from PLN 1,000 up to PLN 30,000.

The amendment aims to bring an end to the "first day at work syndrome", meaning the common explanations of employers, when undergoing an inspection, that the employee has not yet signed an employment contract due to it only being the very first day at work.

Posting to the territory of Poland

The Act on Posting Workers in the Framework of the Provision of Services came into effect on 18 June. The act implements EU legislation and provides rules for posting workers to the territory of Poland, their protection, as well as monitoring compliance and cooperating with appropriate authorities of other member states. The act imposes a number of duties on employers, mostly in relation to the State Labour Inspectorate which was granted enhanced inspection powers.

Equal treatment in particularly burdensome or harmful work

An amendment to the Labour Code changing, in particular, the present wording of its Article 176, which, according to the European Commission, is an obstacle to ensuring gender equality, is awaiting the President's signature. At the moment, it prohibits the employment of women in particularly burdensome or harmful work. After the amendment, it will only apply to women who are pregnant or breastfeeding. The act will come into effect 14 days after its publication.

I Zmiany w prawie

Pisemne potwierdzenie przed dopuszczeniem do pracy

Z dniem 1 września 2016 r. wejdzie w życie nowelizacja Kodeksu pracy przewidująca obowiązek pisemnego potwierdzenia pracownikowi na piśmie ustaleń co do stron i rodzaju umowy oraz jej warunków, jak również zapoznania go z treścią regulaminu pracy jeszcze przed dopuszczeniem go do pracy. Niepotwierdzenie zawartej z pracownikiem umowy o pracę na piśmie przed dopuszczeniem go do pracy stanowić będzie wykroczenie, za które przewidziana jest kara grzywny od 1000 do 30 000 zł.

Nowelizacja ma na celu ukrócenie tzw. „syndromu pierwszej dniówki”, czyli nagminnych tłumaczeń pracodawców podczas kontroli, że pracownik nie ma jeszcze podpisanej umowy z uwagi na to, że to dopiero pierwszy dzień jego pracy.

Delegowanie na terytorium Polski

18 czerwca weszła w życie ustawa o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług. Ustawa wdraża unijne regulacje i określa zasady delegowania pracowników na terytorium Polski, ich ochrony, jak również kontroli przestrzegania przepisów i współpracy z właściwymi organami innych państw członkowskich. Ustawa nakłada na pracodawców delegujących szereg obowiązków, przede wszystkim względem Państwowej Inspekcji Pracy, której przyznano szerokie kompetencje kontrolne.

Równe traktowanie przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych

Do podpisu Prezydenta trafiła nowelizacja Kodeksu pracy zmieniająca przede wszystkim dotychczasowe brzmienie art. 176 k.p., który zdaniem Komisji Europejskiej stanowi przeszkodę w zapewnieniu równouprawnienia płci. Obecnie zawiera on zakaz zatrudniania kobiet przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia. Po nowelizacji dotyczyć on będzie wyłącznie kobiet w ciąży i karmiących dziecko piersią. Ustawa wejdzie w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

II Work in progress...

New types of work permits

The Ministry of the Family, Labour and Social Policy has prepared an amendment to the Employment Promotion Act, which includes, among others, two new types of work permits:

1. Seasonal work permit – for not more than 8 months in a calendar year; envisaged for seasonal work and work where the labour demand varies considerably at certain times of the year,
2. Short-time work permit – for work other than seasonal and for not more than 6 months in a calendar year; available to foreigners who are citizens of countries specified in Poland's policy on migration.

The permits will be issued by the county administrator (starosta) appropriate for the registered office of the accepting entity. The requirements and procedures will, to a large extent, correspond to current ones, which means that the remuneration offered may not be lower than the remuneration of employees in comparable work. It will also be necessary to obtain a statement from the starosta confirming no possibility of meeting the employer's staffing needs from the registered unemployed.

The draft bill has not yet been submitted to the Sejm.

Minimum hourly rates for contractors

The Sejm is working on an amendment to the Minimum Remuneration Act which would also apply to minimum hourly rates for persons engaged on commission contracts and continuous service contracts.

The current bill would make impossible to waive the right to remuneration at the current minimum rate. The parties to an agreement would have to agree a method for determining the number of hours taken in performing a commission or providing services in a contract and if the contract was not concluded in written, electronic or documentary form, the principal would have to confirm, in the form chosen from those three, the arrangements for confirming the number of hours taken in performing a commission or providing services. Otherwise, the contractor would be able to submit also in the form chosen from the above three, in the period up to the payment of remuneration, the number of hours spent on performing the contract. However, the bill provides also derogations from the above regulations, which would mostly apply to situations where the contractor or provider of services decides by himself the location and time of performing the contract, whilst the remuneration due depends only on the result of the commission or provision of services.

II Trwają prace nad...

Nowe rodzaje zezwoleń na pracę

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej przygotowało nowelizację ustawy o promocji zatrudnienia, w której między innymi przewidziano dwa nowe rodzaje zezwoleń na pracę:

1. Zezwolenie na pracę sezonową – na czas nieprzekraczający 8 miesięcy w roku kalendarzowym; przewidziane dla pracy uzależnionej od rytmu pór roku i w ramach działalności, w których zapotrzebowanie na siłę roboczą znacznie się waha w niektórych okresach roku,
2. Zezwolenie na pracę krótkoterminową – na wykonywanie pracy innej niż sezonowa przez okres nie dłuższy niż 6 miesięcy w roku kalendarzowym; będzie przysługiwało cudzoziemcom będącym obywatelom państw określonych zgodnie z celami polskiej polityki migracyjnej.

Zezwolenia będą wydawane przez starostę właściwego ze względu na siedzibę podmiotu powierzającego. Wymogi i procedura w dużej mierze będą analogiczne do tych istniejących obecnie, a zatem oferowane wynagrodzenie nie może być niższe od wynagrodzenia pracowników wykonujących porównywalną pracę. Konieczne będzie również uzyskanie od starosty informacji o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy w oparciu o rejestry bezrobotnych.

Projekt nie został jeszcze skierowany do Sejmu.

Minimalne stawki godzinowe dla zleceniobiorców

W Sejmie trwają prace nad nowelizacją ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, która przewiduje ustalanie w tym samym trybie minimalnych stawek godzinowych dla osób zatrudnionych na umowie zlecenia i umowie o świadczenie usług.

Obecny projekt wyklucza zrzeczenie się prawa do wynagrodzenia w wysokości wynikającej z przyjętej stawki minimalnej. Strony w umowie będą musiały określić sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług, a jeżeli umowy nie zawarto z zachowaniem formy pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej, zleceniodawca zobowiązany będzie do potwierdzenia, w wybranej formie spośród trzech wymienionych, ustaleń co do sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług. W przeciwnym razie zleceniobiorca będzie mógł przedłożyć, również w wybranej przez siebie spośród trzech powyższych formie, informację o liczbie godzin poświęconych na wykonywanie umowy w terminie poprzedzającym termin wypłaty wynagrodzenia. Projekt przewiduje jednak również odstępstwa od stosowania powyższych regulacji, które przede wszystkim dotyczyć będą sytuacji, w których przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi sam decyduje o miejscu i czasie wykonywania umowy, zaś przysługujące mu wynagrodzenie jest uzależnione wyłącznie od rezultatu zlecenia lub świadczenia usług.

Longer time limits for employees to bring proceedings

Following its first reading, the MPs' bill amending Article 264 of the Labour Code to extend and harmonise time limits for employees to bring actions has been sent to the committee stage. Under current regulations, an employee has 7 days to lodge an appeal against a notice of termination of employment and 14 days to lodge an appeal against termination of employment without notice and to demand conclusion of an employment contract after being refused employment. The bill provides a 30-day time limit for all three mentioned situations.

In the view of applicants, current time limits are too short, especially when employment contracts are being terminated just before holiday periods, and they are out of line with current socio-economic and legal conditions.

III From the courtroom

The designation of a contract and its content as stated at the time of its conclusion are of lesser importance when determining the existence of employment – judgment of the Supreme Court dated 13 April 2016 (II PK 81/15)

The Court gave a reminder that it is essential to assess how a contract is being performed, especially in view of the frequent evasion of employment contracts in favour of those under civil law. It advocated protection of a person who was deprived of employee status as a result of the abuse of the employer's economic and organisational advantage, despite actually performing work under the conditions of an employment contract. Only if it is found that there are similar levels of features associated with employment contracts and civil law contracts, then the intention of the parties and the contract's objective, which could be expressed in its designation, would be decisive.

It is not the holding, but the company, which is a member of the group, that is the employer in the meaning of Article 8 par. 2a of the Social Insurance Scheme Act – resolution of the Supreme Court dated 16 June 2016 (III UZP 6/16)

This article expands the notion of an employee for the purposes of social insurance and states that performing work on the basis of a civil law contract concluded with the employer, or performing work for the employer's benefit in the framework of such a contract is sufficient for assuming that the given person is an employee. The aim of this provision was to prevent circumvention of social insurance regulations by additional civil law contracts being concluded between employers and employees or by creating equivalent structures through third parties which formally concluded the contracts, while the result of their performance was attributable to the actual employer.

The Court of Appeal posed a legal question as to whether a holding may be an employer in a case where the employment contract and the civil law contract were concluded with different companies in a group, while the potential beneficiary of the result of the work is the whole structure of companies. The question was particularly important due to the conflict between two notions of the

Dłuższe terminy na wniesienie powództwa przez pracownika

Po pierwszym czytaniu skierowano do prac w komisji projekt poselski przewidujący zmianę brzmienia art. 264 k.p., a mianowicie wydłużenie i ujednoczenie terminów na wniesienie odwołania przez pracownika. W świetle obecnie obowiązujących przepisów pracownik ma 7 dni na wniesienie odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę oraz 14 dni na wniesienie odwołania od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz żądanie nawiązania umowy o pracę po odmowie przyjęcia do pracy. Projekt przewiduje termin 30-dniowy dla wszystkich sytuacji.

W ocenie wnioskodawców terminy obecnie obowiązujące są zbyt krótkie, zwłaszcza w obliczu praktyk wypowiedzania umów o pracę w okresach przedświątecznych, jak również nie pasują do obecnych uwarunkowań społeczno-gospodarczych i prawnych.

III Z sali sądowej

Nazwa umowy oraz treść deklarowana w chwili jej zawarcia ma jedynie drugoplanowe znaczenie dla oceny istnienia stosunku pracy – wyrok Sądu Najwyższego z 13 kwietnia 2016 r. (II PK 81/15)

Sąd przypomniał, że kluczowa jest ocena sposobu wykonywania umowy, zwłaszcza w kontekście powszechnej ucieczki od umów o pracę na rzecz stosunków cywilnoprawnych. Opowiedział się za ochroną osoby, która została pozbawiona statusu pracownika wskutek nadużycia organizacyjno-ekonomicznej przewagi pracodawcy, pomimo faktycznego świadczenia pracy w warunkach umowy o pracę. Dopiero w razie jednakowego nasilenia cech właściwych umowie o pracę oraz umowom cywilnoprawnym decydujący będzie zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy.

To nie holding, lecz spółka wchodząca w skład grupy kapitałowej jest pracodawcą w rozumieniu art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych – uchwała Sądu Najwyższego z 16 czerwca 2016 r. (III UZP 6/16)

Wspomniany artykuł poszerza pojęcie pracownika na potrzeby ubezpieczeń społecznych, stanowiąc, że wykonywanie pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej zawartej z pracodawcą lub wykonywanie w ramach takiej umowy pracy na jego rzecz wystarcza do przyjęcia, że dana osoba jest pracownikiem. Celem tej regulacji było zapobieżenie obchodzeniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym poprzez zawieranie przez pracodawców dodatkowych umów cywilnoprawnych z pracownikami lub tworzenie analogicznej struktury za pośrednictwem podmiotu trzeciego, który formalnie zawierał umowę, przy czym rezultat jej wykonania przysługiwał na rzecz właściwego pracodawcy.

Sąd Apelacyjny przedstawił pytanie prawne, czy pracodawcą może być również holding w momencie, gdy umowa o pracę i umowa cywilnoprawna są zawarte z różnymi spółkami grupy, zaś potencjalnym beneficjentem wykonanej pracy jest cała struktura spółek. Pytanie to było szczególnie istotne ze względu na konflikt dwóch koncepcji

employer: that based on management, as understood by the Labour Code and prevalent scholarship, and that based on ownership, which refers to real capital ties and decision-making, as well as due to the possibility of “piercing the corporate veil”, which means omitting formally separate structures in the search for the actually responsible entity.

In response to the question, the Supreme Court stated that the employer, in the meaning of Article 8 par. 2a of the Social Insurance Scheme Act is not the structure of companies (holding, capital group), but a company that is a member of this structure.

The general principle of non-discrimination on grounds of age which follows from the treaty and is expressly set out in the directive, can be invoked directly in a dispute between individuals and national legislation will not apply, if it cannot be reconciled with the said principle by interpreting it in accordance with EU law – judgment of the Court of Justice of the European Union dated 19 April 2016 in the case of Dansk Industri (C-441/14)

According to the facts of the commented case, an employee was dismissed from work at the age of 60. As he had acquired the necessary seniority, he was, in principle, entitled to severance pay for termination of his employment. However, as he had reached the age of 60 and was entitled to an old-age pension payable by the employer, according to the accepted interpretation of national law by the courts, he had no right to that severance pay, despite remaining on the employment market. A trade union brought a claim on behalf of the employee against the employer for payment of the severance pay.

The Court ruled that an employee may directly invoke the principle of non-discrimination on grounds of age and national legislation that is contrary to this principle will not apply. Furthermore, the Court stated that even if an interpretation of national legislation has been established by settled national court case-law, the EU-conforming interpretation cannot be hindered by the principle of legal certainty and the liability of the state for damage caused to individuals as a result of a breach of EU law. This judgment follows the Court’s hitherto case-law and reminds that general principles of the EU law can be invoked in employment-related cases and they will take precedence over the incompatible national legislation.

The risk of incurring the costs of an employee’s private telephone calls and private internet use may not be transferred to the employer – judgment of the Supreme Court dated 22 March 2016 (II PK 31/15)

Arbitrary use of a company telephone for private purposes or needs does not fall within the bounds of the employer’s risk or the acceptable risk of the employee, whose liability for damage is therefore not precluded on the basis of the Article 117 par. 2 of the Labour Code. At the same time, the Court signaled that it may be possible to make incidental use of company devices such as a telephone or computer for fulfilling essential private

cji pracodawcy: zarządczej, rozumianej na gruncie Kodeksu pracy i przeważającej w doktrynie, oraz właścicielskiej, odwołującej się do realnych powiązań kapitałowych i decyzyjności, jak również ze względu na możliwość tzw. przebicia zasłony prawnej, czyli pominięcia formalnie odrębnych struktur w poszukiwaniu rzeczywiście odpowiedzialnego podmiotu.

Sąd Najwyższy w odpowiedzi na postawione pytanie uznał, że pracodawcą w rozumieniu art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń nie jest struktura spółek (holding, grupa kapitałowa), lecz spółka kapitałowa wchodząca w skład tej struktury.

Wynikająca z traktatu i skonkretyzowana w dyrektywie ogólna zasada niedyskryminacji ze względu na wiek może być powoływana bezpośrednio w sporze pomiędzy jednostkami, a przepis prawa krajowego nie znajdzie zastosowania, jeżeli nie da się go pogodzić z prawem Unii – wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z 19 kwietnia 2016 r. w sprawie Dansk Industri (C-441/14)

W stanie faktycznym komentowanej sprawy pracownik został zwolniony z pracy w wieku 60 lat. Ponieważ osiągnął odpowiedni staż pracy, co do zasady przysługiwała mu odprawa z tytułu rozwiązania stosunku pracy. Jednakże z uwagi na ukończenie 60. roku życia oraz uprawnienie do pobierania emerytury finansowanej przez pracodawcę, zgodnie z utrwaloną wykładnią przepisu prawa krajowego, nie miał on prawa do takiej odprawy, choć pozostawał na rynku pracy. Związek zawodowy w imieniu pracownika złożył pozew przeciwko pracodawcy o wypłatę odprawy.

Trybunał orzekł, że pracownik może powołać się bezpośrednio na zasadę niedyskryminacji ze względu na wiek, a sprzeczny z nią przepis prawa krajowego nie znajdzie zastosowania. Trybunał stwierdził ponadto, że prounijnej wykładni przepisów prawa krajowego, choćby ich interpretacja była już ustalona ugruntowanym orzecnictwem sądów krajowych, nie stoją na przeszkodzie zasada pewności prawa oraz możliwość dochodzenia przez jednostkę odszkodowania od państwa w związku z naruszeniem prawa Unii. Wyrok ten jest kontynuacją dotychczasowego orzecnictwa Trybunału i przypomina, że w sprawach pracowniczych można się bezpośrednio powoływać na ogólne zasady prawa unijnego, które będą miały pierwszeństwo przed sprzecznymi z nimi przepisami prawa krajowego.

Nie można przerzucać na pracodawcę ryzyka poniesienia kosztów pozasłużbowych połączeń telefoniczno-internetowych wykonanych w prywatnym interesie pracownika – wyrok Sądu Najwyższego z 22 marca 2016 r. (II PK 31/15)

Samowolne używanie służbowego telefonu do celów lub potrzeb prywatnych nie mieści się w granicach ryzyka pracodawcy ani dopuszczalnego ryzyka pracownika, którego odpowiedzialność odszkodowawcza nie jest zatem wyłączona na podstawie art. 117 § 2 k.p. Jednocześnie sąd zasygnalizował możliwość incydentalnego posługiwania się sprzętami służbowymi takimi jak telefon czy komputer dla zaspokojenia istotnych potrzeb lub celów prywatnych,

needs or purposes, if no damage is thereby being done to the employer, the essence of the employment is not undermined and no public or company policy is violated. In the commented case, the invoice for telecommunications services was PLN 37,000 for one month's employment.

jeżeli nie wyrządza się tym samym szkody pracodawcy, nie podważa istoty stosunku pracy oraz nie narusza zakładowych lub powszechnych zasad współżycia społecznego. W omawianej sprawie faktura za usługi telekomunikacyjne opiewała na kwotę 37 000 zł w jednym miesiącu zatrudnienia.

Contact

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

Kontakt

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

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

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