



GWARANCJA PRACOWNICZA

P przed podjęciem pracy, na samym początku relacji z nowym pracodawcą, zawarcie umowy na piśmie może zwyczajnie umknąć uwadze. Podstawowe jej warunki ustalane są zwykle ustnie, zwłaszcza w przedmiocie wynagrodzenia. Teoretycznie więc wiemy co, kiedy, gdzie i za ile. Ale praktyka może okazać się nieco bardziej kłopotliwa. Zwłaszcza, gdy po upływie kilku miesięcy wciąż nie ma umowy o pracę jasno określającej jej warunki. Pytanie dlaczego? Zwykle przeoczenie czy działanie celowe pracodawcy.

Niestety problem może również powstać mając umowę pisemną, z uwagi na jakość jej zapisów. Albowiem, jeśli podpisujemy umowę o pracę z pracodawcą, z której jasno wynika, iż jesteśmy pracownikiem ('employee') wówczas możemy być spokojni co do naszego statusu, zwłaszcza w kontekście gwarancji praw pracowniczych i ochrony przed niesłusznym zwolnieniem. Co jednak, jeśli nasza umowa w swych zapisach jest niejasna, sprzeczna ze stanem faktycznym. Wówczas warunki i zasady naszego zatrudnienia mogą okazać się niepewne. W praktyce może bowiem zdarzyć się, że wykonujemy pracę będąc przekonanym, że jesteśmy pracownikiem a tymczasem w rzeczywistości jesteśmy osobą wykonującą zlecenie na warunkach zbliżonych do zatrudnienia. Może zdarzyć się, iż nieuczciwy 'pracodawca' wmawia nam nasz pracowniczy status a jednocześnie nie wykonuje podstawowych czynności związanych z formalnym/ legalnym zatrudnieniem. Przykładowo płaci jedynie w gotówkę i na tzw. 'rękę' to jest bez dokonywania potrąceń na rzecz państwa podatku i składki ubezpieczeniowej. Gdy dochodzi do sporu, najczęściej w chwili naszego 'zwolnienia', okazuje się wówczas, że nasz 'pracodawca' wcale nim nie jest. Pojawiają się wówczas uzasadnione roszczenia np. o zaległe wynagrodzenie, urlop bądź też części o odszkodowanie z tytułu niesłusznego zwolnienia. To ostatnie jednak nie będzie mogło być skutecznie dochodzone, jeśli nie istniała prawna relacja pracownicza. Wówczas bowiem co do zasady nie możemy być 'niesłusznie' zwolnieni ani też nie należy nam się żaden urlop.

Tu jednak należy pamiętać, iż nawet jeśli nasza umowa nie jest nazwana jako 'umowa o pracę' a inaczej poprzez najczęściej świadome działania zatrudniającego celem ukrycia faktycznej relacji prawnej, może to okazać się niewiążące. Co to oznacza? Iż nie sama nazwa a rzeczywista treść naszej relacji będzie miała decydujące znaczenie.

Definicja pracownika zawarta jest w art. 230 ustawy the Employment Rights 1996. Jest to punkt wyjściowy w sporze o nasz

status pracowniczy. Należy następnie szczegółowo ocenić sposób w jaki była wykonywana nasza praca. Tu zastosowanie mają różne testy, których celem jest odpowiedź, czy w świetle okoliczności naszej sprawy, biorąc pod uwagę różne czynniki i wskaźniki byliśmy pracownikiem czy tylko zleceniobiorcą. To, na co należy w szczególności zwrócić uwagę to element kontroli. Czy wykonując pracę podlegałem kontroli i instrukcjom mojego pracodawcy, czy też miałem swobodę w wykonywaniu usług. Zwróćmy więc uwagę na takie elementy jak godziny pracy, regulamin, sankcje dyscyplinarne za niewykonanie poleceń, własne narzędzia, uniformy pracownicze itp. Czy istniała możliwość swobody decyzji w zakresie delegacji pracy (to jest nie było wymogu jej świadczenia osobistego) oraz, a być może przede wszystkim, czy miałem obowiązek świadczenia pracy przy jednoczesnym obowiązku jej utrzymania od pracodawcy (wzajemność obowiązku). Do katalogu czynników można również dodać element wypłaty (system PAYE) oraz stopnia integracji z przedsiębiorstwem. Jeśli bowiem wykonujemy pracę na zasadzie zlecenia naturalnym jest, iż nie mamy większego związku czy też zainteresowania w przedmiocie i sukces działalności danego podmiotu, bowiem naszym zadaniem jest po prostu wykonać zlecenie. Zupełnie inaczej jest w przypadku pracownika, do którego obowiązków należy działanie dla dobra i w interesie pracodawcy. Ta relacja jest więc nie tylko bardziej trwała ale również obciążona wzajemnymi prawami i obowiązkami.

Jak widać szereg okoliczności faktycznych składających

się na całość obrazu naszej relacji może dać nam odpowiedź na pytanie jaki jest/był nasz status niezależnie od tego co zapisane jest w dokumentach czy też co zostało nam powiedziane przez dającego pracę. Tu trzeba być ostrożnym, ponieważ zdarzają się przypadki, w których w interesie 'pracodawcy' jest takie ukształtowanie relacji wiążącej go z wykonującym pracę, by nie podlegać regulacjom prawnym przeznaczonym dla pracowników. Względy takich działań mogą być różne, ale najczęściej mają one charakter finansowy (oszczędności) oraz ochronny przed roszczeniami o niesłusne zwolnienie. Takie nieuczciwe działania mające na celu pozbawienie osoby należnej jej ochrony prawnej mogą okazać się jednak złudne w kontekście oczekiwanych 'korzyści' albowiem, jak wcześniej wspomnieliśmy, nasze prawa będą mogły być skutecznie dochodzone w sądzie przy spełnieniu określonych warunków. Wówczas naszym zadaniem będzie wykazanie tych elementów relacji, które uprawdopodobnią nasz status pracowniczy. Tym samym ostatecznie będziemy mogli skorzystać z należnej nam ochrony prawnej.

Jeśli dochodzi do sporu, postępowanie sądowe powinno być, w miarę możliwości, ostatnim rozważanym krokiem, to jest dopiero po wykorzystaniu wszelkich dostępnych środków polubownego rozstrzygnięcia sporów. Warto więc zapobiec konieczności dowodzenia naszego statusu pracowniczego poprzez uprzednie dochodzenie pisemnej umowy o pracę oraz zapewnienie prawidłowego jej rozliczenia w postaci wypłat z widocznymi ustawowymi potrąceniami na rzecz państwa.

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