



REDUKCJA -V- NIESŁUSZNE ZWOLNIENIE

Redukcja w znaczeniu prawnym, w przeciwieństwie do rozumienia potocznego, wymaga ścisłego odniesienia do przepisów prawnych. W większości przypadków redukcja, czyli zwolnienie z pracy, następuje w sytuacjach, w których pracodawca rzeczywiście zaprzestaje prowadzenia działalności, całkowicie lub w określonym sektorze zatrudnienia, lub w danym miejscu lub, gdy zmienia się zapotrzebowanie na dany rodzaj pracy. Są również przypadki takiej reorganizacji pracodawcy, które wprawdzie nie mieszczą się w definicji ustawowej redukcji, jednak są obiektywnie uzasadnione pewnymi „istotnymi przyczynami”.

Redukcja pracownika, który zatrudniony był u danego pracodawcy nieprzerwanie przez co najmniej 2 lata, pociąga za sobą ustawowy obowiązek wypłaty odprawy redukcyjnej poza innymi świadczeniami należnymi z tytułu zatrudnienia. Obecnie maksymalna kwota odprawy to £14,370. Limit ten jednak podlega corocznej zmianie, tym samym w/w stawka zmieni się z dniem 5 kwietnia 2017 roku. Ważne jest, by dokładnie zapoznać się z zapisami umowy o pracę, która może odrębnie regulować zasady i tryb procedury redukcyjnej, w tym gwarantując wyższą odprawę od tej należnej ustawowo. Dodatkowo, jeśli pracodawca dokonuje wypowiedzenia umowy na podstawie redukcji bez zachowania okresu wypowiedzenia, to jest z naruszeniem umowy o pracę, wówczas powstaje dodatkowe roszczenie pieniężne.

Każdy pracownik ma ustawowo zagwarantowane prawo chroniące go przed niesłusznym zwolnieniem. W kontekście redukcji, teoretycznie uzasadnione zwolnienie, w praktyce może okazać się zwolnieniem niesłusznym, to jest z naruszeniem przepisów prawa. Jeśli przykładowo selekcja w procesie redukcji powiązana jest z takimi czynnikami jak cięża pracownika czy dochodzenie ustawowych praw, wówczas zwolnienie takie będzie uznane za automatycznie niesłuszne. Oznacza to, iż pracownik będzie mógł dochodzić swych roszczeń na drodze sądowej bez konieczności wykazania 2-let-

niego okresu zatrudnienia, warunku, który obowiązuje w pozostałych przypadkach niesłusznego zwolnienia. W praktyce również często okazuje się, iż redukcja będąca potencjalnie słuszną i dopuszczalną prawnie podstawą zwolnienia w rzeczywistości jest jedynie pozorem dla ukrycia innego powodu zakończenia umowy o pracę lub jego całkowitego braku. Jeśli więc przykładowo na miejsce zredukowanego pracownika pracodawca przyjmuje nowego, nie można wówczas mówić o redukcji, a zwolnienie z dużym prawdopodobieństwem będzie uznane za niesłuszne. Na uwagę zasługuje fakt, iż nawet jeśli pracownik przyjął odprawę redukcyjną, nie przekreśla to automatycznie jego prawa do wniesienia sprawy o niesłuszne zwolnienie i dochodzenie kompensaty poniesionych strat finansowych, chyba że zawarł on formalną ugodę z pracodawcą wyłączającą jego prawa w tym przedmiocie.

Dla uznania legalności zwolnienia w omawianym trybie, pracodawca musi wykazać, iż redukcja stanowiła prawdziwą przyczynę zwolnienia, natomiast sąd musi przyjąć, iż w świetle okoliczności sprawy pracodawca działał w sposób słuszny i uzasadniony.

Przyjmując pewne generalne wskazówki do oceny sprawy (Polkey v AE Dayton Services), pracodawca będzie musiał między innymi wykazać, iż dopełnił on obowiązku informacyjnego i konsultacyjnego względem pracowników objętych redukcją oraz, iż zastosował on słuszne podstawy do selekcji redukcyjnej. Pracodawca bowiem musi w pierwszej kolejności ustalić grupę osób spośród których dokona selekcji pracowników rozważanych do zwolnienia i musi to uczynić właściwie stosując odpowiednie, obiektywne kryteria. Pracodawca musi również podjąć kroki celem uniknięcia lub minimalizacji ryzyka redukcji poprzez rozważenie wszelkich dostępnych, odpowiednich, alternatywnych miejsc pracy w ramach swej organizacji, zanim uzna, iż zwolnienie jest decyzją konieczną w świetle całokształtu okoliczności sprawy. Jednym z ważniejszych czynników dla

uznania słuszności procesu redukcyjnego jest element konsultacji. Pracownik nie tylko musi wiedzieć i rozumieć, że podjęta została procedura redukcyjna z określonych przyczyn, ale też musi być świadomym partnerem w rozmowach z jego czynnym udziałem w postępowaniu. Pracodawca winien być otwarty na kwestie stanowiące przedmiot konsultacji. Oznacza to między innymi, iż decyzja o zwolnieniu nie może być podjęta już na etapie samych konsultacji, wówczas bowiem byłyby one bezcelowe. Pracownik w procesie konsultacji nie może być zwyczajnie postawiony wobec decyzji, przeczyłoby to bowiem naturze samych konsultacji.

Dyskusja w zależności od indywidualnych okoliczności sprawy, powinna dawać pracownikowi realną możliwość wypowiedzenia się co do podstaw selekcji, zasadności ich zastosowania, sugerowania rozwiązań alternatywnych, wreszcie rozważenia alternatywnych stanowisk pracy odpowiednio zakomunikowanych mu przez pracodawcę.

Redukcja to skomplikowany proces prawny z określonymi prawami i obowiązkami stron. Zwolnienie w tym trybie, dla ustalenia jego słuszności, wymaga szczegółowej analizy całokształtu działań podjętych przez pracodawcę oraz pracownika od momentu informacji o planowanej redukcji do samej decyzji. Niemniej warto pamiętać, iż redukcji nie można dokonać w trybie na tyle przyspieszonym czy uproszczonym, by skutecznie pozbawić pracownika jego praw.

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