

# NIEPISANE PRAWA



Zasady świadczenia pracy na rzecz pracodawcy najczęściej określone są wyraźnymi zapisami umowy o pracę. Do tego więc dokumentu najczęściej kierujemy swą uwagę, jeśli mamy wątpliwości co do przedmiotu lub zakresu naszych praw i obowiązków. Tymczasem, wiele z nich ma charakter niepisany, dorozumiany. Mowa tu o takich warunkach, które ze względu na swą doniosłość nie muszą być wyraźnie zapisane w umowie, niemniej w pełni obowiązują w sferze prawnej i jako takie podlegają skutecznej egzekucji. Znajomość tych warunków ma istotne znaczenie między innymi z punktu widzenia pełniejszej świadomości pracowniczej wobec potencjalnych działań pracodawców. W niektórych przypadkach, dochodzi do interwencji ustawodawcy, który wyraźnie wprowadza określone prawa chronione ustawą. Prawa te uznaje się za bezwzględnie obowiązujące warunki umowy o pracę. Tytułem przykładu, klauzula równouprawnienia w zakresie płac z art. 1 Ustawy o Równości Wynagrodzenia z 1979 czy klauzula minimalnego okresu wypowiedzenia umowy o pracę z art. 86 Ustawy o Prawach Pracowniczych z 1996. Oznacza to, iż pracodawca nie może odstąpić od w/w zasad, chyba że na korzyść pracownika. Zatem, jakie są owe dorozumiane, wiążące prawa i obowiązki po stronie pracownika i pracodawcy? Zaczniemy od pozycji dotyczącej pracowników.

Każdy pracownik ma obowiązek działania w dobrej wierze na rzecz pracodawcy. Generalnie odnosi się to do zasad uczciwości, poufności i zaufania. Pracownik nie może wykorzystywać swojego zatrudnienia dla własnych korzyści czy interesów lub też osób trzecich ze szkodą dla pracodawcy. Zakres tego obowiązku jest szeroki i obejmuje między innymi zakaz konkurencji. Obowiązek taki co do zasady pozostaje w mocy jedynie na czas zatrudnienia. Tak więc mocą w/w dorozumianego warunku zakaz konkurencji będzie obowiązywać jedynie w trakcie trwania umowy o pracę. Może on obowiązywać dłużej jedynie wówczas, gdy pracodawca wprowadzi w tym przedmiocie wyraźny zapis umowy. Tu trzeba pamiętać, iż pracodawca nie może w sposób nieuzasadniony ograniczać możliwości zarobkowych pracownika po ustaniu stosunku pracy. Tak więc często klauzule umowne wprowadzane przez pracodawcę celem ograniczenia lub wyłączenia pracy konkurencyjnej uznawane są przez sądy za nieważne lub ich zakres pod-

lega odpowiedniemu ograniczeniu tak przedmiotowemu jak i czasowemu.

Kolejnym obowiązkiem pracownika jest przestrzeganie poleceń pracodawcy, pod warunkiem iż są one zgodne z prawem i uzasadnione. Jak widać zakres tego obowiązku może być szeroki, wykraczający poza to, co określone jest samą umową o pracę. Niemniej wszelkie polecenia pracodawcy dla zachowania swej mocy wiążącej muszą odpowiadać naturze kontraktu (stanowisko zatrudnienia). Nadto, pracownik musi wykonywać pracę z należytą starannością i zgodnie ze swoimi umiejętnościami. Wymagany standard świadczeń zależy będzie od wykształcenia, wiedzy czy doświadczenia pracownika.

Przejdźmy teraz do obowiązków po stronie pracodawcy. Czego możemy oczekiwać i skutecznie dochodzić od pracodawcy w ramach przyjętych rozwiązań prawnych? Zaczniemy od końca czyli od obowiązku związanego z zakończeniem stosunku pracy. Zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego w sprawie *Societe Generale, London Branch v Geys* (2012), każdy pracodawca ma obowiązek poinformować pracownika w sposób wyraźny i czytelny o zakończeniu umowy o pracę w przypadku braku wypowiedzenia. Jeśli więc pracodawca, zgodnie z zapisem umowy, dokonuje zapłaty na rzecz pracownika ustalonej kwoty tytułem wypowiedzenia, musi on dodatkowo poinformować pracownika o dokonanej wpłacie oraz skutku z tym związanym. Sytuacje w praktyce są różne, niemniej pracodawca, który wysłał pracownika do domu i następnie nie informuje o powrocie do pracy działa niezgodnie z prawem, często celem wprowadzenia pracownika w błąd licząc na upływ terminu przedawnienia dla danego typu roszczenia.

Jednym z najważniejszych obowiązków pracodawcy jest zapłata wynagrodzenia. Wydaje się, iż ten obowiązek jest oczywisty jako wyraźnie określony w umowach o pracę. Ważne jest natomiast wskazanie, iż obowiązek ten istnieje zawsze gdy pracownik jest chętny i gotowy do pracy zgodnie z umową. Przykładowo, jeśli pracownik po długim chorobowym zgłasza gotowość powrotu do pracy zgodnie z zaleceniem jego GP a pracodawca wymaga dodatkowo opinii ich lekarza zakładowego, wówczas powstaje obowiązek zapłaty za pracę (mimo

braku jej wykonywania) za cały czas konieczny do zlecenia, przeprowadzenia i uzyskania tejże opinii. Są też przypadki, w których umowa dopuszcza prawo pracodawcy do odstąpienia od tego obowiązku, np. w kontraktach 0-godzinowych czy w ramach przymusowego urlopu bezpłatnego (tzw. lay off). Z uwagi na poważne konsekwencje odmowy zapłaty wynagrodzenia, sprawy takie wymagają jednak szczegółowej analizy ich okoliczności.

Pracodawca ma również obowiązek zapewnienia bezpiecznego i odpowiedniego środowiska pracy. Obejmuje to również wymóg podejmowania przez niego właściwych działań celem ochrony pracownika przed działaniami o charakterze dyskryminacyjnym, które niszcząco wpływają na jego psychikę, a tym samym zdolność do wykonywania pracy. Obowiązek ten wiąże się bezpośrednio z obowiązkiem skutecznego i w miarę szybkiego rozpatrywania skarg pracowniczych. Nie dopełnienie tego obowiązku może w poważnych sytuacjach stanowić podstawę do uzasadnionej rezygnacji z pracy i dochodzenia odszkodowania z tytułu naruszenia umowy o pracę, w tym obowiązku wzajemnego zaufania (tzw. constructive dismissal).

Na koniec, co oznacza owa relacja wzajemnego zaufania pomiędzy stronami umowy o pracę? Lord Steyn w sprawie *Malik* z 1998 roku, uznał, iż pracodawca nie może bez uzasadnionej i odpowiedniej podstawy działać w celu lub z prawdopodobnym skutkiem zniszczenia lub poważnego naruszenia relacji wzajemnego zaufania i pewności pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. Jeśli pracodawca w działaniach wobec pracownika dopuszcza się takiego naruszenia, niekoniecznie celowo, pracownik będzie mógł dochodzić swych roszczeń przeciwko pracodawcy z tytułu poważnego naruszenia umowy.

**Artykuł opracowany przez Katarzynę Woźniak**

Partner Zarządzający/ Prawnik Euro Lex Partners LLP (City London)  
Master of Law (Poland) LLM in Business International Law (UK) LLB (Hons) (UK)

**Twój kontakt do kancelarii:**

Euro Lex Partners LLP, Tower 42, 25 Old Broad Street, London, EC2N 1HN,  
(przy stacji metra Liverpool Street)

Otwarte w godz 9-21- Pracujemy dla klientów również w Sobotę

Tel. 020 8144 8363, Mob 07837214987, Mob 077 7226 0251,

E: office@eurolexpartners.co.uk, www.eurolexpartners.eu

skype: eurolexpartners