

ABSENTYZM PRACOWNICZY



Choroeba to przykra konieczność, uzasadniona przyczyna nieobecności w pracy, wciąż jednak powód do stresu. Wiele zależy od czasu nieobecności oraz jej przyczyn. Jest to bowiem zasadnicza wskazówka dla pracodawcy z punktu widzenia oceny zdolności pracownika do pracy, w tym przydatności na dane stanowisko lub do pełnionej funkcji. Może to wydawać się niesprawiedliwe, jednakże trzeba pamiętać, iż problem dotyczy raczej przypadków dłuższych nieobecności o niepewnym czasie powrotu do pracy. Może tak się zdarzyć przypadkowo z powodu niepełnosprawności. Jednakże nawet wówczas, na pracodawcy ciąży ściśle określone obowiązki prawne, których naruszenie może stanowić rodzaj dyskryminacji.

Zwolnienie z pracy na podstawie tzw. „ill health”, jest potencjalnie uzasadnione z punktu widzenia interesów pracodawcy oraz wobec jasnych zapisów ustawy o Prawach Pracowniczych z 1996 roku. Zadaniem sądu, w razie sporu, będzie ustalenie czy pracodawca działał w sposób słuszny oraz czy powód zwolnienia był prawdziwy. Generalnie, należy sobie odpowiedzieć na pytanie, czy w świetle całokształtu okoliczności danej sprawy, zwolnienie nie nastąpiło z innej przyczyny, niż ta przedstawiona przez pracodawcę. Nie jest to zadanie proste, gdyż pracodawca ma prawo podejmować decyzje, które obiektywnie uzasadnione są względami ekonomicznymi, a przedłużająca się nieobecność w pracy stanowi o niezdolności pracownika do wykonywania powierzonych mu zadań. Tyle tylko, iż teoretycznie proste odwołanie się do przepisów prawnych wskazujących na legalność działania nie zawsze odzwierciedla rzeczywisty stan rzeczy a analiza sprawy może wykazać „drugie dno”. Jak wcześniej wspomniano, w odniesieniu do omawianej przesłanki zwolnienia, trzeba również zauważyć ryzyko zarzutu dyskryminacji na tle niepełnosprawności zdefiniowanej prawnie w ustawie o Równości z 2010 roku. Zasadniczo bowiem, jeśli pracodawca wiedział lub mógł wiedzieć, iż za nieobecnością pracownika kryje się jego niepełnosprawność w rozumieniu cytowanej wyżej Ustawy, wówczas jego działania podlegają określonym wymogom prawnym i „prosta” sprawa o niesłuszne zwolnienie może stać się sprawą o dyskryminację. Ma

to o tyle znaczenie, iż w przypadku roszczeń dyskryminacyjnych nie ma zastosowania wymóg kwalifikacji do wniesienia pozwu do trybunału pracy w postaci określonego stażu pracy (zasadniczo dwa lata). Generalnie w sprawach o dyskryminację, sąd pracy wymaga przedstawienia szczegółowych dowodów na zarzucane czyny, typu: kto, kiedy, w jakich okolicznościach dopuścił się jakiego czynu. Wynika to z powagi stawianych zarzutów oraz celem eliminacji tych skarg, których podłożem są bardziej różnice charakterów, temperamentu, antypatia aniżeli naruszenia stricte prawne. W przypadku zarzutu dyskryminacji należy również zasadniczo wskazać osobę do porównania z naszym przypadkiem wykazując element różnicy, sytuację, w której doszło do gorszego potraktowania z powodu określonej prawnie przyczyny. Jeśli więc pozostajemy na zwolnieniu chorobowym przez dłuższy okres czasu, potencjalnie istnieje podstawa do rozwiązania umowy o pracę z powodu niezdolności do jej wykonywania. Tu sugeruję zapoznać się z przepisami wewnętrznymi pracodawcy określającymi zasady i tryb postępowania w przypadkach krótko- i długoterminowych nieobecności w pracy. Jeśli jednak z całokształtu okoliczności sprawy wynika, iż pracodawca nie powinien zwolnić pomimo trwającej nieobecności, wówczas sprawa może okazać się bardziej skomplikowana. Niemniej jednak, pamiętać należy, iż w każdej sprawie zachowana być musi równowaga interesów obu stron. Jeśli pracodawca podejmuje określone działania wobec pracownika (typu organizuje spotkania, konsultacje, pomoc lekarską i/lub psychologiczną), a pracownik pozostaje „niewzruszony” i tkwi na zwolnieniu przez czas bliżej nieokreślony, wówczas trudno jest mówić o tego

rodzaju równowadze. Często przykro doświadczony pracownik podaje argumenty typu: „wcześniej nikt się mną nie interesował i oto rezultaty. Teraz ja się nimi nie przejmuję, muszę odpocząć, nie wiem jak długo”. To błędne koło, którego obrót najczęściej jest niekorzystny dla pracownika. Sąd bierze bowiem pod uwagę konkretne działania oraz ich rzeczywiste lub potencjalne skutki. Jeśli więc pracodawca działa, nawet późno, a urażony pracownik nie reaguje na te działania, szan-

se powodzenia sprawy o niesłuszne zwolnienie są nikłe, w zależności od okoliczności sprawy. W każdym postępowaniu, czy to na etapie wewnętrznym z pracodawcą czy już przed sądem, należy mieć na uwadze jakość oraz spójność argumentów obu stron. Nie bez znaczenia jest również związek przyczynowy pomiędzy zdarzeniami/okolicznościami po stronie pracownika a działaniami pracodawcy. Zerwanie takiego związku poprzez ingerencję innych zdarzeń/okoliczności (to jest np. niezwiązanych z chorobą) może mieć zasadniczy wpływ na wynik sprawy. Co również ważne, pracodawca nie może „ślepo” stosować procedury, musi również brać pod uwagę konkretne, indywidualne okoliczności sprawy, które mogą uzasadnić odstępstwo od zasady podyktowanej regułami. Każda sprawa jest inna, ma swe niuanse, które nie powinny być lekceważone przez decydującego. Tak więc suche argumenty pracodawcy, iż zwalnianego pracownika działał zgodnie i według procedur może okazać się niewystarczające dla uzasadnienia słuszności jego decyzji.

Nie mamy wpływu na chorobę, ale jeśli już stanowi ona przyczynę naszego czasowego zwolnienia z pracy, bądźmy czujni i współpracujmy z pracodawcą. Bowiem w interesie obu stron jest odpowiednie minimalizowanie ryzyka związanego z chorobą. Jeśli natomiast jej przyczyna leży po stronie pracodawcy (np. stres w miejscu pracy powodujący depresję), wówczas na pracodawcy ciąży obowiązek podjęcia takich działań, które wyeliminują jej źródło a tym samym zapobiegają jej powstaniu. Istotne znaczenie mają działania prewencyjne, których podjęcie będzie niewątpliwie z korzyścią dla obu stron.

Artykuł 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