



Stres w pracy - ryzyko zwolnienia

Czy kiedykolwiek zastanawiałeś się czy twój pracodawca odpowiada za stres w miejscu pracy? Nie jest tajemnicą, iż w obecnych czasach poziom stresu wzrasta w związku z intensyfikacją oczekiwań pracodawców oraz generalnie z wymogami rynku pracy. Najczęściej boimy się utraty miejsca pracy wobec czego akceptujemy stresujące sytuacje często godząc się na nieprawne działania, które niszczą nasze zdrowie. Konsekwencje tego mogą być poważne w postaci choroby, której nie możemy już dłużej ukrywać i musimy korzystać ze zwolnienia lekarskiego. Jeśli jego czas przedłuża się, istnieje ryzyko zwolnienia z pracy. Scenariusz prosty lecz czarny. Czy wobec tego istnieją sposoby, które pozwolą zapobiec tego rodzaju sytuacji? Oczywiście.

Przede wszystkim należy zdać sobie sprawę z tego, iż problem stresu ściśle związany jest z tematyką zdrowego i bezpiecznego miejsca pracy. Za jego zapewnienie odpowiada pracodawca. Podlega on określonym obowiązkom prawnym, między innymi zapewnienia pracownikom bezpiecznego środowiska pracy. Umożliwienie tego obowiązku leży tak w prawie zwyczajowym jak i ustawie the Health and Safety at Work 1974 (HSAW) oraz w rozporządzeniach wykonawczych do tejże ustawy. Zakładają one w sposób wyraźny m. in. obowiązek pracodawcy dokonywania właściwych ocen ryzyka w zdrowiu i bezpieczeństwa w miejscu pracy. Tego rodzaju oceny umożliwiają pracodawcy wdrożenie odpowiednich środków prewencyjnych celem uniknięcia wystąpienia tego ryzyka lub środków jego zwalczania u źródła. Dla pracownika ważne są więc czytelne regulacje i procedury wewnętrzne pracodawcy, które mają zapewnić bezpieczne środowisko pracy. Znaczenie mają tu szczególnie regulacje zasad właściwego postępowania w miejscu pracy oraz procedury zgłaszania skarg na sytuacje, które są nieprawne i powodują lub zwiększają stres, np. o charakterze dyskryminacyjnym.

Naruszenie przez pracodawcę obowiązków z za-

kresu bezpieczeństwa miejsca pracy niesie za sobą tak ryzyko odpowiedzialności cywilnej za zaniedbanie jak i karnej z poważnymi sankcjami, włączając w to grzywny.

Jakie roszczenia mogą przysługiwać pracownikowi w przypadku naruszenia przez pracodawcę jego obowiązków powodując w sposób bezpośredni stres w miejscu pracy oraz związany z tym uszczerbek na zdrowiu? Najczęściej są to roszczenia z tytułu zaniedbań w przedmiocie obowiązku opieki skutkujący uszczerbkiem. Również podstawę roszczeń może stanowić zarzut naruszenia umowy o pracę, włączając w to opcję jednostronnego rozwiązania umowy w ramach konstrukcji szczególnego typu zwolnienia z powodu poważnego naruszenia umowy o pracę przez pracodawcę (tzw. constructive dismissal). Często w praktyce zdarzają się sytuacje, w których pracodawca zwalnia pracownika z powodu długotrwałej nieobecności w pracy z powodu choroby związanej ze stresem. Wówczas, w świetle szczególnych okoliczności sprawy może on wnieść roszczenie o niesłuszne zwolnienie w oparciu o przepisy ustawy the Employment Rights act 1996. Ponadto, jeśli niepokój, stres, depresja w sposób istotny i długotrwały niekorzystnie wpływają na zwykłe czynności dnia codziennego pracownika, wówczas spełniając kwalifikację prawną definicji niepełnosprawności, mogą stanowić podstawę do roszczenia o dyskryminację z jej powodu na podstawie ustawy the Equality Act 2010. Wreszcie, pracownik, który cierpi z powodu stresu związane z pracą może wnieść sprawę na podstawie ustawy the Protection from Harassment Act 1997, która przy spełnieniu określonych przesłanek daje ochronę przed nękaniami, niezależnie od jego przyczyny. Ofiara może wnieść sprawę do sądu cywilnego w ciągu 6 lat, co jest rozwiązaniem korzystniejszym w porównaniu z 3-letnim okresem przedawnienia spraw o uszczerbek na zdrowiu (personal injury) lub 3- miesięcznym czasem na wniesienie sprawy

do trybunału pracy w sprawach o niesłuszne zwolnienie czy dyskryminację.

Jak widać dróg postępowania jest wiele a ich właściwość zależeć będzie od indywidualnych okoliczności danej sprawy. Niemniej ważna jest sama świadomość naszych praw i obowiązków oraz przysługującej ochrony prawnej. Jeśli w miejscu pracy dzieje się coś złego należy problem niezwłocznie zgłosić i nie bać się konsekwencji. Chodzi tu bowiem o nasze zdrowie a to bezpośrednio przekłada się na jakość naszego życia. Często zgłoszenie pracodawcy problemu (na piśmie), dotyczącego naszych ustawowo chronionych praw zabezpieczy nas odpowiednio przed niesłusznym zwolnieniem, jeśli taka byłaby reakcja pracodawcy chcącego szybko „pozbyć się problemu”. Taki mechanizm jest niedopuszczalny i należy być tego świadomym. Pamiętać jednak należy, iż nasze działania nie mogą być podejmowane pochopnie. Przeciwnie, musimy starać się zachować spokój, mimo iż często w okolicznościach sprawy jest to wyjątkowo trudne. Trzeba działać w sposób zdecydowany ale przemyślany i zorganizowany tak, by wskazać pracodawcy w sposób czytelny i należyście udowodniony, na czym polega problem i czego oczekujemy w jego rozwiązaniu.

Skumulowany stres nigdy nie będzie twoim sprzymierzeńcem.

Artukuł 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