



Niezredukowane PRAWA

Wiele wątpliwości pojawia się wokół tematu redukcji. Jest to proces skomplikowany, tak dla pracodawcy, jak i pracownika, a dla tego ostatniego, również trudny i stresujący. Jest to bowiem procedura zwolnienia z pracy.

Przyjrzyjmy się bliżej ustawowej definicji redukcji. Swym zakresem obejmuje ona trzy typy sytuacji: zakończenie działalności pracodawcy, zamknięcie/likwidacja miejsca pracy oraz likwidacja stanowiska pracy/redukcja miejsc pracy. Tak więc zwolnienie z pracy w tym trybie musi być związane z jedną z w/w sytuacji.

Warte podkreślenia jest, iż pracownikowi o 2-letnim stażu pracy przysługuje ochrona prawna przed niesłusznym zwolnieniem. Sama redukcja stanowi potencjalnie jedną z dozwolonych przyczyn zwolnienia, niemniej każda sprawa musi być oceniana indywidualnie pod kątem ewentualnych działań, bezprawnych. Nawet jeśli do zwolnienia dochodzi na podstawie redukcji, ocena jego słuszności zależeć będzie od całokształtu okoliczności sprawy. Może się bowiem zdarzyć tak, iż pracodawca pomimo możliwości wybrał opcję pozornie „łatwiejszą” w postaci zakończenia stosunku pracy.

Z punktu widzenia słuszności zwolnienia, ważna jest procedura, którą stosuje pracodawca w omawianym procesie. Obowiązują tu bowiem określone zasady w odniesieniu do kwestii właściwej selekcji do redukcji i konsultacji z wybranymi pracownikami. Niemniej ważne jest wykazanie przez pracodawcę dążenia do minimalizacji wszelkich negatywnych skutków związanych z redukcją, w tym do uniknięcia zwolnienia, gdy tylko jest to możliwe. Przykładowo, pracodawca w sytuacji redukcyjnej powinien rozważyć zawieszenie lub ograniczenie rekrutacji, zniesienie lub zmniejszenie godzin nadliczbowych, rozwiązanie lub ograniczenie umów z pracownikami agencyjnymi czy też zewnętrznymi zleceniobiorcami.

Biorąc pod uwagę formalizm omawianej procedury, zwłaszcza w kontekście analizy słuszności zwolnienia, można stwierdzić, iż zasadniczym wrogiem tego trybu jest pośpiech. Działania podjęte na szybko, bez właściwego uzasadnienia poszczególnych etapów postępowania, narażają pracodawcę na potencjalną skargę pracownika w przedmiocie niesłusznego zwolnienia. Często pracodawcy uważają, iż samo słowo 'redukcja' da im z zasady bezpieczeństwo zwolnienia bez ryzyka kwestionowania jego zasadności. Odwołują się tu do zapisów ustawowych, które wymieniają redukcję jako jedną z uzasadnionych podstaw zwolnienia. Nic bardziej mylnego, ponieważ ta sama ustawa wyraźnie wskazuje w jakim trybie następuje ocena słuszności zwolnienia, a jest on znacznie szerszy i bardziej szczegółowy niż może się wydawać na pierwszy rzut oka. Wynika to przede wszystkim z funkcji ochronnej ustawy w odniesieniu do 'słabszej' strony stosunku pracy.

Na koniec kwestia odprawy redukcyjnej. Pracownicy z określonym stażem pracy kwalifikują się do przedmiotowego świadczenia na mocy ustawy. Jeśli pracodawca odmawia jego wypłaty, wypłaca go częściowo, lub staje się niewypłacalny ogłaszając upadłość, wówczas pracownik może dochodzić jego wypłaty w ramach państwowego funduszu gwarancyjnego (art. 166 ustawy o prawach pracowniczych, 1996).

Każdy pracownik wobec którego wszczęto procedurę redukcyjną, powinien być świadom swoich praw ustawowych i odpowiednio zadbać o ich należytą ochronę. Jakikolwiek wątpliwości, a tym bardziej nieprawidłowości w tym zakresie, powinny być wyjaśniane czy podejmowane na odpowiednim etapie w trakcie postępowania. Być może są podstawy do tego, by zredukować twoje stanowisko czy miejsce pracy, lecz w żadnym razie nie oznacza to redukcji twych praw.

Artykuł przygotowany przez
Katarzynę Woźniak
Partner Zarządzający | Prawnik
Master of Law | Poland
LLM in Business International Law | UK
LLB (Hons) | UK



Rzetelna porada prawna

... I profesjonalny serwis

Kontakt z kancelarią:
02081448363
www.eurolexpartners.eu