

# Kodeks pracy – cz. III

## Zakaz konkurencji

Jedną z istotniejszych zmian nowego kodeksu pracy jest wprowadzenie, jako instytucji powszechnego prawa pracy, **zakazu konkurencji**, co ostatecznie rozwiewa wątpliwości, jakie dotychczas występowały w praktyce na temat dopuszczalności jego stosowania.

Na podstawie odrębnej umowy, sporządzonej na piśmie pod rygorem nieważności, pracownik i pracodawca mogą wprowadzić zakaz konkurencji. Zakaz ten może obowiązywać w czasie stosunku pracy albo po jego ustaniu, zależy to od woli stron, które zawierają umowę w tej sprawie. Wspólne dla obydwu tych przypadków jest to, że pracownik (lub były pracownik) nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy (lub byłego pracodawcy) ani świadczyć pracy na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność (art. 101<sup>1</sup> § 1 kp). Zakaz dotyczy więc tylko takiej aktywności pracownika (byłego pracownika), która mniej lub bardziej bezpośrednio związana jest z działalnością pracodawcy (lub byłego pracodawcy). Kodeks nie definiuje działalności konkurencyjnej pozostawiając jej określenie stronom umowy i dlatego umowa powinna konkretnie wskazywać, jakiej działalności nie wolno pracownikowi podejmować w czasie trwania zatrudnienia lub po jego ustaniu.

Zakazem obowiązującym w czasie trwania stosunku pracy mogą być objęci wszyscy pracownicy, natomiast umowa zobowiązująca do zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy może być zawarta jedynie z pracownikiem mającym dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (dostęp do informacji objętych tajemnicą przedsiębiorstwa). W tym drugim przypadku zgodnie z art. 101<sup>2</sup> § 1 kp umowa powinna wskazywać czas obowiązywania zakazu oraz wysokość odszkodowania należnego byłemu pracownikowi od pracodawcy, przy czym (zgodnie z § 3 wspomnianego artykułu) nie może być ono niższe niż 25% wynagrodzenia otrzymywanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez

czas odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji. Jeśli więc ustalono, że klauzula konkurencyjności obowiązywać ma przez rok po ustaniu zatrudnienia, to podstawą ustalenia odszkodowania jest wynagrodzenie wypłacone pracownikowi w ciągu roku poprzedzającego moment ustania stosunku pracy.

W razie naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji obowiązującego w czasie trwania stosunku pracy pracodawca może zastosować różne środki prawne. Niezależnie od odpowiedzialności materialnej pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy takie działanie pracownika stanowiące naruszenie obowiązków pracowniczych może być kwalifikowane jako przesłanka odpowiedzialności porządkowej, podstawa wypowiedzenia stosunku pracy lub nawet jego rozwiązania bez wypowiedzenia z winy pracownika. Przepisy kp nie normują natomiast odpowiedzialności za naruszenie zakazu konkurencji obowiązującego po ustaniu zatrudnienia. Zobowiązanie to nie ma charakteru pracowniczego (nie ma stron stosunku pracy) i dlatego odpowiedzialność prawną należy rozpatrywać na gruncie prawa cywilnego. Nawiasem mówiąc każde działanie pracownika lub byłego pracownika noszące znamiona nieuczciwej konkurencji powoduje i odpowiedzialność karną, i cywilną przewidzianą w ustawie o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji.

## Regulamin pracy

Regulamin wydaje każdy pracodawca zatrudniający co najmniej 5 pracowników (w starym kodeksie obowiązek ten pojawia się przy 50 pracownikach). Zgodnie z ustawą regulamin pracy powinien zostać wprowadzony w życie w ciągu trzech miesięcy od jej wejścia w życie, czyli od 2 września. Obowiązywać jednak zaczyna dopiero po upływie dwóch tygodni od podania go do wiadomości pracownikom, co oznacza, że już w połowie sierpnia należało go przygotować. Część pracodawców wykorzystała obowiązujące dotychczas regulaminy, uzupełniając je jedynie o brakujące elementy, inni zabrali się do pisania od nowa samodzielnie bądź zlecając to zadanie prawnikom.

Regulamin pracy określa w szczególności:

- organizację pracy;
- systemy i rozkłady czasu pracy;
- terminy dodatkowych dni wolnych od pracy;
- porę nocną (8 godzin pomiędzy godzinami 21 i 7);
- termin, miejsce i czas wypłaty wynagrodzenia;
- prace wzbronione kobietom i młodocianym;
- prace dozwolone młodocianym odbywającym przygotowanie zawodowe;
- obowiązki w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej;
- sposób potwierdzania obecności w pracy;
- informację o karach porządkowych.

Postanowienia regulaminu pracy nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych. Regulaminu nie wprowadza się, jeśli organizacja i porządek pracy oraz uprawnienia stron stosunku pracy unormowane są w układzie zbiorowym pracy (a więc nie każdy układ zbiorowy zwalnia z obowiązku posiadania regulaminu!).

## Kary porządkowe

Każdy pracodawca może ukarać pracownika upomnieniem, naganą lub karą pieniężną za naruszenie ustalonego porządku, regulaminu pracy, przepisów bhp oraz ppoż. Zastosowanie przewidzianej w art. 108 kary porządkowej oznacza, że pracownik nie może być pozbawiony dodatkowo tych uprawnień wynikających z przepisów prawa pracy, które uzależnione są od nienaruszania obowiązków pracowniczych (art. 113<sup>1</sup>).

## Czas pracy od 1 stycznia 1997 r.

Jedną z kwestii budzących ożywioną dyskusję w czasie prac nad kodeksem był tygodniowy wymiar czasu pracy. O ile z powszechnym zrozumieniem spotkała się podstawowa norma 8 godzin na dobę, to przyjęte ostatecznie rozwiązanie – 42 godziny na tydzień w okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 3 miesięcy – natrafiło na liczne postulaty 40-godzinne-

go tygodnia pracy. Należy jednak pamiętać o tym, że kodeks określa normę maksymalną i że może być ona skracana, np. w układzie zbiorowym pracy.

Jeżeli u danego pracodawcy wprowadzony jest pięciodniowy tydzień pracy, przy zachowaniu 42-godzinnej normy tygodniowej, to z tego tytułu dobowy wymiar czasu pracy w niektóre dni może być podwyższony do 9 godzin.

W przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją dopuszczalne jest przedłużenie wymiaru czasu pracy do 12 godzin na dobę, a w stosunku do kierowców do 10 godzin na dobę, z zastrzeżeniem, że czas pracy nie może wówczas przekraczać przeciętnie 42 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym. Okres rozliczeniowy wynosi:

- 1 miesiąc,
- 3 miesiące – w szczególnie uzasadnionych przypadkach i za zgodą zakładowej organizacji związkowej, a jeżeli nie ma związku, po uprzednim zawiadomieniu inspektora pracy,
- 6 miesięcy – przy pracach uzależnionych od poru roku i za zgodą zakładowej organizacji związkowej, a jeżeli nie ma związku – po uprzednim zawiadomieniu inspektora pracy.

Z tytułu wprowadzenia pięciodniowego tygodnia pracy (przy 42-godzinnej normie) lub przedłużonego czasu pracy nie można wydłużać dobowej normy czasu ponad 8 godzin:

- zatrudnionym w warunkach przekraczających najwyższe dopuszczalne stężenie i natężenie czynników szkodliwych dla zdrowia,
- pracownikom w ciąży,
- pracownikom opiekującym się dzieckiem do lat 4 (bez ich zgody).

Kierowcy w transporcie samochodowym i komunikacji samochodowej mogą być zatrudniani w przerywanym czasie pracy. Dopuszczalna jest nie więcej niż jedna przerwa i nie może ona trwać dłużej niż 6 godzin. Przerwy takiej nie wlicza się do czasu pracy, pod warunkiem że za czas jej trwania przysługuje wynagrodzenie w wysokości połowy wynagrodzenia należnego za przestój.

Układ zbiorowy pracy, regulamin pracy lub umowa o pracę mogą określać czas pracy wymiarem zadań, jeśli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją. Zgodnie z art. 18 ustawy nowelizacyjnej w ciągu dwóch lat od wejścia jej w życie czas pracy kierowców i pomocników kierowców może być przedłużony do 12 godzin na dobę, z zachowaniem przeciętnie 42 godzin na tydzień w okre-

sie rozliczeniowym do trzech miesięcy.

Utrzymano tzw. nie normowany czas pracy. Mówi o nim nowy art. 129<sup>8</sup> kp, który stwierdza, że w wypadkach uzasadnionych rodzajem pracy i jej organizacją czas pracy pracowników może być określony wymiarem ich zadań, przy czym zadania te powinny być tak ustalone, aby pracownicy mogli je, przy zachowaniu normalnej w danych warunkach staranności, wykonać w ramach standardowych norm czasu pracy. Nie normowany czas pracy może być wprowadzony w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy lub w umowie o pracę.

Ustawodawca zwiększył ze 120 do 150 dopuszczalny roczny limit godzin nadliczbowych, które pracownik jest obowiązany przepracować na polecenie pracodawcy. Jednocześnie mając na względzie ochronę interesów pracowniczych ustalono, że nie można pracownika zatrudniać w godzinach nadliczbowych w wymiarze przekraczającym 4 godziny na dobę. Pracodawca jest zobowiązany prowadzić ewidencję czasu pracy, z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych.

Kodeks stanowi, że liczba dni dodatkowo wolnych od pracy w roku kalendarzowym nie może być mniejsza niż 39, jednak w układach zbiorowych lub regulaminach pracy można przewidzieć ich więcej. W aktach tych należy określić terminy i sposób wprowadzenia dni dodatkowo wolnych, przy czym w każdym okresie obejmującym kolejne trzy miesiące liczba ich nie może być mniejsza niż 9. Dodatkowe dni wolne powinny być wykorzystywane zgodnie ze swoim przeznaczeniem w ustalonych terminach. Jeżeli jednak pracownik nie wykorzystał tego dnia, gdyż na polecenie pracodawcy wykonywał w nim pracę, to przysługuje mu w zamian inny dzień wolny. Jeżeli i tego dnia nie wykorzystał – przysługuje mu wynagrodzenie z dodatkiem przewidzianym za pracę w święto.

### Urlop wypoczynkowy od 1 stycznia 1997 r.

Wprowadza się korzystne zmiany w przepisach o urlopach wypoczynkowych, a w szczególności:

- podwyższa się z 14 do 18 dni minimalny wymiar urlopu,
- skracą się z 12 do 6 miesięcy okres zatrudnienia warunkujący nabycie praw do pierwszego urlopu (w połowie wymiaru przysługującego pracownikowi po roku pracy);
- uniezależnia się prawo do urlopu i jego wymiar od trybu rozwiązania stosun-

**SKANERY  
WIELKOFORMATOWE,  
CADCORE,  
TRACER for AUTOCAD**  
- sprzedaż

**SKANOWANIE,  
WEKTORYZACJA**  
- usługi



PRZEDSIĘBIORSTWO INNOWACJI  
I WDROŻEN

**INEL** Ltd.

01-817 Warszawa, ul. Kasprzycza 37 m 5  
tel. (0-22) 34 58 56, tel./fax (0-22) 34 17 26



**VIDAR**

**HITACHI**

ku pracy oraz od przerwy w zatrudnieniu, znosząc wszelkie negatywne konsekwencje w uprawnieniach urlopowych w razie zwolnienia dyscyplinarnego lub rozwiązania umowy o pracę w wyniku wypowiedzenia dokonane przez pracownika, a także w razie przerwy w zatrudnieniu trwającej ponad 3 miesiące;

- podwyższa się z 10 do 14 liczbę dni nieprzerwanego urlopu, gdy pracownik wykorzystuje urlop w częściach;
- wyłącza się z urlopu okres choroby, bez względu na czas jej trwania;
- wyłącza się z urlopu tzw. dodatkowe dni wolne od pracy (najczęściej wolne soboty).

### Bezpieczeństwo i higiena pracy

W znowelizowanym dziale X kodeksu pracy przewiduje się prawo pracowników do:

- powstrzymania się od wykonywania pracy, gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bhp i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom. Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia;
- powstrzymania się od wykonywania pracy wymagającej szczególnej sprawności

psychofizycznej, gdy stan psychofizyczny nie zapewnia bezpiecznego wykonywania pracy i stwarza zagrożenie dla innych osób. W tym przypadku wynagrodzenie jednak nie przysługuje. Rodzaje prac wymagających szczególnej sprawności psychofizycznej określają w rozporządzeniu minister pracy i minister zdrowia i opieki społecznej. Niedopuszczalne jest:

- wyposażenie stanowisk pracy w maszyny i urządzenia, które nie uzyskały wymaganego certyfikatu na znak bezpieczeństwa i nie zostały oznaczone tym znakiem;
- stosowanie materiałów i procesów technologicznych bez uprzedniego ustalenia stopnia ich szkodliwości i podjęcia odpowiednich środków profilaktycznych;
- stosowanie niebezpiecznych substancji chemicznych, nie posiadających kart charakterystyki. Stosowanie tych środków jest dopuszczalne pod warunkiem zastosowania procedur zapewniających pracownikom ochronę ich zdrowia i życia. W interesie pracowników nakłada się na pracodawców obowiązki:
  - informowania pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami;
  - utrzymywanie w stanie stałej spraw-

ności urządzeń ograniczających lub eliminujących szkodliwe dla zdrowia czynniki oraz urządzeń służących do pomiaru tych czynników;

- przeprowadzania na koszt pracodawców badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia;
- obowiązek poddawania wstępnym badaniom lekarskim osób przyjmowanych do pracy, a pracowników badaniom okresowym i kontrolnym. Badania te są przeprowadzane na koszt pracodawców;
- czasowego przeniesienia do innej pracy pracownika z objawami wskazującymi na powstanie choroby zawodowej (z prawem do ewentualnego dodatku wyrównawczego);
- przeniesienia na stałe do innej odpowiedniej pracy (na podstawie orzeczenia lekarskiego) pracownika, który stał się niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej i nie został zaliczony do żadnej z grup inwalidów, także z prawem do ewentualnego dodatku wyrównawczego;
- przeszkolenia na koszt pracodawcy pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem do pracy, a także szkolenia okresowe pracowników.

oprac. red.

## Przedsiębiorstwo Usługowo-Handlowe „GeoserV”

ul. Korotyńskiego 5, 02-121 Warszawa, tel. 22-20-64, faks 22-81-60

Oddział w Łodzi: ul. Solna 14, tel. 32-62-87

Jest przedstawicielem na Polskę firmy SOLA (Austria)

Reprezentuje wspólnie z PHZ „LABIMEX” interesy MOM Budapest

### Produkuje:

- węgielnice;
- tyczki składane i tyczki teleskopowe;
- lustra dalmiercze;
- nanośniki szczegółów i inny drobny sprzęt.

### Oferuje:

- niwelatory i teodolito-niwelatory firmy MOM Budapest;
- ruletki firmy SOLA i w pełni izolowane ruletki MEYWALD;
- toromierze firmy SOLA;
- kopiarki firmy REGMA i materiały eksploatacyjne, serwis;
- używane nasadki dalmiercze i stacje dalmiercze różnych firm.



Prowadzi komisową sprzedaż sprzętu geodezyjnego

Posiada szeroką gamę spodarek i adapterów do sprzętu geodezyjnego produkcji MOM Budapest