

## 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****An initial medical examination is not always compulsory**

From 1 April 2015 it is sufficient for employers to obtain a valid medical certificate issued while the new employee was at a previous employer stating there are no impediments to working in a given post. This is possible only if the new employee takes the job within 30 days of termination or expiry of his or her previous employment relationship, and the new employer determines that the conditions specified in the original referral for the medical examination meet the requirements of the new post.

The exemption is, however, not available to firms hiring employees to perform hazardous work.

**More favourable terms for deferment or payment by installments of employee social security contributions**

The Polish President has signed a law changing the basis for concluding agreements with the Social Security Institution (ZUS) regarding the payment of arrears of social security contributions. The new regulations allow payment of social security contributions to be postponed or paid by installments, including contributions paid for by the employee (employee contributions). The existing provisions provide for such a possibility only with regard to employer contributions.

The law comes into force on 1 December 2015.

**II  
Work in progress...****Shorter contracts of employment for a specified period**

On 25 June 2015 the Polish Parliament passed a bill imposing restrictions on employment contracts concluded for a specified period. The total duration of such contracts will be limited to 33 months, with

**I  
Zmiany w prawie****Wstępne badania lekarskie nie zawsze obowiązkowe**

Od 1 kwietnia 2015 r. pracodawca może skorzystać z ważnego zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na danym stanowisku wydanym w czasie zatrudnienia pracownika u poprzedniego pracodawcy. Jest to jednak możliwe jedynie wówczas, gdy pracownik podejmuje pracę u nowego pracodawcy w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy, a nowy pracodawca stwierdzi, że warunki opisane w skierowaniu na badanie lekarskie odpowiadają warunkom występującym na danym stanowisku w jego zakładzie pracy.

Takiej możliwości nie mają jednak pracodawcy zatrudniający pracowników do wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych.

**Umowę z ZUS w sprawie odroczenia terminu płatności lub rozłożenia na raty należności z tytułu składek będzie można zawrzeć na korzystniejszych warunkach**

Prezydent RP podpisał ustawę zmieniającą zasady zawierania z ZUS umów w sprawie odroczenia lub rozłożenia na raty należności z tytułu składek na ubezpieczenie społeczne. Nowe przepisy przewidują możliwość odroczenia terminu płatności lub rozłożenia na raty całej zaległości dłużnika z tytułu składek na ubezpieczenie społeczne, w tym również należności finansowanej przez ubezpieczonego (pracownika). Dotychczas obowiązujące przepisy przewidywały taką możliwość jedynie względem składki finansowanej przez płatnika (pracodawcę).

Ustawa wejdzie w życie 1 grudnia 2015 r.

**II  
Trwają prace nad...****Krótsze umowy o pracę na czas określony**

25 czerwca 2015 r. Sejm uchwalił ustawę przewidującą ograniczenia w zawieraniu umów o pracę na czas określony. Łączny okres umów o pracę na czas określony nie będzie mógł przekroczyć 33 miesięcy,

a maximum of three such contracts, and that regardless of the interval between each contract.

The new law includes several other changes, such as:

- clarifying the terms for concluding employment contracts for a trial period
- abandonment of employment contracts limited to the duration of a specified job
- equalization of notice periods for terminating contracts of employment for a specified or unspecified period
- making it possible to free the employee from the requirement to work during a notice period.

The law awaits the President's signature.

In connection with the new amendments to the Labour Code we cordially invite you to a seminar to be held at our office on 7 October 2015. In it we will discuss the practical aspects of the new rules. To attend the seminar, please email: [anna.sibiga@wardynski.com.pl](mailto:anna.sibiga@wardynski.com.pl).

### **E-medical certificates instead of the printed L4 'sick note'**

On 15 May 2015 Parliament passed a law introducing, among other things, digital medical certificates of temporary incapacity to work due to illness. The employer will be able to download the digital certificates via an online profile, without the need for sending hard copy originals as has been the case until now. Employers will be able to set up profile information in an IT system made available free of charge by the Social Insurance Institution (ZUS). The law also provides for a transitional period until the end of 2017 during which it will be possible to continue to obtain medical certificates in their current form.

We wrote in more detail about the proposed new system in our [October–December 2014 newsletter](#).

The law has already been signed by the President and is awaiting publication in the *Journal of Laws*.

### **III From the courtroom**

#### **A post-employment non-competition agreement is not transferred to an employer taking over an employing establishment – Supreme Court resolution of 6 May 2015**

A non-competition agreement is not an element of the employment relationship and, therefore, an employer who takes over an employing establishment or part thereof does not acquire the obligations arising from it in accordance with art. 231 of the Labour Code (case III PZP 2/15). The Supreme Court also pointed out that whether or not the employee is bound by post-employment non-competition agreement should be decided by the new employer, and the reasons that such a contract was signed with the previous employer should have no relevance to the new employer. The Supreme Court hereby upheld the position expressed in its judgment of 11 February 2015 (case I PK 123/14), which we wrote about in our [January–March 2015](#)

a łączna ich liczba – trzech takich umów, i to bez względu na okres przerwy między poszczególnymi umowami.

Ustawa przewiduje również inne zmiany, takie jak:

- dookreślenie specyfiki zawierania umów o pracę na okres próbny,
- rezygnację z umów o pracę na czas wykonania określonej pracy,
- zrównanie okresów wypowiedzenia umów o pracę na czas określony i nieokreślony,
- wprowadzenie możliwości zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia.

Ustawa oczekuje na podpis Prezydenta RP.

W związku z nowelizacją przepisów Kodeksu pracy zapraszamy na seminarium, które odbędzie się w naszej kancelarii 7 października 2015 r. Omówimy na nim praktyczne aspekty stosowania nowych przepisów. Zgłoszenia na seminarium prosimy przysyłać na adres [anna.sibiga@wardynski.com.pl](mailto:anna.sibiga@wardynski.com.pl).

### **E-zwolnienia zamiast druków L4**

15 maja 2015 r. Sejm uchwalił ustawę, która wprowadza m.in. elektroniczne zaświadczenia lekarskie o czasowej niezdolności do pracy. Pracodawca będzie mógł otrzymać zaświadczenie w formie elektronicznej za pośrednictwem profilu informacyjnego, bez konieczności przesyłania papierowych oryginałów tych dokumentów, jak miało to miejsce do tej pory. Pracodawcy będą mogli założyć profil informacyjny za pomocą systemu teleinformatycznego udostępnianego bezpłatnie przez ZUS. Jednocześnie ustawa przewiduje do końca 2017 r. okres przejściowy, w którym będzie możliwe uzyskanie zwolnienia w dotychczasowej formie.

O szczegółach projektowanych zmian pisaliśmy w [Biuletynie październik-grudzień 2014 r.](#)

Ustawa została już podpisana przez Prezydenta i czeka na publikację w *Dzienniku Ustaw*.

### **III Z sali sądowej**

#### **Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie przechodzi na pracodawcę, który przejmuje zakład pracy lub jego część – uchwała Sądu Najwyższego z 6 maja 2015 r.**

Umowa o zakazie konkurencji nie jest elementem stosunku pracy, a zatem pracodawca, który przejmuje zakład pracy lub jego część, nie nabywa na zasadzie art. 231 Kodeksu pracy zobowiązań z niej wynikających (III PZP 2/15). Sąd wskazał przy tym, że o związaniu pracownika zakazem konkurencji po ustaniu stosunku pracy powinien decydować nowy pracodawca, a powody, jakie zdecydowały o zawarciu umowy z poprzednim pracodawcą, nie mogą mieć dla niego żadnego znaczenia. Sąd Najwyższy podtrzymał tym samym stanowisko wyrażone w wyroku z 11 lutego 2015 r. (I PK 123/14), o którym pisaliśmy w [Biuletynie styczeń-marzec 2015 r.](#)

[newsletter](#).

**Contractors also have the right to form and join trade unions – Constitutional Tribunal judgment of 2 June 2015.**

Article 2.1 of the Trade Unions Act in so far as it restricts the freedom to form trade unions and to join unions of those performing paid work who are not listed in that provision is incompatible with the Polish Constitution and the San Francisco Convention concerning freedom to form unions and the protection of union rights - so ruled the Constitutional Tribunal in its judgment of 2 June 2015 (case K 1/13).

This means that contractors will also be able to form and join trade unions.

It is possible that the judgment will result in changes to legal provisions in this regard.

**Logging on during work hours to a server used by an employee to run his/her own business that does not threaten significant interests of the employer, does not justify dismissal without notice - Supreme Court judgment of 18 February 2015.**

It in its judgment of 18 February 2015 (case I PK 171/14) the Supreme Court reiterated its earlier view that disciplinary termination of employment is justified only when there have been unlawful activities in violation of the employee's basic work obligations that bear the characteristics of willful misconduct or gross negligence, provided that such activities also violate the employer's essential interests or endangers those interests.

The fact that an employee logged on to his private server during working hours does not of itself mean that the interests of the employer have been threatened. The employer has the duty to prove in court that the employee's actions threatened its interests.

**An employee who registers a business that competes with that of his/her employer does not always justify dismissal without notice through fault of the employee - Supreme Court judgment of 22 April 2015.**

In the facts of the case heard by the Supreme Court, an employee had registered a company engaged in selling products identical to those of his employer. The employer therefore terminated his contract of employment without notice due to the employee's fault, specifically his directly competing business and his use of the employer's trade secrets. There was no separate non-competition agreement in force between the parties.

The Supreme Court held that dismissal without notice due to fault of the employee was unreasonable in the circumstances because the employee's competing business was insignificant in size and scale (prior to dismissal the employee's company had made sales to

**Prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych przysługuje również zleceniobiorcom – wyrok TK z 2 czerwca 2015 r.**

Artykuł 2 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych w zakresie, w jakim ogranicza wolność tworzenia związków zawodowych i wstępowania do takich związków osobom wykonującym pracę zarobkową niewymienionym w tym przepisie, jest niezgodny z Konstytucją oraz Konwencją dotyczącą wolności związkowej i ochrony praw związkowych z San Francisco – tak orzekł Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 2 czerwca 2015 r. (K 1/13).

Oznacza to, że również zleceniobiorcy będą mogli tworzyć związki zawodowe i wstępować do takich związków.

Niewykluczone, że wyrok Trybunału będzie skutkował zmianą przepisów w tym zakresie.

**Logowanie się przez pracownika w czasie pracy na serwerze wykorzystywanym przez niego do prowadzenia własnej działalności gospodarczej, jeśli nie zagraża istotnie interesom pracodawcy, nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia – wyrok Sądu Najwyższego z 18 lutego 2015 r.**

Sąd Najwyższy w wyroku z 18 lutego 2015 r. (I PK 171/14) podtrzymał dotychczasowe stanowisko, zgodnie z którym rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym jest uzasadnione jedynie bezprawnym działaniem pracownika naruszającym jego podstawowe obowiązki pracownicze, które nosi znamiona winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, pod warunkiem że takie działanie jednocześnie narusza istotne interesy pracodawcy lub zagraża tym interesom.

Logowanie się przez pracownika w czasie pracy na jego prywatnym serwerze nie oznacza samo przez się, że interesy pracodawcy zostały zagrożone. To pracodawca ma obowiązek udowodnić w procesie, że działanie pracownika zagraża jego interesom.

**Zarejestrowanie przez pracownika działalności konkurencyjnej wobec działalności pracodawcy nie zawsze uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika – wyrok Sądu Najwyższego z 22 kwietnia 2015 r.**

W stanie faktycznym sprawy rozpoznawanej przez Sąd Najwyższy pracownik posiadał zarejestrowaną spółkę, która zajmowała się sprzedażą produktów tożsamych do produktów pracodawcy. W związku z tym pracodawca rozwiązał z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia z jego winy, wskazując jako przyczynę prowadzenie przez pracownika działalności konkurencyjnej i wykorzystywanie w tym celu tajemnic handlowych pracodawcy. Stron nie łączyła przy tym odrębna umowa o zakazie konkurencji.

Sąd Najwyższy uznał, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika było w okolicznościach sprawy nieuzasadnione, gdyż pracownik prowadził działalność konkurencyjną w nieistotnym stopniu i rozmiarze (do chwili rozwiązania

only three entities), and the employer had failed to point out specific employee actions that might have had a negative impact on its own business (case II PK 158/14).

The Supreme Court judgment therefore maintains the existing trend in case law under which the undertaking of a competing activity by an employee, in a situation where the parties have not entered into a separate agreement banning competition, justifies dismissal without notice only if it exposes the employer to damage. The employer must identify specific actions by the employee that have exposed it to such damage.

If an employee undertakes competitive activity while bound in an employment relationship, this will however - as a rule - warrant the termination of the employment contract, even if the parties have not entered into a separate non-competition agreement.

**The company must pay the social security contributions of self-employed management board members - resolution of a panel of seven Supreme Court judges of 17 June 2015.**

The basis for qualification to pay social security contributions in the case of a member of a company's management board who has entered into a contract with that company to provide management services as a part of self-employed non-agricultural business activities, is a service contract – this is the position adopted by the Supreme Court in its resolution of 17 June 2015, which thereby resolves the existing doubts in this regard (III UZP 2/15).

The Supreme Court gave the resolution the power of a principle of law and stipulated that the interpretation presented in it shall be binding from the date the resolution is adopted (i.e., 17 June 2015).

The justification for the resolution has yet to be drafted.

**Contact**

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

umowy o pracę prowadzona przez pracownika spółka dokonała sprzedaży jedynie na rzecz trzech podmiotów), a pracodawca nie wykazał konkretnych działań pracownika, które wpływałyby niekorzystnie na prowadzoną przez niego działalność (II PK 158/14).

Wyrok Sądu Najwyższego utrzymuje zatem dotychczasową linię orzeczniczą, zgodnie z którą podjęcie przez pracownika działalności konkurencyjnej w sytuacji, gdy strony nie zawarły odrębnej umowy o zakazie konkurencji, uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia tylko wtedy, gdy naraziło pracodawcę na powstanie szkody. Pracodawca musi przy tym wskazać konkretne działania pracownika, które narażają go na taką szkodę.

Podjęcie przez pracownika działalności konkurencyjnej w czasie trwania stosunku pracy będzie jednak – co do zasady – uzasadniało wypowiedzenie umowy o pracę, choćby nawet strony nie zawarły odrębnej umowy o zakazie konkurencji.

**Spółka zapłaci składkę na ubezpieczenie społeczne od umów o zarządzanie zawartych z członkami zarządu w ramach prowadzonej przez nich działalności gospodarczej – uchwała składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z 17 czerwca 2015 r.**

Tytułem do podlegania ubezpieczeniom społecznym członka zarządu spółki kapitałowej, który zawarł z tą spółką umowę o świadczenie usług w zakresie zarządzania w ramach prowadzonej przez siebie pozarolniczej działalności gospodarczej, jest umowa o świadczenie usług – takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w uchwale z 17 czerwca 2015 r., rozstrzygając tym samym istniejące w tym zakresie wątpliwości (III UZP 2/15).

Sąd Najwyższy nadał uchwale moc zasady prawnej oraz zastrzegł, że przedstawiona w niej wykładnia wiąże od dnia podjęcia uchwały (tj. od 17 czerwca 2015 r.).

Uzasadnienie uchwały nie zostało jeszcze sporządzone.

**Kontakt**

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

[www.wardynski.com.pl](http://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](http://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