



Status PRACOWNICZY

Na pozór błahie pytanie – czy jesteś pracownikiem – ma ogromne znaczenie w praktyce, zwłaszcza w przypadku sporu z pracodawcą. W obecnych czasach obserwujemy różne formy i metody angażu do pracy, pośród których mamy umowę o pracę, zlecenia czy różne typy umów w zależności od specyfiki ich przedmiotu. Jednakże do tego, by osobę można było uznać za pracownika w sensie prawnym, a tym samym objąć go ochroną prawną (np. przed niesłusznym zwolnieniem), jego zatrudnienie musi spełniać określone wymogi. Tylko pracownik w sensie prawnym może korzystać z określonych ustawowo praw.

W praktyce okazuje się, iż odpowiedź na pytanie czy dana osoba jest pracownikiem czy nie, nie jest wcale łatwa. Jeśli jest umowa o pracę zgodna z ustawą 'Employment Rights Act 1996', sprawa co do zasady jest jasna. Zgodnie bowiem z w/w ustawą, pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę. Warto zaznaczyć, iż co do zasady nie musi ona być na piśmie, niemniej na pracodawcy ciąży obowiązek ustawy wydania pracownikowi, w ściśle określonym czasie, pisemnego dokumentu określającego jego podstawowe warunki zatrudnienia. Niedopełnienie tego obowiązku może skutkować odpowiedzialnością odszkodowawczą pracodawcy wobec pracownika w razie sporu sądowego.

Bywa jednak i tak, iż nie ma umowy o pracę, a osoby wykonujące pracę na rzecz 'pracodawcy' w rzeczywistości nie są pracownikami a jedynie wykonawcami usług, tym samym bez przysługującej ochrony prawnej. Ale bywa również i tak, iż mimo braku umowy i często wbrew zamiarom pracodawcy, osoba zatrudniona w określonych warunkach będzie mogła być uznana za pracownika z wszelkimi tego konsekwencjami prawnymi.

W naszej praktyce często spotykamy się z osobami, które pytają o swe prawa pracownicze, np. z tytułu urlopu wypoczynkowego czy niesłusznego zwolnienia z pracy, nie zdając sobie sprawy, iż w rzeczywistości są jedynie niezależnymi wykonawcami zleceń na rzecz 'pracodawcy'. Są jednak i tacy, którzy zgłaszają się do nas z prośbą o odzyskanie należnej zapłaty za pracę, podczas gdy przy bliższym zapoznaniu się ze sprawą, okazuje się, iż ich relacja ma typowe, istotne elementy zatrudnienia, które celowo ukryte zostały przez pracodawcę w imię jego partykularnych interesów. Sprawy sądowe w przedmiocie ustalenia rzeczywistego stanu rzeczy nie należą do łatwych. Często bowiem okoliczności faktyczne danej sprawy, zwłaszcza przy dłuższym okresie trwania, są zawiłe i wielowątkowe. Dlatego też, jeśli w trakcie pracy pojawiają się jakiegokolwiek wątpliwości co do formy zatrudnienia, warto je wyjaśnić z pracodawcą możliwie jak najwcześniej. Stąd też, jeśli wolą osoby podejmującej pracę jest zatrudnienie a nie otrzyma on w odpowiednim czasie pisemnego potwierdzenia warunków zatrudnienia, sprawa może wydawać się podejrzana. Mówimy tu bowiem o obo-

wiązku prawnym pracodawcy dostarczenia pracownikowi takiego dokumentu, a nie wyłącznie jego dobrej woli.

Dlaczego status pracowniczy ma tak duże znaczenie? Wymienić można kilka przyczyn: otóż, co do zasady, tylko pracownicy mogą korzystać z ustawowo zagwarantowanych praw pracowniczych, zwłaszcza tych dotyczących warunków zatrudnienia czy jego zakończenia. Co do tego ostatniego, wymienić tu można zwłaszcza prawo do tego, by pracodawca nie zwolnił pracownika w sposób niesłuszny czy też prawo do odprawy redukcyjnej.

Kodeks ACAS w przedmiocie postępowania dyscyplinarnego i skargowego ma zastosowanie jedynie do pracowników. Ustalone procedury i standardy nakładają na pracodawcę określone obowiązki celem gwarancji praw pracowniczych. Kodeks ten brany jest pod uwagę przez sąd pracy, co ma znaczenie przy ustalaniu wysokości ewentualnego odszkodowania na rzecz pracownika. Dalej, tylko pracownicy uzyskują, co do zasady, gwarancję zachowania zatrudnienia na dotychczasowych warunkach przy przejściu do nowego pracodawcy na podstawie transferu TUPE (Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 2006).

Zgodnie z ustawą Employment Rights Act 1996, pracodawca ponosi odpowiedzialność za czyny swych pracowników popełnione w trakcie ich zatrudnienia. Stąd też, w przypadku, gdy dochodzi do naruszeń praw pracowniczych w miejscu pracy poprzez działania innego pracownika, roszczenie można zgłosić bezpośrednio do pracodawcy. Tego rodzaju odpowiedzialność, co do zasady i w zależności od okoliczności sprawy, nie występuje w odniesieniu do osób samozatrudnionych czy niezależnych wykonawców.

Dalej, pracodawca zobowiązany jest do posiadania odpowiedniego ubezpieczenia celem pokrycia szkód powstałych w wy-

niku wypadku w miejscu pracy. Ma to niewątpliwie istotne znaczenie z punktu widzenia interesów pracownika. Generalnie, na pracodawcy ciąży szereg obowiązków z zakresu bezpieczeństwa i higieny miejsca pracy. Tu można między innymi wspomnieć o obowiązku zapewnienia warunków pracy wolnych od stresu. Oznacza to przykładowo, iż jeśli w miejscu pracy dochodzi do bezprawnej dyskryminacji, w tym nękania pracownika, na pracodawcy ciąży obowiązek podjęcia odpowiednich działań zmierzających do wyeliminowania lub minimalizacji ryzyka wystąpienia takich zdarzeń. Oczywiście do tego, by taka odpowiedzialność powstała, pracodawca musi najpierw wiedzieć, iż dzieje się coś złego. Oznacza to, iż pracownik powinien skutecznie zgłosić skargę, jeśli oczekuje on wsparcia pracodawcy. Jeśli, mimo zgłoszenia sprawy pracodawca nie podejmuje żadnych lub odpowiednich działań, wówczas może ponosić odpowiedzialność za powstałe szkody tytułem niedopełnienia lub nienależytego wykonania ciążących na nim obowiązków.

Obowiązujące przepisy prawne nie są na tyle jasne by ułatwiać interpretację spornych sytuacji faktycznych. Wychodząc naprzeciw trudnościom, sugerowane są odpowiednie zmiany (tzw. Taylor Review 2017/2018). Pośród ważniejszych rekomendacji wymienia się następujące: re-definicja pojęcia 'worker' jako 'zależny wykonawca' (w odróżnieniu od niezależnego wykonawcy, to jest osoby samozatrudnionej), wprowadzenie wyższej kwoty minimalnej wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na umowę 'zero-godzinową' z wprowadzeniem prawa żądania gwarantowanych godzin po 12 miesiącach zatrudnienia czy też wprowadzenie określonych praw dla osób samozatrudnionych.

W związku z dynamiką i specyfiką nowoczesnego rynku pracy, zmiany oczekiwane są pilnie.

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