



TUPE PRZEJŚCIE KONTROLOWANE

Temat automatycznego przejścia pracowników w ramach tzw. transferu TUPE należy do trudnych, tak pod względem faktycznym jak i prawnym. Jeśli przejście odbywa się zgodnie z procedurami, w „otwarty” sposób, teoretycznie sytuacja jest jasna, choć nie prosta. Co najważniejsze, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawnymi, to jest „Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 2006”, zatrudnienie nie kończy się i co do zasady pozostaje na dotychczasowych warunkach.

Na płaszczyźnie prawa pracy wprowadzone zostały niezwykle istotne zasady, których znajomość zapewnić może pewien spokój na wypadek proponowanego lub przeprowadzane transferu. A mianowicie, wspomniana już na wstępie zasada automatycznego przejścia oznaczająca, iż podmiot przejmujący wstępuje niejako w sytuację prawną podmiotu przekazującego względem przejmowanych pracowników. Wiąże się z tym gwarancja ochrony pracowników na wypadek niesłusznego zwolnienia z pracy w związku (tj. z powodu) transferu.

Tak więc co do zasady przejęte umowy o pracę pozostają w mocy bez zmian. Pracownik jednak wcale nie musi godzić się na transfer i może on zgłosić sprzeciw. Wówczas nie będzie miała zastosowania zasada automatycznego przejścia i umowa o pracę wygaśnie z mocy prawa. Istotne zmiany umowy o pracę po dacie transferu będą co do zasady nieważne, jeśli ich wyłączną przyczyną jest sam transfer, chyba że zachodzą ściśle określone okoliczności uzasadniające wyjątek od zasady. Zmiany mogą bowiem być uzasadnione przyczynami ekonomicznymi, technicznymi czy organizacyjnymi (tzw. ETO). Przykładem może tu być zmiana lokalizacji miejsca pracy, która w danych okolicznościach sprawy może być prawdziwą przyczyną zmiany warunków dotychczasowego zatrudnienia. Wówczas nowy pracodawca chroniony będzie przed zarzutem automatycznie niesłusznego zwolnienia wobec uzasadnionych zmian warunków umowy o pracę w związku z transferem.

W zakresie ochrony przed niesłusznym zwolnieniem,

wypowiedzenie umowy o pracę, którego wyłączną lub główną przyczyną jest sam transfer będzie uznane za automatycznie niesłuszne zwolnienie. W praktyce oznacza to, iż pracownik będzie mógł wnieść pozew do trybunału pracy niezależnie od okresu zatrudnienia, to jest bez względu na to czy pracował u pracodawcy dwa lata lub mniej. Należy bowiem zwrócić uwagę, iż w ‘zwykłych’ sprawach o niesłuszne zwolnienie warunkiem koniecznym do wniesienia pozwu jest tzw. okres kwalifikacyjny zatrudnienia, to jest nie mniej niż dwa lata. Jeśli natomiast pracodawca będzie wykazywał, iż przyczyna zwolnienia związana była z transferem lecz z uwagi na ETO, wówczas zwolnienie może być potencjalnie słuszne. Niejednokrotnie tego rodzaju sprawy są trudne z uwagi na podejmowane przez nowego pracodawcę próby zatuszowania prawdziwej przyczyny zwolnienia, wobec czego ważnym elementem staje się strona dowodowa sprawy. To trybunał będzie musiał dysponować wystarczającym materiałem dla uznania na zasadzie prawdopodobieństwa, iż zwolnienie spowodowane było samym transferem a nie ETO.

Niezwykle istotnym zagadnieniem proceduralnym jest

obowiązek informacji oraz konsultacji z przejmowanymi pracownikami. Ci ostatni muszą bowiem wiedzieć o planowanych zmianach z odpowiednim wyprzedzeniem. W przypadku niedopełnienia tego obowiązku, pracodawca naraża się na ryzyko odpowiedzialności prawnej wraz z konsekwencjami finansowymi w postaci kompensaty na rzecz przejmowanego pracownika w wysokości do 13- tygodniowej wypłaty.

W praktyce transfer TUPE nie należy do prostych, stąd każdy przypadek wymaga szczegółowej analizy z uwzględnieniem indywidualnych okoliczności sprawy. Zdarza się, iż przeprowadzenie przejścia nie odbywa się ‘modelowo’ a wątpliwości pojawiają się zwłaszcza wówczas, gdy brak jest należytej informacji. Niejednokrotnie również pracodawcy podejmują próby zmian dotychczasowych warunków pracy wymuszając na nieświadomych pracownikach ich akceptację, np. domagając się podpisania nowych umów o pracę. Wówczas warto jest sięgnąć po poradę, by dowiedzieć się jakie są procedury transferu, prawa i obowiązki stron oraz skutki naruszeń obowiązujących przepisów prawnych.

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