



W RELACJI Z PRACODAWCĄ - UMOWA

Zgodnie z obowiązującym prawem, pracodawca w terminie do 2 miesięcy od rozpoczęcia pracy, ma obowiązek wręczyć pracownikowi pisemną informację określającą podstawowe warunki jego zatrudnienia. Potocznie określamy to mianem umowy o pracę. Jest to wymóg ustawowy, którego zakres przedmiotowy określają przepisy art. 1-4 ustawy Employment Rights Act 1996 („ERA”). Jeśli więc pracownik uzyskuje od pracodawcy informację, iż „w Anglii nic nie musi być na piśmie”, to w odniesieniu do prawa pracy, twierdzenie takie jest nieprawdziwe. Jako takie, może więc wzbudzać u pracownika uzasadnione wątpliwości co do legalności jego zatrudnienia.

Trzeba pamiętać jednak, iż pisemne warunki zatrudnienia, o których mowa powyżej, w praktyce nie stanowią pełnej umowy o pracę, której zakres przedmiotowy może być znacznie szerszy. Często wśród zapisów umowy znajdują się m.in. zapisy dotyczące obowiązku poufności czy też zobowiązań ograniczających swobodę pracownika w kontekście potencjalnej konkurencji po zakończeniu stosunku pracy. Niemniej, ustawowe minimum musi być zawsze zachowane.

Należy zwrócić uwagę na fakt, iż z uwagi na nierówną pozycję stron stosunku pracy, treść umowy o pracę regulowana jest ustawowo, to jest poza tzw. zasadą swobody umów. Jest to przykład interwencji ustawodawczej dla wyrównania tejże pozycji. Tu wspomnieć można o ustawowych minimalnych terminach wypowiedzenia umowy o pracę zgodnie z art. 86 ERA czy też wymogach określonych w rozporządzeniu Working Time Regulations 1998 w zakresie np. uprawnień do przerw, urlopu czy też innych elementów czasu pracy.

Umowa o pracę jest zobowiązaniem wzajemnym i co do zasady może być zmieniona jedynie za porozumieniem stron. Co jednak, gdy pracownik nie wyraża zgody na zmiany proponowane przez pracodawcę? Wówczas pracodawca może zmianę wprowadzić w życie, natomiast pracownik będzie miał kilka opcji w odpowiedzi na jej jednostronne narzucenie.

Mianowicie, jeśli zmiana nie ma charakteru fundamentalnego, to jest nie wpływa niekorzystnie na sytuację pracownika lub mieści się w granicach jego akceptacji, wówczas może on tę zmianę zaakceptować i kontynuować pracę na zmienionych warunkach. Jeśli natomiast zmiana jest zasadnicza, pracownik może zrezygnować z pracy. Nie jest to wówczas zwykła rezygnacja a wymuszona działaniem pracodawcy (tzw. „constructive dismiss-

sal”). Przy spełnieniu określonych warunków, pracownik taki będzie mógł pozwać pracodawcę z tytułu niesłusznego zwolnienia („unfair dismissal”). Inną opcją jest odmowa przyjęcia zmiany i kontynuacja zatrudnienia na dotychczasowych warunkach. W tym jednak przypadku pracodawca będzie mógł zwolnić pracownika a ten, w zależności od okoliczności sprawy, będzie mógł dochodzić swych praw w sądzie o niesłuszne zwolnienie. Ostatnią opcją jest kontynuacja pracy z oprotowaniem zmiany oraz dochodzenie swych roszczeń z tytułu naruszenia umowy o pracę. Ów protest należy odpowiednio zgłosić pracodawcy, a mając na uwadze walor dowodowy, winno to nastąpić na piśmie. Przykładowo: pracownik ma zagwarantowane 40 godzin pracy tygodniowo przy czym pracodawca jednostronnie redukuje czas pracy do 35 godzin. Pracownik będzie wówczas mógł poinformować pracodawcę, iż wprawdzie będzie pracował 35 godzin, jednakże nie akceptuje tejże zmiany. Pracownik będzie miał wówczas podstawę prawną dochodzenia szkody z tytułu naruszenia umowy, albowiem pracodawca pozostaje odpowiedzialny za straty wynikające z wprowadzonej jednostronnie zmiany w okresie jej obowiązywania. Niemniej dochodzenie roszczeń z tytułu naruszenia umowy przed trybunałem pracy może nastąpić dopiero po zakończeniu zatrudnienia.

Istotnym obowiązkiem pracownika jest zachowanie poufności. W trakcie trwania zatrudnienia, dorozumiany lub wyraźny (to jest zapisany w umowie) obowiązek poufności ma szeroki

zakres i obejmuje tajemnicę handlową oraz inne informacje uznawane przez pracodawcę jako poufne. Z chwilą zakończenia zatrudnienia obowiązek ten jest ograniczony do tajemnicy handlowej lub wysoce poufnej informacji, która wyjątkowo wymaga takiej samej ochrony jak tajemnica handlowa. Zakresem tego obowiązku nie będą objęte umiejętności i wiedza samego pracownika, informacje trywialne lub już znajdujące się w domenie publicznej.

Z wyjątkiem wspomnianego zakazu rozpowszechniania informacji poufnych, z chwilą zakończenia zatrudnienia, nie istnieją inne, dorozumiane ograniczenia ciążące na byłym pracowniku. Oznacza to, iż pracodawca chcący wprowadzić takie ograniczenia musi dokonać tego w sposób wyraźny w umowie o pracę. Tu trzeba jednak pamiętać, iż tego rodzaju zobowiązania ograniczające swobodę pracownika po zakończeniu zatrudnienia są co do zasady nieważne (to jest nieskuteczne prawnie), chyba, że mają one na celu ochronę uzasadnionego interesu pracodawcy i są konieczne dla skutecznego zapewnienia tejże ochrony. Tu należy dodać, iż co do zasady zapobieganie konkurencji nie stanowi uzasadnionego interesu, choć wiele zależy od specyfiki danego biznesu oraz okoliczności sprawy. Tak więc wszelkie zobowiązania restrykcyjne narzucane przez pracodawcę muszą być zasadne i konieczne. Często w praktyce jest zupełnie inaczej; pracodawcy wprowadzają szerokie zakazy nie mające żadnego uzasadnienia w wymaganej ochronie ich interesów. Ich celem jest jedynie zapobieżenie konkurencji, a jako takie są one nieważne.

Artykuł przygotowany przez

Katarzynę Woźniak

Partner Zarządzający | Prawnik

Master of Law | Poland

LLM in Business International Law | UK

LLB (Hons) | UK



EURO LEX
PARTNERS

Rzetelna porada prawna

... i profesjonalny serwis

Kontakt z kancelarią:

02081448363

www.eurolexpartners.eu