

Bezpodstawne zwolnienie pracownika na podstawie Regulacji Employment Rights Act 1996

Wioletta Wagner-Barnaś

Zgodnie z prawem zwyczajowym w Anglii, zwolnienie pracownika przez pracodawcę może nastąpić w każdej sytuacji, o ile pracodawca spełni przesłanki zawarte w umowie o pracę. Nawet jeśli pracownik udowodni, iż zwolnienie było bezpodstawne, odszkodowanie o jakie może się ubiegać jest minimalne. W decyzji sądu zawartej w sprawie *Cook v Thomas Linnell & Sons Ltd [1977]*, *ICR 770*, stwierdzono, iż prawo zwyczajowe w kwestiach dotyczących bezpodstawnego wzbogacenia, nie powinno stwarzać żadnych utrudnień dla pracodawcy związanych z prowadzeniem przez niego firmy oraz nie powinno zagrażać ochronie jego interesów. Decyzją tą, sąd potwierdził, iż pracodawcy mogą się czuć bezkarni podczas podejmowania decyzji o tym, czy należy zwolnić pracownika. Jako, iż prawo zwyczajowe nie zapewnia skutecznej ochrony pracownikom, Parlament brytyjski postanowił interweniować w związku z czym, w latach 70-tych wprowadził regulację 'Industrial Relations Act 1971', która miała na celu umocnić pozycje pracowników. Regulacja ta została zastąpiona ustawą 'Employ-

ment Rights Act 1996' (ERA 1996), która wprowadziła rewolucyjne zmiany w kwestii ochrony prawnej pracowników zajmującej się bezpodstawnym zwolnieniem.

Dodatkowo, 1 października 2004 Parlament wprowadził wymóg przestrzegania przez pracodawcę odpowiedniej procedury przed podjęciem ostatecznej decyzji o zwolnieniu pracownika. Jeżeli pracodawca zdecyduje się na zwolnienie pracownika bez zastosowania odpowiedniej procedury, zwolnienie jest automatycznie bezpodstawne, nawet jeśli pracodawca miał uzasadniony powód do aby dokonać zwolnienia.

Aby móc korzystać z ochrony przewidzianej przez ustawę, należy spełnić określone przesłanki. Tylko pracownik ma prawo powołać się na artykuły ERA 1996. Dodatkowo, artykuł 108(1) ERA 1996, stanowi, iż pracownik musi być zatrudniony przez pracodawcę przez co najmniej rok aby móc podlegać ustawowej ochronie prawnej.

W związku z tym, tylko pracownik z nieprzerwanym, rocznym zatrudnieniem u tego samego pracodawcy może liczyć

na ustawową ochronę prawną w odróżnieniu od pracownika pracującego na umowę zlecenia lub samozatrudniającego się. Aby ustalić, czy osoba jest pracownikiem, należy spełnić wymogi zawarte w artykule 230 ERA 1996, czyli mieć zawartą umowę o pracę. Sąd Pracy musi rozważyć wiele czynników w trakcie ustalania statusu osoby zatrudnionej. Pierwszy wymóg został zatwierdzony w decyzji Sądu Najwyższego w sprawie *Ready Mixed Concrete South East v Minister of Pension [1968] 2 Q.B 497*, gdzie ustalono, iż pracownik musi wykonywać swoją pracę osobiście i znajdować się pod kontrolą pracodawcy. Sąd Najwyższy wprowadził test, który musi być wzięty pod uwagę, przy ustalaniu, czy osoba jest faktycznie zatrudniona. Zalicza się do tego między innymi to, czy pracownik posługuje się własnymi narzędziami pracy, czy sam rozlicza się z podatku, czy znajduje się pod stałą kontrolą pracodawcy.

Na ustawę można tylko wówczas powołać się jeżeli osoba została zwolniona. Aby ustalić, czy przesłanka ta została spełniona, należy zastosować artykuł 95 oraz 136 ustawy ERA 1996, które definiują bezpodstawne zwolnienie.

Kolejnym bardzo ważnym wymogiem jest zastosowanie artykułu 111 ERA 1996. Pracownik musi pamiętać aby swoją sprawę wnieść do Sądu w określonym limicie czasowym. Zgodnie z ustawą, pracownik ma 3 miesiące na wszczęcie procedury sądowej

od momentu kiedy nastąpiło zwolnienie. Jeżeli w tym czasie nie rozpocznie postępowania sądowego, jego sprawa ulegnie przedawnieniu. Niewątpliwie artykuł 111 jest bardzo niekorzystny dla pracowników. Jest to okres bardzo krótki. Wydaje się, iż Parlament nie wziął pod uwagę faktu, iż pracownikami są często osoby, które nie znają procedury sądowej oraz limitów czasowych i kiedy w końcu udadzą się po pomoc prawną do kancelarii prawniczej, często jest już za późno aby rozpocząć postępowanie sądowe. W wyjątkowych okolicznościach sąd może zezwolić na wszczęcie procedury do 6 miesięcy od zwolnienia, jednakże praktyka pokazała, iż sądy są bardzo niechętnie aby takie przesunięcie limitu czasowego stosować na dużą skalę, co zostało potwierdzone przez Sąd Apelacyjny w sprawie *Palmer v Southern on Sea Borough Council [1984] IRLR 119*.

Aby ustalić, czy zwolnienie pracownika było zgodne z prawem, Trybunał Pracy musi przeprowadzić dwu-stopniowe postępowanie, co zostało potwierdzone w artykule 98 ERA 1996. Artykuł ten stanowi, iż pracodawca może zwolnić pracownika jeżeli ma ku temu uzasadniony powód oraz jeżeli działał on zgodnie z procedurą.

Oznacza to, iż zwolnienie będzie dozwolone, jeżeli pracownik podlega jednej z sześciu przesłanek. Pierwsze pięć znalazło się w ustawie ERA 1996 i do nich zaliczają się: niezdolność do wykonywania zawodu,

nieodpowiednie zachowanie pracownika, redukcja etatów, złamanie prawa oraz „inne uzasadnione wymogi”.

Szósty, uzasadniony powód do zwolnienia pracownika jest zawarty w Ustawie z 2006 Employment Equality Regulation i stanowi on, iż pracodawca może zwolnić pracownika, który osiągnął wiek emerytalny.

Zgodnie z ustawą oraz decyzjami sądów to pracodawca musi udowodnić, iż jeden z uzasadnionych powodów wystąpił. Jeżeli pracodawca nie jest w stanie przedstawić żadnych dowodów na wystąpienie jednej z przesłanek, zwolnienie będzie automatycznie bezpodstawne, co zostało zatwierdzone w decyzji Sądu Apelacyjnego w sprawie *Gilham and Others v Kent CC* [1985] ICR 233. Niestety praktyka pokazała, iż sądy często działają na korzyść pracodawcy w kwestii dotyczącej uzasadnienia zwolnienia pracownika. W sprawie *Ely v YKK Fasteners* [1994] pracodawca miał wrażenie, iż pracownik zrezygnował z pracy i to zostało wzięte pod uwagę przez Sąd Apelacyjny, który stwierdził, iż decyzja pracodawcy była usprawiedliwiona, jako, iż pracodawca powołał się na „inny uzasadniony powód „ przy podejmowaniu decyzji o zwolnieniu.

Przy rozpatrywaniu sprawy o bezpodstawne zwolnienie pracownika, sądy również muszą wziąć pod uwagę jak zachowaliby się inni pracodawcy w podobnej sytuacji. Jeżeli jest prawdopodobne, iż inni pracodawcy

również zwolniliby pracownika, jest więcej niż pewne, aby pracodawca poniósł odpowiedzialność za bezpodstawne zwolnienie. Zostało to potwierdzone decyzją Sądu Najwyższego w sprawie *London Ambulance Services NHS Trust v Small* [2009] EWCACiv 220. Dopuszczenie takiej możliwości wydaje się bardzo niesprawiedliwe dla pracownika, tym bardziej, iż w decyzji Sądu Apelacyjnego w sprawie *Kent County Council v Gilham* [1985] IRLR 18 potwierdzono, iż pracodawca bez większej trudności może znaleźć dowód na to, iż inni pracodawcy postąpiliby tak samo. Jak na razie niestety, owo podejście sądów nie zostało zakwestionowane.

Kolejnym niekorzystnym dla pracownika czynnikiem jest wyżej wymieniony „inny uzasadniony powód” dla, którego pracodawca może zwolnić pracownika. Jeżeli bowiem pracodawca nie może zakwalifikować zwolnienia pracownika do żadnego z pięciu powodów, zawsze może powołać się na „inny uzasadniony powód” aby uzasadnić swoją decyzję. Przykład tego stanowi sprawa *Perkin v St. George's Healthcare* [2005] EWCACiv 1174. W sprawie tej, sędzia Sądu Apelacyjnego zgodził się z tym, iż zwolnienie pracownika z powodu trudnej osobowości zakwalifikowało się do „innego istotnego powodu”. Bez znaczenia okazało się to, iż pracownik był bardzo dobry w pracy, którą wykonywał. W sprawie *RS Components Ltd v Irwin* (1973), sędzia Brightman skrytykował „inny istotny powód”,

twierdząc, iż jest on bardzo niekorzystny dla pracowników. Pracodawcy bardzo często powołują się na ten wyjątek i jak dotąd jest to dopuszczalne. Sędziowie nie podjęli żadnej decyzji, która mogłaby wykluczyć możliwość zastosowania tej przesłanki.

Kolejną rzeczą jaką musi rozpatrzyć sąd, jest to czy zwolnienie pracownika nastąpiło właściwie, w zaistniałej sytuacji. W ramach tego sąd będzie musiał rozpatrzyć czy została zastosowana odpowiednia procedura.

Artykuł 98 (4) ERA 1998 stanowi, iż Sąd Prawa Pracy musi wziąć pod uwagę to, czy pracodawca działał rozsądnie kiedy zdecydował się na zwolnienie pracownika.

W latach 70-tych Sądy były bardzo restrykcyjne w kwestiach dotyczących przestrzegania procedury przez pracodawcę, jednakże od 1979 roku, to jest od sprawy Hollister v NUF [1979] ICR 542, sądy zaczęły dopuszczać coraz luźniejszą procedurę. W sprawie British Labour Pump v Byrne z 1979 roku Sąd ustanowił, iż nie przestrzeganie przez pracodawcę procedury może być pracodawcy „wybaczone” jeżeli i tak nawet przy zastosowaniu właściwej procedury pracownik zostałby zwolniony. Decyzja ta została bardzo skrytykowana, gdyż nieprzestrzeganie przez pracodawców właściwej procedury wpływa na zmniejszenie właściwej ochrony prawnej pracowników.

Decyzja Sądu w British Labour Pump została wyparta w sprawie z 1987 Polkey v AE

Dayton Services [1988] ICR 142, w której to stwierdzono, iż jest bardzo ważne aby przestrzegać właściwej procedury związanej ze zwolnieniem pracownika. Jeżeli pracodawca jej nie przestrzega, zwolnienie pracownika jest automatycznie bezpodstawne.

Niestety decyzja podjęta w British Labour Pump, pomimo silnej krytyki w sprawie Polkey, znalazła odzwierciedlenie w Ustawie Employment Act 2002. Ustawa ta stanowi, iż jeżeli pracodawca ponad wszelką wątpliwość udowodni, iż zwolnienie pracownika nastąpiłoby bez względu na to czy właściwa procedura była przestrzegana, wówczas zwolnienie pracownika zostanie zakwalifikowane do uzasadnionego.

Również w sprawach, w których pracodawca musi przeprowadzić dochodzenie przed podjęciem decyzji o zwolnieniu pracownika, a zwłaszcza w sprawach dotyczących popełnienia wykroczenia przez pracownika, wówczas, Sąd Pracy musi się upewnić, że pracodawca; wierzył, że pracownik jest winien wykroczenia lub miał podstawy aby tak sądzić, co zostało potwierdzone w sprawie British Home Stores v Burchell [1980] ICR 303.

Jako uzupełnienie ustawy ERA 1996, w październiku 2004 Parlament Wielkiej Brytanii wprowadził Ustawę Employment Act 2002. Ustawa ta zajmuje się procedurą jaką musi zastosować pracodawca przed podjęciem decyzji o zwolnieniu pracownika.

Celem wprowadzenia postępowania mediacyjnego było zmniejszenie ilości spraw wnoszonych przez pracowników do Sądu Prawa Pracy. W związku z tym, zanim pracodawca zdecyduje się na zwolnienie pracownika, musi zastosować następujące wytyczne zawarte w ustawie: Pracodawca musi pisemnie poinformować pracownika o spotkaniu mającemu na celu zadecydowanie czy zwolnienie jest słuszne. Jego obowiązkiem jest zezwolenie pracownikowi na zaangażowanie w jego sprawę przedstawiciela związków zawodowych, który może towarzyszyć pracownikowi w zebraniu. Pracodawca musi pisemnie poinformować pracownika o decyzji podjętej na zebraniu oraz dać mu wszystkie niezbędne informacje dotyczące możliwości odwołania się od decyzji.

Jeżeli pracodawca nie spełni tych wymogów, wówczas zwolnienie pracownika będzie uznane za bezpodstawne w efekcie czego, pracownikowi będzie przysługiwało większe odszkodowanie. Tylko w sytuacji, gdzie pracownik dopuścił się wykroczenia, pracodawca może zastosować bardziej podstawową procedurę.

Jeżeli Sąd Prawa Pracy uzna, iż zwolnienie pracownika było bezpodstawne, pracownikowi przysługuje prawo do przywrócenia do pracy, ponowne zatrudnienie lub odszkodowanie, które może być zredukowane jeżeli pracownik jest częściowo odpowiedzialny za to, iż został zwolniony.

Jak widać z powyższego artykułu ustawa Employment Rights Act 1996 została ustanowiona aby zapewnić pracownikom ustawową ochronę prawną przed bezpodstawnym zwolnieniem. Niestety jest ona krytykowana przez członków związków zawodowych oraz profesorów z dziedziny Prawa Pracy. Nie ulega wątpliwości, iż ustawa ta jest rewolucyjną, gdyż zapewniła pracownikom ochronę, której nie zapewniło prawo zwyczajowe. Odzwierciedleniem tego jest to, iż to właśnie pracodawca musi udowodnić przed Sądem Prawa Pracy, iż miał on uzasadnione podstawy do zwolnienia pracownika. Dodatkowo musi on przestrzegać odpowiedniej procedury, inaczej jego decyzja zostanie uznana za bezpodstawną.

Praktyka pokazała, iż to nie sama ustawa, a stanowisko zawierane przez sądy powinno podlegać krytyce. To sądy właśnie w decyzjach przez nich podejmowanych, pozwoliły na to, aby pracodawca w podejmowanych przez siebie decyzjach przestrzegał mniej restrykcyjnej procedury. Oznacza to, że jeżeli pracodawca udowodni, iż inni pracodawcy zachowaliby się podobnie, jest wielce prawdopodobne, iż jego decyzja o zwolnieniu zostanie uznana za uzasadnioną. Zostało to zatwierdzone przez sąd w sprawie *Saunders v. Scottish National Camps Association [1980]* *IRLR 174*. Jest to duży błąd ze strony sądów, że nie biorą one pod uwagę własnego stanowiska i przemyśleń, a podążają za stanowiskiem

wykształconym przez pracodawców, które znacznie odbiega od obiektywnego. Na niekorzyść pracownika działa również to, iż pracodawca może użyć „innego uzasadnionego powodu” aby znaleźć usprawiedliwienie dla jego decyzji o zwolnieniu pracownika. Kolejnym powodem do krytyki jest także to, iż sądy zezwalają na bardzo podstawowe postępowanie przed podjęciem decyzji o zwolnieniu.

 Nie ulega jednak wątpliwości, iż pomimo ciągłej pracy nad wykształtowaniem

najbardziej odpowiedniego stanowiska, sądy wspierane przez ustawodawstwo Parlamentu Wielkiej Brytanii starają się zapewnić jak najbardziej adekwatną pomoc prawną niesłusznie zwolnionym pracownikom. Następne lata wsparte decyzjami sądów pokażą jak ustawa Employment Rights Act 1996, która wciąż jest jeszcze nowym aktem wpłynie na ochronę interesów pracowników w Wielkiej Brytanii.