



Poza UMOWĄ

Umowa o pracę zazwyczaj kojarzy się z dokumentem na piśmie określającym podstawowe prawa i obowiązki stron. Jeśli dochodzi do sytuacji niejasnej lub spornej, tam właśnie poszukuje się wyraźnej odpowiedzi czy rozwiązania. Tymczasem warto wspomnieć o sferze poza pisemnym kontraktem, która jednak obowiązuje i ma bezpośrednie zastosowanie do relacji prawnej pracodawca-pracownik. Co to oznacza? Minowicie to, iż analizując całokształt pozycji stron nie należy wyłącznie skupiać się na tym co jest wyraźnie zapisane w tekście dokumentu, choć od tego niewątpliwie należy zacząć. Należy pamiętać, iż poza tym obowiązują również zasady wywodzące się z prawa zwyczajowego lub ustawy, które stanowią domniemaną część kontraktu. Strony nie muszą ich uzgadniać, one płyną bezpośrednio z mocy prawa. Ma to ogromne znaczenie z punktu widzenia pracownika. Tam bowiem najczęściej może on znaleźć podstawę prawną do ochrony swych praw.

Przyjrzyjmy się więc jakie są niektóre obowiązki ciążyące na pracodawcy z mocy prawa.

W przypadku, gdy dochodzi do rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia, ma on obowiązek powiadomić o tym pracownika. Nie wystarczy praktyka zgodna z zapisem umowy, polegająca na prostym dokonaniu zapłaty równowartości wypowiedzenia bez wymogu świadczenia pracy. Pracodawca winien w sposób czytelny wpiąć pracownikowi informacji o fakcie i trybie zakończenia stosunku pracy.

Pracodawca podlega obowiązkowi należytej staranności w przedmiocie zapewnienia pracownikowi szeroko rozumianego bezpieczeństwa pracy i jej warunków. Obowiązek ten wynika między innymi z ustawy Health and Safety at Work 1974. Co ważne, obowiązek ten obejmuje również zdrowie psychiczne pracownika. Tu warto wspomnieć o nieco szerszym przedmiocie obowiązków zapewnienia właściwego środowiska pracy. W sprawie *Moore v Bude-Stratton Town Council* z roku 2000, Apelacyjny Trybunał Pracy ustalił, iż pracodawca ma obowiązek podjęcia właściwych kroków celem ochrony pracowników przed niedopuszczalnym zachowaniem takim jak nękanie. Wyżej wymienione obowiązki są wyraźnie związane z kwestią prewencji wobec czynników stresotwórczych o różnym pochodzeniu. Dlatego też, jeśli dzieje się cokolwiek niepokojącego w miejscu pracy, należy to niezwłocznie zgłaszać pracodawcy tak by mógł on należycie wypełnić swój obowiązek. Jeśli pracodawca nie wie, że w miejscu pracy dzieją się rzeczy niepożądane, nie można oczekiwać od niego żadnych skutecznych działań. Stąd tak ważne jest

postępowanie skargowe czy dyscyplinarne w miejscu pracy, tak od strony pracodawcy jak i pracownika. I tak przechodzimy do obowiązku pracodawcy w zakresie skarg pracowniczych. W sprawie *W A Goold (Pearmark) Ltd v McConnell & another* z roku 1995 wskazano, iż pracodawca musi zapewnić pracownikom odpowiednią możliwość rozstrzygnięcia ich skarg. Niedopełnienie tego obowiązku może, w danych okolicznościach sprawy, stanowić poważne naruszenie umowy i rezygnację pracownikowi w trybie tzw. wymuszonego zwolnienia.

Często spotykamy się z pytaniem, czy pracodawca ma obowiązek wystawienia referencji. Otóż nie, niemniej jednak, jeśli już zdecyduje się on na ich wydanie, musi działać z należytą starannością. W przeciwnym razie może narazić się na odpowiedzialność kontraktową lub deliktową, jeśli mamy do czynienia z byłym pracownikiem.

Na koniec o obowiązku wzajemnego zaufania i poufności stron. Pracodawca nie może bez odpowiedniego uzasadnienia, postępować w celu lub akceptując ryzyko zniszczenia lub poważnego naruszenia relacji zaufania i poufności pomiędzy pracodawcą i pracownikiem. Naruszenie tego obowiązku jest najczęściej przywoływane przez pracowników w sprawach o tzw. wymuszone zwolnienie (*constructive dismissal*) z powodu poważnego naruszenia umowy o pracę. Związek ten podkreślił Trybunał Apelacyjny w sprawie *Ahmed v Amnesty International* z roku 2009, gdzie stwierdzono, iż jeśli odpowiedź na pytanie czy doszło do naruszenia tego obowiązku jest twierdząca, to jedno-

ześnie uzyskuje się odpowiedź w sprawie jego ciężkości. A fundamentalne naruszenie umowy uprawnia, co do zasady, stronę pokrzywdzoną do odstąpienia od umowy i dochodzenia odszkodowania. Warto zaznaczyć, uznanie naruszenia tego obowiązku ma charakter obiektywny, wobec czego nie jest decydujące jakie były motywy pracodawcy a nawet czy działał w dobrej wierze.

Sprawa *TSB Bank plc v Harris* z roku 2000 łączy dwa omawiane wyżej obowiązki. Mianowicie, uznano, iż pracodawca naruszył zasadę zaufania i poufności jednocześnie poważnie naruszając umowę o pracę poprzez wydanie przyszłemu pracodawcy referencji pracowniczych, które były wprawdzie zgodne z faktami, ale wprowadzały w błąd i mogły mieć destrukcyjny charakter na przyszłą karierę pracownika. Wynikało to z tego, iż pracodawca w referencjach odniósł się do pewnych skarg przeciwko pracownikowi. Problem polegał na tym, iż pracodawca wcześniej nie poinformował pracownika o jakichkolwiek skargach, stąd nie mógł on się bronić. Wobec powyższego uznano, iż doszło do wymuszonego i niesłusznego zwolnienia (*constructive unfair dismissal*).

Pracodawca ma ustawowy obowiązek wydania pracownikowi dokumentu określającego jego podstawowe warunki zatrudnienia w terminie do 1 miesiąca od rozpoczęcia pracy. W interesie pracownika jest, by upominać się o ten dokument. Najczęściej jednak pracodawca zawiera z pracownikiem umowę o pracę o szerszym zakresie regulacji niż ten, wskazany w ustawie. Niemniej, warto mieć na uwadze jeszcze szerszy kontekst prawny relacji, o której mowa.

Artykuł przygotowany przez

Katarzynę Woźniak

Partner Zarządzający | Prawnik

Master of Law | Poland

LLM in Business International Law | UK

LLB (Hons) | UK



Rzetelna porada prawna

... I profesjonalny serwis

Kontakt z kancelarią:

02081448363

www.eurolexpartners.eu