



Furlough ZMIANY

Ostatnie kilka miesięcy naznaczone jest pandemią koronawirusa. Dotyczy to tak sfery prywatnej jak i ekonomicznej. Konieczność wprowadzania zmian dotychczasowych zwyczajów i zachowań, stwarza atmosferę niepewności. Jaka będzie przyszłość?

Jeśli chodzi o zatrudnienie, 20 marca 2020 rząd brytyjski zdecydował się na wsparcie pracodawców, a tym samym pracowników, poprzez minimalizowanie ryzyka zwolnień redukcyjnych. Tzw. „Coronavirus Job Retention Scheme” (dalej zwany „System”) pozwala na zachowanie zatrudnienia poprzez pokrycie kosztów wynagrodzeń do 80% lub do £2,500, w zależności, która wartość jest mniejsza.

W wyniku powyższego, dochodzi wprawdzie do czasowego obniżenia wynagrodzeń do wartości dokonywanego na rzecz pracodawców zwrotu, niemniej niewątpliwym ‘zyskiem’ pracownika jest zachowanie pracy. Zasadniczo ma miejsce czasowa zmiana umowy o pracę, która wymaga zgody pracownika. Co należy podkreślić, zmiana ta ma charakter tymczasowy i dotyczy wyłącznie kwestii wynagrodzenia. Jeśli pracodawca wypłaca pracownikowi zredukowane wynagrodzenie bez jego wyraźnej zgody, wówczas naraża się na ryzyko roszczenia tytułem niesłusznych potrąceń z wynagrodzenia z art. 13 Ustawy o Prawach Pracowniczych (the Employment Rights Act 1996) oraz na zarzut naruszenia umowy. Oznacza to, iż pracodawca nie może wykorzystywać sytuacji i wprowadzać dowolnie różne, najczęściej stałe zmiany umowy bez wyraźnej zgody pracownika.

Do dnia 30 czerwca 2020 pracownik wysłany na urlop, tzw. „furlough”, nie mógł w ogóle pracować przy jednoczesnym otrzymywaniu zredukowanego wynagrodzenia. Od 1 lipca 2020 pracownik taki będzie mógł wykonywać pracę w niepełnym wymiarze godzin za pełną stawkę. Czas bez pracy będzie pokrywany w ramach Systemu, jak dotychczas, z tym, że od 1 sierpnia 2020 r. pracodawca będzie musiał uczestniczyć w pokrywaniu kosztów wynagrodzeń. W tym kształcie System będzie obowiązywał do 31 października 2020. Zaznaczyć jednak należy, iż w/w ‘elastyczny’ system urlopowy dotyczyć będzie, z pewnymi wyjątkami, jedynie tych pracowników, którzy przebywali na urlopie przez co najmniej trzy tygodnie poprzedzające datę 30 czerwca 2020. Tak jak poprzednio, określony system pracy (to jest okres pracy i urlopu) wymaga uprzedniego uzgodnienia z pracownikiem, który winien zaakceptować nowe zasady na piśmie. Jak widać zmiany Systemu dotyczą wprowadzania określonych reguł stopniowego powrotu do pracy balansując tym samym z jednej strony interesy pracodawcy (świadczenie pracy) oraz pracownika (wypłata bez świadczenia pracy).

Jeśli chodzi o zmiany w zakresie stopniowego uczestnictwa pracodawcy w kosztach wynagrodzeń, od sierpnia pra-

codawca będzie pokrywał składki ubezpieczeniowe i emerytalne; od września 10% wynagrodzenia, nie więcej niż £312.50 (rząd 70%, nie więcej niż £2,187.50) a w październiku 20%, nie więcej niż £625 (rząd 60%, nie więcej niż £1,875). Powyższe dotyczy oczywiście tylko tego okresu, w którym pracownik będzie przebywał na urlopie, albowiem czas pracy, według nowoustalonych godzin pracy, będzie w pełni opłacany przez pracodawcę na dotychczasowych zasadach, to jest według oryginalnej umowy o pracę.

Ja wspomniano powyżej, celem wprowadzenia Systemu było zapobieżenie redukcji miejsc pracy w wyjątkowych okolicznościach związanych z pandemią. Oznacza to, co do zasady, iż pracownicy, którzy otrzymują wypłaty de facto od rządu, powinni zachować swe zatrudnienie, ponieważ taki właśnie jest cel pomocy państwowej, której bezpośrednim beneficjentem są pracodawcy. Jeśli więc pracodawca zamierza zwolnić pracownika, powinien, co do zasady, zakończyć urlop i dokonać wypowiedzenia na zasadach określonych w umowie o pracę.

Uzgodnienia stron w przedmiocie warunków i zasad urlopu, w tym elastycznego systemu pracy, muszą być zawarte na piśmie. W tym miejscu warto wspomnieć o zmianach wprowadzonych z dniem 6 kwietnia 2020 r. do Ustawy o Prawach Pracowniczych (the Employment Rights Act 1996). A mianowicie, każda umowa o pracę musi zawierać informacje nie tylko o ogólnym czasie pracy, ale również wyraźnie określić dni i godziny pracy. Obowiązkiem pracodawcy jest wskazanie, czy dni lub godziny pracy są stałe czy zmienne; w tym ostatnim przypadku, ustalając dokładnie zasady zmian lub tryb ich wprowadzania. W/w zmiany ustawowe mają za zasadniczo wzmocnić pewność pracownika co do warunków umowy o pracę oraz, w zależno-

ści od okoliczności, akceptowalną na dzień zawarcie umowy możliwość zmian w ustalonym zakresie. Ma to oczywiście swe przełożenie na wymogi pisemnych uzgodnień stron w ramach omawianego Systemu.

Co jeśli pracownik nie zgadza się na powrót do pracy? W zależności od indywidualnych okoliczności sprawy, które są niezwykle istotne przy ocenie sytuacji, pracodawca może co do zasady pracownika zwolnić na podstawie art. 98 Ustawy o Prawach Pracowniczych. Warunkiem jest wykazanie słusznej przyczyny zwolnienia. Nie jest jednak tak, iż pracownik zawsze musi się zgodzić pod rygorem utraty pracy. Są bowiem takie okoliczności, zwłaszcza natury zdrowotnej, choć nie tylko, które taką odmowę mogą uzasadnić, i które winny być rozważone przez pracodawcę przed podjęciem decyzji. Jeśli więc pracownik uważa, iż jego powrót do pracy obciążony jest poważnym i bezpośrednim ryzykiem niebezpieczeństwa dla zdrowia, może powołać się na odpowiednie zapisy Ustawy o Prawach Pracowniczych, w ten sposób niejako zabezpieczając się przed niesłusznym zwolnieniem lub innymi działaniami pracodawcy, np. dyscyplinarnymi, z powodu niestawiennictwa w pracy.

Niestety, z praktyki wynika, iż niektórzy pracodawcy wykorzystują sytuację spowodowaną „Covid-19” i albo dokonują jednostronnych zmian umowy o pracę na ich wyłączną korzyść, albo zwalniają pracowników w sposób niesłuszny, tak pod względem proceduralnym, jak i merytorycznym. Ważne jest więc monitorowanie sytuacji; jeśli są uzasadnione wątpliwości, należy niezwłocznie złożyć pisemną skargę, lub, w zależności od okoliczności sprawy, odwołać się od decyzji zwolnienia, nawet jeśli pracodawca nie wydał żadnej decyzji na piśmie, lub w piśmie nie zawarł informacji o prawie do apelacji.

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