



TRANSFER A REDUKCJA

Transfer zatrudnienia należy do niewątpliwie stresujących wydarzeń. Mimo ochrony prawnej, pracownicy objęci transferem często pytają: „Co dalej, czy coś się zmieni, a jeśli tak, to czy na gorsze?” Kwestię tę zasadniczo regulują przepisy: Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 2006 (SI 2006/246) oraz Collective Redundancies and Transfer of Undertakings (Protection of Employment) (Amendment) Regulations 2014 (SI 2014/16) (dalej „TUPE”).

Podstawową zasadą jest, iż wskutek TUPE dochodzi do automatycznego zatrudnienia przez „nowego” pracodawcę wszystkich przejmowanych pracowników na dotychczasowych warunkach oraz z zachowaniem ciągłości zatrudnienia. Umowy o pracę traktowane są tak, jakby były oryginalnie zawarte pomiędzy przejmowanymi pracownikami a przejmującym pracodawcą. Z chwilą przejścia, odpowiedzialność za działania, zaniechania i zanedbania przekazującego pracodawcy przechodzą na przejmującego. Ma to znaczenie w kwestii oznaczenia podmiotu wobec którego należy co do zasady kierować ewentualne roszczenia. W terminie do jednego miesiąca, nowy pracodawca powinien wydać przejętym pracownikom pisemną informację o zmianie ich umów w części dotyczącej oznaczenia pracodawcy. Jest więc to jedynie korekta administracyjna.

W przypadku TUPE należy zaznaczyć, iż przepisy wymagają od stron transferu przestrzegania ustawowego obowiązku informacji i konsultacji z przejmowanymi pracownikami. Strony (to jest przekazujący i przejmujący pracodawca) ponoszą odpowiedzialność solidarną (to jest łączną) w przypadku niedopełnienia tego obowiązku informacji i konsultacji z właściwymi reprezentantami swoich pracowników, objętych transferem i w jego przedmiocie. Zaznaczyć należy, iż obowiązek ten dotyczy co do zasady reprezentantów, nie bezpośrednio pracowników. Ma to znaczenie w odniesieniu do kwestii prawidłowego oznaczenia strony uprawnionej do skargi, jak również do oceny samej zasadności roszczenia z uwagi na wskazaną kwalifikację. Przepisy wymagają udzielenia pracownikom odpowiedniej informacji w sprawie TUPE, m.in.

wskazując na przyczyny transferu i jego skutki prawne. Informacja taka winna być również udzielona w odpowiednim czasie, tak, by pracownicy objęci transferem mieli czas na podjęcie właściwych decyzji w oparciu o rzetelne informacje.

W kontekście transferu, lub poza nim, może dojść do redukcji zatrudnienia mocą decyzji nowego pracodawcy. Szczegółowa analiza danej sprawy wykaże, czy zwolnienie takie ma związek z poprzedzającym go transferem. Jeśli spełnione są określone przesłanki, osoba zwolniona może mieć roszczenie z tytułu automatycznie niesłusznego zwolnienia. Ma to istotne znaczenie dla tych, których staż pracy nie przekracza 2 lat, albowiem tu nie będzie to stanowiło przeszkody prawnej do wniesienia pozwu.

Odrębnym zagadnieniem jest ustalenie, czy dana sytuacja stanowiła rzeczywisty przypadek redukcji oraz, czy sam proces redukcji został przeprowadzony w odpowiedni sposób. Nie ulega wątpliwości, iż pracodawca powinien przeprowadzić odpowiednią procedurę, tak by zabezpieczyć się przed ewentualnym zarzutem, iż przeprowadzone postępowanie było wadliwe. W przypadku większych redukcji, na pracodawcy ciążyą określone obowiązki prawne w omawianym zakresie. W przypadku uzasadnionych wątpliwości co do słuszności zwolnienia w tym trybie, pracownik o ponad 2-letnim stażu będzie uprawniony do wniesienia sprawy do trybunału pracy. Poza tym do jego praw zalicza się m. in. prawo do odprawy redukcyjnej oraz odpowiedniego wypowiedzenia.

Co do samej procedury, pracodawca co do zasady powinien ostrzec pracownika o potencjalnej redukcji, zastosować właściwą, obiektywnie uzasadnioną podstawę do ustalenia kryteriów selekcji do redukcji oraz podjąć starania w kierunku poszukiwania alternatywnego zatrudnienia w ramach swej organizacji. Słowem, pracodawca powinien podejmować takie działania by uniknąć lub zminimalizować ryzyko redukcji (Polkey). W kontekście procesu selekcji, należy podkreślić, iż pracownik przejęty w wyniku TUPE jest takim samym pracownikiem

jak ci, dotychczas zatrudnieni przez nowego pracodawcę. Stąd, jeśli przyczyna zwolnienia tkwi w samym transferze, zwolnienie może być uznane za niesłuszne.

Generalnie, co do zasady, w ramach konsultacji indywidualnych pracownik powinien mieć realną możliwość wypowiedzenia się w takich kwestiach jak podstawy selekcji w rozumieniu m. in. kręgu pracowników wytypowanych do redukcji oraz jej kryteriów. Tu, potencjalnie słusznymi kryteriami będą m. in.: zdolność do wykonywania pracy, świadczenie pracy, długość zatrudnienia, obecność w pracy, rekordy dyscyplinarne itp., przy czym kryteria te muszą być również zastosowane w słuszny sposób. Ponadto, pracownik objęty redukcją powinien mieć możliwość oceny selekcji i czynników na nią wpływających (np. wyrażenie gotowości do zmian itp), sugestii co do sposobu uniknięcia redukcji czy alternatywnego zatrudnienia. Konsultacje powinny również obejmować omówienie oceny/wyników zastosowania danych kryteriów selekcji do osoby wyznaczonej do redukcji. Ważne znaczenie ma również czas konsultacji, który co do zasady nie powinien być krótszy niż 7 dni.

W obu przypadkach, to jest zarówno transferu TUPE jak i redukcji, wytypowany pracownik powinien zadbać, by podczas spotkań informacyjno-konsultacyjnych sporządzane były rzetelne notatki potwierdzające stanowisko obu stron, zwłaszcza dla celów dowodowych.

Artukół 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