



PROTEST!

W obronie praw



„Mam dość swojego pracodawcy, chcę zrezygnować, ale co będzie dalej? Czy mogę żądać odszkodowania za to, jak mnie traktowano, za brak zainteresowania, mimo że byłem dobrym pracownikiem...?” Oto jedynie przykład z wielu pytań zadawanych przez klientów zmagających się z problemami z zakresu prawa pracy. Często zdarza się, iż dana sytuacja wymaga podjęcia zdecydowanych, konkretnych działań w odpowiednim czasie. Wyobraźmy sobie przykładowo, że pracujesz w biurze a twój przełożony często zwraca się do ciebie w następujący sposób: „poukładaj te papiery natychmiastowo, co ty sobie wyobrażasz, jak ty pracujesz, w domu też masz taki bałagan?!” lub „przyspiesz z tym zadaniem, jakiś wolny jesteś, zastanawiam się, czy ty się nadajesz do tej pracy?!” dodatkowo głośno komentując: „Každy Polak to bałaganiarz, jakoś nie garniecie się do pracy a tylko narzekacie!”. Zwróćmy uwagę na pewne elementy powyższej sytuacji i zastanówmy się, czy wymaga ona podjęcia określonych działań i dlaczego. Załóżmy jednocześnie, iż procent Polaków zatrudnionych przez omawianego pracodawcę jest niewielki. Otóż, uwagą wstępną jest, iż w czasie i miejscu pracy nasz przełożony występuje w imieniu pracodawcy, co oznacza, iż ten ostatni ponosi odpowiedzialność nie tylko za jego działanie (lub bezczynność), ale również za właściwe przygotowanie i zabezpieczenie naszego miejsca pracy. To na pracodawcy ciąży między innymi obowiązek odpowiedniego doboru kadry, to jest wyboru osób o właściwych kompetencjach i etyce pracy. Pracodawca zobowiązany jest do podejmowania odpowiednich działań, w tym prewencyjnych (procedury), celem skutecznego (a nie jedynie teoretycznego) eliminowania lub zmniejszenia ryzyka działań bezprawnych w miejscu pracy. Oznacza to, iż pracodawca winien nie tylko zadbać o to, by kierownikiem/osobą zarządzającą ludźmi, była osoba o odpowiednich predyspozycjach i kwalifikacjach, ale również, w razie skargi, o niezwłoczne podjęcie odpowiednich działań nadzorczych. Mówimy tu o obowiązkach a nie powinnościach wedle uznania pracodawcy. Wracając do przykładu: sytuacja ma charakter powtarzający się, nie jest przypadkowa i jednorazowa. Nasz przełożony kieruje

swe uwagi „często” a użycie wykrzyknika wskazuje na podniesiony, być może obraźliwy i poniżający w swym wydźwięku ton. Dodatkowo, w komentarzu nawiązuje do narodowości wyrażając generalizującą, negatywną a tym samym krzywdzącą opinię. Może to stanowić przykład bezprawnej dyskryminacji z powodu rasy, z naruszeniem ustawy Equality Act 2010.

Niewątpliwie omawiana sytuacja uzasadnia złożenie skargi na przełożonego do pracodawcy, która uruchamia po stronie pracodawcy odpowiednie obowiązki. Zgłoszenie skargi powinno nastąpić według określonej procedury („grievance procedure”), zazwyczaj opublikowanej przez pracodawcę w odrębnym dokumencie zwanym „employee handbook”. Warto zapoznać się z tym dokumentem najwcześniej z chwilą podpisania umowy o pracę i / lub w razie zaistnienia sytuacji objętej jej zakresem regulacji przed rozpoczęciem postępowania. Skarga powinna jednak, co do zasady, zostać złożona w formie pisemnej, bowiem ustne zgłoszenia i „dyskusje” często nie przynoszą żadnego rezultatu, a w razie sporu pojawia się problem braku odpowiedniego dowodu. Należy również pamiętać, iż skarga do pracodawcy (lub odwołanie od jego decyzji) musi być zgłoszona w czasie pozwalającym na dopełnienie terminu zgłoszenia sporu pod rozstrzygnięcie właściwego sądu, czyli tzw. przedawnienia. Zdarza się, iż pracodawca celowo przedłuża postępowanie skargowe lub odwoławcze, zwodzi pracownika lub wręcz celowo wprowadza w błąd, tak by przekroczył on trzymiesięczny termin do złożenia pozwu do Trybunału Pracy np. w sprawach o niesłuszne zwolnienie z pracy lub gdy przedmiotem skargi jest dyskryminacja. Przy podejmowaniu skargi, warto również zapoznać się z dokumentami tematycznymi publikowanymi przez ACAS, które w przystępny sposób wyjaśniają nam prawa i obowiązki stron sporu w ramach danego postępowania (tak skargowego jak i dyscyplinarnego) oraz jego poszczególne etapy. Jeśli podejmujemy działania w obronie naszych praw i zależy nam na ich skuteczności, warto polegać głównie na sobie. Często bowiem obserwujemy

brak odpowiedniej, rzetelnej, kompleksowej informacji w omawianym przedmiocie lub wręcz dezinformację po stronie pracodawcy czy też związków zawodowych ze szkodą dla pracownika. Niedokładność, pośpiech lub zwleknięcie nie będą naszym sprzymierzeńcem a jedynie utrudnią lub wręcz uniemożliwią dochodzenie od pracodawcy przestrzegania i respektowania naszych praw, w tym z udziałem organów powołanych do ich ochrony. Jeśli nie zgłaszamy problemu do pracodawcy, lub zgłaszamy go zbyt późno, wówczas nie możemy oczekiwać pozytywnych rezultatów naszych działań, a tym bardziej ich braku. Jeśli bowiem oczekujemy reakcji i sprawnego działania pracodawcy w razie sporu, naturalnie musi być on w pierwś świadomy jego istnienia. Pokutuje czasem postawa cierpiętnika, który w smutku znosi wszelkie zniewagi, pochyla głowę i cierpi w zaciszu domowym. Ale przychodzi w końcu czas, w którym trzeba powiedzieć dość bo przekroczone zostają wszelkie granice tolerancji i wytrzymałości; pojawia się zewnętrzny bunt. Jeśli jednak w świecie zewnętrznym ów bunt poprzedzała cisza, na głośne pretensje będzie już za późno.

Warto pamiętać, iż jeśli jest problem, to niezależnie od różnorodnych czynników i okoliczności, należy go zgłaszać od razu i nie liczyć na cudowne samorozwiązanie. Naruszanie praw jest działaniem bezprawnym, przez to bezwzględnie zasługującym na natychmiastową reakcję i zdecydowany sprzeciw. W przeciwnym razie, ciemniejsza pozostaje bezkarny a ofiara niepotrzebnie cierpi, czego skutki, w ujęciu wielopłaszczyznowym i długofalowym, trudne są wręcz do przewidzenia.

Artukł opracowany przez Katarzynę Woźniak

Partner Zarządzający/ Prawnik Euro Lex Partners LLP (City London)
Master of Law (Poland) LLM in Business International Law (UK) LLB (Hons) (UK)

Twój kontakt do kancelarii:

Euro Lex Partners LLP, Tower 42, 25 Old Broad Street, London, EC2N 1HN,
(przy stacji metra Liverpool Street)

Otwarte w godz 9-21- Pracujemy dla klientów również w Sobotę

Tel. 020 8144 8363, Mob 07837214987, Mob 077 7226 0251,

E: office@eurolexpartners.co.uk, www.eurolexpartners.eu

skype: eurolexpartners