

List of Topics

- I New laws
- II Works in progress...
- III From the courtroom

Spis tematów

- I Nowe prawo
- II Trwają prace nad...
- III Z sali sądowej

I**New laws****Accident insurance – change in percentage rates**

On 1 April 2012 an executive regulation of the Minister of Labour and Social Policy dated 14 March 2012 entered into force, which amends an executive regulation on differentiation of percentage rates on a social insurance premium for work accidents and occupational illnesses depending on occupational threats and their consequences.

The regulation introduces new percentage levels for accident insurance premiums in an annex to the new regulation, which will replace the presently binding Annex no. 2.

II**Work in progress...****New regulations concerning highly skilled employees – foreigners**

On 16 March 2012 Parliament adopted and forwarded a law to the Senate and President amending the Foreigner Act and the Act on Promotion of Employment and Labour Market Institutions. The law is intended to transpose a directive onto the Polish legal order of the European Parliament and of the Council 2008/115/WE dated 16 December 2008 on common procedures applied by member states in relation to the return of illegal third country citizens as well as Council Directive 2009/50/WE dated 25 May 2009 on the terms of entry and stay of third country citizens for the purpose of work in a profession requiring high qualifications.

The new proposal regulates terms on which a specified

I**Nowe prawo****Ubezpieczenie wypadkowe – zmiana wartości stóp procentowych**

1 kwietnia 2012 r. weszło w życie rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 marca 2012 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie różnicowania stopy procentowej składki na ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w zależności od zagrożeń zawodowych i ich skutków.

W załączniku do nowego rozporządzenia, który zastąpi obecnie obowiązujący załącznik nr 2, zostały podane nowe wartości stóp procentowych składki na ubezpieczenie wypadkowe.

II**Trwają prace nad...****Nowe regulacje dotyczące pracowników – cudzoziemców posiadających wysokie kwalifikacje**

16 marca 2012 r. Sejm uchwalił, a następnie przekazał do Senatu i Prezydenta ustawę o zmianie ustawy o cudzoziemcach i ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Ustawa ma na celu transpozycję do polskiego porządku prawnego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/115/WE z dnia 16 grudnia 2008 r. w sprawie wspólnych procedur stosowanych przez państwa członkowskie w odniesieniu do powrotów nielegalnie przebywających obywateli państw trzecich oraz dyrektywy Rady 2009/50/WE z dnia 25 maja 2009 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu podjęcia pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji.

Proponowane rozwiązania regulują warunki, na jakich

time residence permit will be granted for work in Poland at a profession requiring high skills.

Work in a highly skilled profession will cover persons possessing higher professional qualifications, i.e. qualifications obtained through higher education or at least five years of professional experience at a level comparable to qualifications obtained through higher education necessary to render work specified in an employment contract or work offer.

Prolongation of retirement to the age of 67 – government draft law on amendment of the Retirement and Social Insurance Fund Pension Act

Presently, the retirement age is 60 for women and 65 for men. The government draft law stipulates that from 1 January 2013 the retirement age will gradually increase to 67 for men by 2020 and the same for women by 2040.

According to the new regulations, workers will be able to partially retire at the age of 62 for women and 65 for men. The level of pension received from so-called partial retirement will be approximately 50% of retirement due after attaining full retirement age.

Constitutional Court judgment execution – Senate draft law on an amendment of the Social Insurance System Act (draft dated 17 January 2012)

The aim of the law is to fulfil the obligation to adapt the legal system to a Constitutional Court judgment dated 18 November 2010 (case no. P 29/09). It declared illegality of those Social Insurance System Act provisions that allow misdemeanour or criminal punishment together with an additional sanction, a so-called additional fee, to be imposed on the same individual – payer, who fails to pay social or health insurance premiums or other dues collected by ZUS.

The draft law eliminates possibility to impose additional fees on individuals, who are liable for an offence or misdemeanour in the event of failure to pay premiums (or their payment at a lower level).

udzielane będzie zezwolenie na zamieszkanie na czas oznaczony w celu podjęcia w Polsce pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji.

Za osoby wykonujące zawód wymagający wysokich kwalifikacji będzie się uważać osoby posiadające wyższe kwalifikacje zawodowe, tzn. kwalifikacje uzyskane w ramach kształcenia na poziomie studiów wyższych albo co najmniej pięcioletnie doświadczenie zawodowe na poziomie porównywalnym do kwalifikacji uzyskanych w ramach kształcenia na poziomie studiów wyższych, niezbędne do wykonywania pracy określonej w umowie o pracę lub w ofercie pracy.

Wydłużenie wieku emerytalnego do 67 roku życia – rządowy projekt ustawy o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych

Obecnie wiek emerytalny wynosi 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn. Rządowy projekt zakłada, że od 1 stycznia 2013 r. wiek emerytalny będzie stopniowo podnoszony tak, aby poziom 67 lat został osiągnięty dla mężczyzn w 2020 r., a dla kobiet w 2040 r.

Zgodnie z nowymi regulacjami pracownicy będą mogli przejść na częściową emeryturę w wieku 62 lat w przypadku kobiet i 65 lat w przypadku mężczyzn. Wysokość emerytury otrzymywanej w czasie tzw. emerytury częściowej będzie wynosiła ok. 50% emerytury przysługującej po osiągnięciu pełnego wieku emerytalnego.

Wykonanie orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego – senacki projekt ustawy o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (projekt z 17 stycznia 2012 r.)

Celem ustawy jest wykonanie obowiązku dostosowania systemu prawa do rozstrzygnięcia Trybunału Konstytucyjnego z 18 listopada 2010 r. (sygn. akt P 29/09). Trybunał stwierdził niezgodność z prawem przepisów ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, które wobec tej samej osoby fizycznej – płatnika, który nie dopełnił obowiązku opłacania składek na ubezpieczenie społeczne lub zdrowotne bądź też ewentualnie innych składek pobieranych przez ZUS – dopuszczają zarówno możliwość wymierzenia kary za przestępstwo lub wykroczenie, jak i możliwość nałożenia dodatkowej sankcji – tzw. opłaty dodatkowej.

Projektowana ustawa przewiduje, iż w stosunku do osób fizycznych, które w razie niepłacenia składek (lub opłacenia ich w zaniżonej wysokości) ponoszą odpowiedzialność za przestępstwo lub wykroczenie, nie wymierza się opłaty dodatkowej.

Government draft law on the effects of employing foreigners illegally residing in Poland (draft dated 28 December 2011)

The draft aims to transpose norms onto the Polish legal order that are set forth in a Directive of the European Parliament and of the Council dated 18 June 2009, no. 2009/52/WE. The Directive sets minimum levels of penalties and means applied toward employers hiring illegally residing third country citizens.

Changes to the payment of social insurance premiums – parliamentary deputy draft law on amendment of the Social Insurance System Act (draft dated 24 November 2011)

The aim of the draft is to enable the Social Insurance Authority to delay the payment deadline by insured parties and allow payment of social insurance premiums in instalments.

Presently, such possibility solely exists for premiums paid (financed) by premium payers.

Change of principles governing the setting of minimum pay - parliamentary deputy draft law on amendment of the Minimum Wage Act (draft dated 25 November 2011)

The aim of the draft law is to increase minimum remuneration and to improve the relation of the minimum wage to average remuneration (at least 50% of forecast average remuneration).

On 15 February 2012 the draft was sent to the Social and Family Policy Committee.

Changes to an exemption to pay Labour Fund premiums (draft dated 20 January 2012)

A parliamentary deputy draft law on amendment of the Act on Promotion of Employment and Labour Market Institutions provides for the obligation to pay Labour Fund premiums, irrespective above the age of persons employed or working on another basis.

Presently, employers must pay Labour Fund premiums for women until the age of 55 and 60 in the case of men.

Implementation of this draft will increase Labour Fund

Rządowy projekt ustawy o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium RP (projekt z 28 grudnia 2011 r.)

Projekt ma na celu transpozycję do polskiego porządku prawnego unormowań zawartych w dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 czerwca 2009 r., nr 2009/52/WE. Dyrektywa przewiduje minimalne normy w odniesieniu do kar i środków stosowanych wobec pracodawców zatrudniających nielegalnie przebywających obywateli krajów trzecich.

Zmiany w płatnościach składek na ubezpieczenie społeczne – poselski projekt ustawy o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (projekt z 24 listopada 2011 r.)

Celem projektu jest umożliwienie Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych odroczenia terminu płatności i rozkładania na raty należności z tytułu składek na ubezpieczenie społeczne uiszczanych przez ubezpieczonych.

Obecnie możliwość taka przysługuje wyłącznie względem składek uiszczanych (finansowanych) przez płatników składek.

Zmiana zasad ustalania wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę – poselski projekt ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (projekt z 25 listopada 2011 r.)

Celem projektu jest zwiększenie wysokości płacy minimalnej i poprawa relacji płacy minimalnej do przeciętnego wynagrodzenia (co najmniej 50% prognozowanej płacy przeciętnej).

15 lutego 2012 r. projekt został skierowany do Komisji Polityki Społecznej i Rodziny.

Zmiany w zasadach zwalniania od obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy (projekt z 20 stycznia 2012 r.)

Poselski projekt zmiany ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przewiduje wprowadzenie obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy niezależnie od wieku osób pozostających w stosunku pracy oraz zatrudnionych z innych tytułów.

Obecnie pracodawcy mają obowiązek opłacać składki na Fundusz Pracy do osiągnięcia 55 lat w przypadku kobiet i 60 lat w przypadku mężczyzn.

Wdrożenie projektu zwiększy wpływy z tytułu składki na

contributions, as well as state budget revenues from personal income tax together with contributions to the Social Insurance Fund from working retirees.

New regulations on business travel (draft executive regulation dated 11 January 2012)

The Ministry of Labour and Social Policy has prepared another draft Executive Regulation on the level and terms of setting domestic and foreign business travel costs reimbursable to state and local government employees.

According to its justification, the need to amend two executive regulations in this regard is required in order to:

- (i) increase of per diem rates and, in the case of foreign travel, to update accommodation cost limits – which has not been done for several years, and
- (ii) to simplify, consolidate and particularise certain current regulations.

The new draft heralds a single law that will cover both domestic and foreign business travel.

According to the draft, the domestic business travel per diem will amount to PLN 30 (currently PLN 23).

According to information received from the Ministry of Labour and Social Policy, the new regulation is planned to enter into force in 2013.

III From the courtroom

- 1) Repeated substitution contracts with the same employer and compliance with EU regulations

On 26 January 2012 the European Court of Justice issued a judgment in which it found that temporary demand for personnel to substitute for absent workers may constitute an objective reason for repeated conclusion of work substitution contracts with the same employee (case no. C-586/10).

The Court reviewed the case of an employee who was hired over the course of 13 years on the basis of consecutive specified time employment contracts to temporarily substitute for absent workers.

Fundusz Pracy, jak również dochody budżetowe z tytułu podatku dochodowego od osób fizycznych oraz wpływy na Fundusz Ubezpieczeń Społecznych ze składek na ubezpieczenie społeczne od pracujących emerytów.

Nowe regulacje dotyczące podróży służbowych – (projekt rozporządzenia z 11 stycznia 2012 r.)

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej przygotowało kolejny projekt rozporządzenia w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju.

Zgodnie z uzasadnieniem projektu konieczność zmiany dwóch rozporządzeń dotyczących przedmiotowej kwestii jest uzasadniona m.in.:

- a) podwyższeniem stawek diet, a w przypadku podróży zagranicznych także urealnieniem limitów noclegowych, gdyż ich wysokość od kilku lat nie była zmieniana, a także
- b) modyfikacją niektórych przepisów, w tym ich uproszczeniem lub ujednoczeniem bądź uściśleniem.

Nowy projekt zakłada przygotowanie wyłącznie jednego aktu, który będzie dotyczyć zarówno podróży służbowych krajowych, jak i zagranicznych.

Zgodnie z proponowanymi zmianami wysokość dobowej diety dla pracowników przebywających w krajowej podróży służbowej wynosić będzie 30 zł (obecnie 23 zł).

Zgodnie z informacjami uzyskanymi w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej projekt ma wejść w życie w 2013 r.

III Z sali sądowej

- 1) Wielokrotne zawieranie umów na zastępstwo z tym samym pracownikiem a zgodność z przepisami UE

26 stycznia 2012 r. Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej wydał wyrok, w którym uznał, że tymczasowe zapotrzebowanie na personel zastępujący nieobecnych pracowników może stanowić obiektywny powód wielokrotnego zawierania umów o pracę na zastępstwo z tym samym pracownikiem (sygn. akt C-586/10).

Trybunał rozstrzygał sprawę pracownicy, która przez 13 lat była zatrudniona na podstawie kolejno następujących po sobie umów o pracę na czas określony w celu czasowego zastępowania nieobecnych pracowników.

In the Court's view, the mere fact that the size of an enterprise or given unit and its personnel composition signifies that an employer frequently encounters repeated or constant need for substitute personnel and that such need can be satisfied through the conclusion of indefinite employment contracts is insufficient to declare that an indefinite employment contract should be concluded in such a situation.

The Court emphasized that the relevant state authorities should ensure that the reason for substituting an absent employee in a specific case be consistent, in light of the specific features of given activity and conditions in which it takes place, with regulations prohibiting repeated specified time employment contracts intended to satisfy ordinary and constant employer needs.

2) Applicable law toward an employee working in different countries

In a judgment dated 15 December 2011 the European Court of Justice clarified the manner in which applicable laws should be selected to assess employment in the case of an employee working in different countries and toward whom the parties (employee and employer) did not select an applicable law (case no. C-384/10). The basis for this judgment was the Convention on applicable law for contractual obligations opened to be signed in Rome on 19 June 1980.

First, it must be determined whether an employee, in carrying out his/her duties, usually works in one country, namely the country in or from which, upon consideration of all elements characterising given activity, such employee essentially fulfils his/her obligations toward an employer.

If one country cannot be determined according to the above principle, applicable law is that of the enterprise where the employee was hired. According to the court, this solely applies to the enterprise formally hiring an employee, and not that with which the employee is affiliated through actual employment. Legal personality of such enterprise has no effect in applying this principle.

If, however, objective circumstances point to the actual situation being different than that arising from an employment contract, e.g. an employee receives and

Zdaniem Trybunału sama okoliczność, że ze względu na rozmiary przedsiębiorstwa lub danej jednostki oraz skład personelu pracodawca często ma do czynienia z powtarzalnym lub stałym zapotrzebowaniem na personel zastępujący, które to zapotrzebowanie mogłoby zostać zaspokojone w drodze zawarcia umów na czas nieokreślony, nie jest wystarczająca do stwierdzenia, że w takiej sytuacji powstaje wymóg zawarcia umowy na czas nieokreślony.

Trybunał podkreślił, że właściwe organy danego państwa powinny czuwać nad tym, żeby zawieranie umów o pracę na zastępstwo za nieobecnego pracownika w konkretnej sprawie, w świetle szczególnych cech danej działalności i warunków jej wykonywania, było zgodne z przepisami zakazującymi wielokrotnego zawierania umów na czas określony, które mają na celu zaspokajanie zwykłych i stałych potrzeb pracodawcy.

2) Ustalenie prawa właściwego dla stosunku pracy pracownika, który świadczy pracę w różnych państwach

W wyroku z 15 grudnia 2011 r. Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej wyjaśnił, w jaki sposób należy dokonywać wyboru prawa właściwego dla oceny stosunku pracy w przypadku pracownika wykonującego pracę w różnych państwach, w stosunku do którego strony (pracownik i pracodawca) nie dokonały wyboru prawa właściwego (sygn. akt C-384/10). Podstawą orzeczenia Trybunału były przepisy Konwencji o prawie właściwym dla zobowiązań umownych otwartej do podpisu w Rzymie dnia 19 czerwca 1980 r.

Przy ustalaniu prawa właściwego w pierwszej kolejności należy określić, czy w ramach wykonywania umowy pracownik zazwyczaj świadczy pracę w jednym państwie, czyli w państwie, w którym lub z którego – przy uwzględnieniu ogółu elementów cechujących daną działalność – pracownik wywiązuje się z zasadniczej części swoich obowiązków wobec pracodawcy.

Jeżeli nie da się ustalić jednego państwa zgodnie z zasadą przedstawioną powyżej, należy uznać, że prawem właściwym jest prawo przedsiębiorstwa, w którym pracownik został zatrudniony. Zdaniem Trybunału określenie to dotyczy wyłącznie przedsiębiorstwa, które dokonało formalnego zatrudnienia pracownika, a nie przedsiębiorstwa, z którym pracownik powiązany jest przez faktyczne zatrudnienie. Posiadanie osobowości prawnej przez takie przedsiębiorstwo nie ma znaczenia przy stosowaniu opisanej zasady.

Jeżeli natomiast obiektywne okoliczności umożliwiają stwierdzenie, że rzeczywista sytuacja jest odmienna niż wynika z treści umowy o pracę, np. pracownik otrzymuje i

carries out instructions of an enterprise other than the formal employer, the law of the other enterprise shall then apply toward this employment relationship. This will even be the case when, for example, the noted right to issue instructions was not formally transferred to the other enterprise.

3) Employee liability for harm inflicted to an employer – statute of limitations

On 5 October 2011 the Supreme Court resolved the case of an employee – accountant, who through improper performance of duties in 2001 – 2003 underpaid tax, as revealed in 2007 during a tax audit (case no. II PK 38/11). The employee stated during the course of proceedings that the employer's claim for remedy of damage that was submitted in 2008 expired three years from the time of damage, i.e. from the time of the employee's improper actions, which means that it expired in 2007.

The Supreme Court nevertheless sided with the employer and stated that commencement of the three-year statute of limitations is not from the time of failed or improper performance of employee duties, but the time when such employee actions inflicted harm upon the employer, thus when the effect of failed or improper performance of employee duties became apparent.

The court emphasized that the meaning of inflicted harm and event causing harm are not equivalent. An event causing harm is certain action of an employee, whereas the time of inflicted harm is the date when it occurred, namely the moment of effect in the form of employer loss.

4) Termination of employment with an employee subject to pre-retirement protection

An employer cannot terminate an employment contract with an employee subject to pre-retirement protection even if the latter is permanently unfit to work. Such protection can only be recalled by a ZUS decision granting a pension right. The Supreme Court reached this verdict in a judgment dated 18 January 2012 (case no. II PK 149/11).

The court underscored that mere declaration of inability to work does not exclude pre-retirement protection set forth in art. 39 of the Labour Code. A declaration on permanent inability to work allows change of its degree, e.g. through a medical examination. Therefore, only a ZUS decision granting a pension allows termination of an employment

wykonuje polecenia przedsiębiorstwa innego niż formalny pracodawca, to wówczas prawo tego innego przedsiębiorstwa będzie prawem właściwym dla takiego stosunku pracy. Będzie tak nawet wówczas, gdy np. wspomniane uprawnienie do wydawania poleceń nie zostało formalnie przeniesione na to inne przedsiębiorstwo.

3) Odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy – przedawnienie roszczeń

5 października 2011 r. Sąd Najwyższy rozstrzygnął sprawę pracownicy – księgowej, która w wyniku zaniedbania obowiązków pracowniczych w latach 2001-2003 doprowadziła do powstania niedopłaty podatku, która to okoliczność została ujawniona w 2007 r. w trakcie kontroli skarbowej (sygn. akt II PK 38/11). Pracownica w trakcie postępowania podniosła, że wniesione w 2008 r. roszczenie pracodawcy o naprawienie szkody było przedawnione, gdyż przedawniło się w 2007 r. z upływem trzech lat od momentu wyrządzenia szkody, tj. od momentu nieprawidłowego działania pracownika.

Sąd Najwyższy przyznał jednak rację pracodawcy i wskazał, że dla rozpoczęcia biegu 3-letniego terminu przedawnienia znaczenie ma nie chwila niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych przez pracownika, ale moment, w którym takie zachowanie pracownika wyrzuciło szkodę pracodawcy, a więc dzień, w którym nastąpił skutek niewykonania lub nienależytego wykonania przez pracownika obowiązków pracowniczych.

Sąd podkreślił, że pojęcia wyrządzenia szkody i zdarzenia wyrządzającego szkodę nie są równoznaczne. Zdarzeniem wyrządzającym szkodę jest bowiem określone zachowanie pracownika, natomiast momentem wyrządzenia szkody jest data jej powstania, czyli chwila zrealizowania się skutku w postaci uszczerbku w majątku pracodawcy.

4) Rozwiązanie umowy z pracownikiem podlegającym ochronie przedemerytalnej

Pracodawca nie może rozwiązać umowy z pracownikiem, który podlega ochronie przedemerytalnej, nawet jeżeli ten ma stwierdzoną trwałą niezdolność do pracy. Taką ochronę znieść może dopiero decyzja ZUS przyznająca prawo do renty. Takie stanowisko zajęł Sąd Najwyższy w wyroku z 18 stycznia 2012 r. (sygn. akt II PK 149/11).

Sąd podkreślił, że samo orzeczenie o niezdolności do pracy nie wyłącza ochrony przedemerytalnej, określonej w art. 39 Kodeksu pracy. Orzeczenie o trwałej niezdolności do pracy dopuszcza bowiem możliwość zmiany jej stopnia, np. w trakcie badań lekarskich. Dlatego też dopiero decyzja ZUS przyznająca pracownikowi rentę umożliwia

contract with such employee.

wypowiedzenie takiemu pracownikowi umowy o pracę.

5) Employment contract termination prior to an employee being accorded special protection

5) Wypowiedzenie umowy o pracę przed objęciem pracownika szczególną ochroną

An employer should not terminate employment prior to union consent also in the situation when termination preceded an employee being granted special protection. The Supreme Court adopted this position in a ruling dated 2 December 2011 (case no. II PK 70/11).

Pracodawca nie powinien dopuścić do rozwiązania stosunku pracy bez zgody właściwej organizacji związkowej także wtedy, gdy wypowiedzenie nastąpiło przed objęciem pracownika szczególną ochroną. Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 2 grudnia 2011 r. (sygn. akt II PK 70/11).

In the subject case the employer learned that an employee was subject to special protection due to performance function in a trade union after notice was given and before termination itself.

W przedmiotowej sprawie wiadomość o tym, że pracownica podlega szczególnej ochronie z tytułu pełnienia funkcji w organizacji związkowej, pracodawca powziął po wypowiedzeniu umowy o pracę, ale przed jej rozwiązaniem.

In its justification the Supreme Court stated that it should be assumed from 1 July 2003 (in the new legal order) that protection depends on notification of an employer of eligible persons listed in a trade union board resolution. If, however, reasons justifying protection existed after termination, an employer then should not allow previously announced employment termination. In such case an employer should withdraw a declaration of will and rehire an employee.

W uzasadnieniu wyroku Sąd Najwyższy wskazał, że od 1 lipca 2003 r. (czyli w nowym stanie prawnym) należy przyjąć, że ochrona jest uzależniona od powiadomienia pracodawcy o osobach jej podlegających, imiennie wskazanych w uchwale zarządu zakładowej organizacji związkowej. Jeżeli natomiast przyczyny uzasadniające ochronę zaistniały po dokonaniu wypowiedzenia, to wówczas pracodawca nie powinien dopuścić do rozwiązania wcześniej wypowiedzianego stosunku pracy. W takim przypadku pracodawca powinien cofnąć swoje oświadczenie woli i nadal zatrudniać pracownika.

6) Change of work conditions established by a terminated collective labour accord

6) Modyfikowanie warunków pracy ukształtowanych rozwiązaniem układem zbiorowym pracy

Work relations established by a terminated collective labor agreement can be modified to employee detriment only through termination of terms and conditions of employment, irrespective of whether the basis for change is a new collective labour agreement or termination of an existing one. The Supreme Court adopted this position in a ruling dated 9 December 2011 (case no. II PK 67/11).

Stosunki pracy ukształtowane postanowieniami układu zbiorowego, który został rozwiązany, mogą być modyfikowane na niekorzyść pracownika tylko w drodze wypowiedzenia zmieniającego niezależnie od tego, czy podstawą modyfikacji jest wprowadzenie nowego układu zbiorowego pracy, czy rozwiązanie dotychczasowego. Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 9 grudnia 2011 r. (sygn. akt II PK 67/11).

In the subject case a collective agreement was concluded for a specified time period and the employer terminated conditions of work and pay of only one employee during the agreement, whereby the effect of employment contract termination in the event of failure to accept new conditions was to occur after the period for which the collective agreement was signed. The employee called on a court to grant severance pay based on the collective agreement.

W przedmiotowej sprawie układ zbiorowy został zawarty na czas określony, a pracodawca dokonał wypowiedzenia warunków pracy i płacy jednemu z pracowników w okresie obowiązywania układu, przy czym skutek w postaci rozwiązania umowy o pracę w przypadku nieprzyjęcia nowych warunków miał nastąpić już po upływie okresu, na jaki został zawarty układ zbiorowy. Pracownik zwrócił się do sądu o przyznanie mu odprawy na podstawie postanowień układu zbiorowego.

The Supreme Court clarified that if an employee right to a specific element of remuneration or other employment-related benefit only arises under law, the repeal of such law automatically deprives the employee of such benefit

Sąd Najwyższy wyjaśnił, że jeżeli prawo pracownika do konkretnego składnika wynagrodzenia lub innego świadczenia związanego ze stosunkiem pracy wynika tylko z przepisów ustawy, to uchylenie tego aktu automatycznie

without separate declarations of will, also when the repealing law has no transitional clauses. If the terms of employee work and pay are specified in a collective labour agreement, the cessation of such agreement, irrespective of the manner of cessation, renders a detrimental change of conditions of work and pay possible according to principles set forth in labour law, namely with mutual agreement of the parties or on the basis of termination of terms and conditions of employment. Therefore, assessment of whether an employee is entitled to severance pay should be assessed on the basis of a collective agreement, even if it is no longer binding. If termination of the conditions of work and pay meets the terms of an agreement for granting severance pay, such severance should then be received.

- 7) Termination of an employment contract due to absence of an employee who was arrested in connection with pending criminal proceedings

The European Court of Human Rights in Strasbourg declared in a judgment dated 6 March 2012 that a national law allowing termination of employment of a person arrested for a period of at 60 days does not violate the principle of presumed innocence. In such case the reason for employment termination is extended work absence (case no. 27062/04).

The court reviewed Romanian law in the subject case. The Polish Labour Code has a similar regulation in art. 66, whereby an employment contract expires after three months of employee absence due to temporary arrest.

Contact

Agnieszka Lisiecka, adwokat, 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 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, 2012

pozbawia pracownika wspomnianego świadczenia, bez składania stosownych oświadczeń woli także wtedy, gdy akt uchylający tę ustawę nie zawiera przepisów przejściowych. W sytuacji gdy warunki pracy i płacy pracownika zostały określone normatywnymi postanowieniami układu zbiorowego pracy, ustanie obowiązywania tego aktu, bez względu na sposób ustania, powoduje, że zmiana warunków pracy i płacy na niekorzyść pracowników jest możliwa na zasadach określonych przepisami prawa pracy, tzn. za zgodnym porozumieniem stron lub na mocy wypowiedzenia zmieniającego. Wobec tego oceny, czy pracownikowi należy się odprawa, należy dokonać na podstawie postanowień układu zbiorowego mimo ustania jego obowiązywania. Jeżeli wypowiedzenie warunków pracy i płacy spełnia układowe przesłanki do przyznania pracownikowi odprawy, wówczas powinien on taką odprawę otrzymać.

- 7) Wypowiedzenie umowy o pracę z powodu nieobecności pracownika, który został aresztowany w związku z toczącym się przeciwko niemu postępowaniem karnym

Europejski Trybunał Praw Człowieka w Strasburgu w wyroku z 6 marca 2012 r. orzekł, że nie narusza prawa do domniemania niewinności przepis prawa krajowego, który umożliwia rozwiązanie stosunku pracy z osobą, która jest aresztowana przez okres co najmniej 60 dni. W takim przypadku przyczyną rozwiązania umowy o pracę jest przedłużająca się nieobecność pracownika (nr sprawy 27062/04).

W przedmiotowej sprawie Trybunał analizował rumuńskie przepisy prawa. Polski Kodeks pracy przewiduje podobną regulację w art. 66, zgodnie z którym umowa o pracę wygasa z upływem trzech miesięcy nieobecności pracownika w pracy z powodu tymczasowego aresztowania.

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

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, 2012