

Warszawa, 21.12.2011 r.

O p i n i a p r a w n a

Przedmiot opinii: dotycząca kwestii związanych z potencjalną utratą przez emerytów i rencistów uprawnień nabytych z tytułu PUZP

Podstawa prawna: Porozumienie Zbiorowe, Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy, Ustawa z dnia 26 06 1974 Kodeks pracy

Zleceniodawca opinii: Zrzeszenie Związków Zawodowych Energetyków

Podstawy faktyczne informacji: zapytanie Zleceniodawcy

Stan faktyczny:

Przedmiotowa opinia została sporządzona w celu odpowiedzi na pytanie dotyczące możliwości utraty przez emerytów i rencistów, odchodzących na emeryturę z przedsiębiorstw energetycznych będących stroną PUZP, uprawnień do taryfy pracowniczej w wyniku podpisania przez związki zawodowe i pracodawcę porozumień i zmian w ZUZP byłego pracodawcy ograniczających ww. uprawnienia.

stan faktyczny

Z przedstawionych informacji wynika, iż u jednego z Pracodawców Grupy Energa podpisano porozumienie będące *de facto* projekcją programu naprawczego firmy. Jednym z elementów tego programu jest obcięcie kosztów pracowniczych związanych z zapewnieniem ekwiwalentu za energię



elektryczną wynikających z zapisów art. 16 i zał. nr 6 PUZP oraz art. 27 zał. nr 5 ZUZP poprzez zawarcie przez strony (tj. Związki Zawodowe i Pracodawcę) zmian do ZUZP i podpisanie właściwego porozumienia.

Do przedmiotowej analizy załączono materiał w postaci porozumienia zbiorowego zawartego dnia 5 października 2011 r. w sprawie programu restrukturyzacji Spółki ZEP-MOT sp. z o.o. do 2018 r. wraz z Załącznikiem nr 1 zawierającym Program restrukturyzacji spółki, przygotowany przez jej zarząd (załączono strony 1, 2, 3, 4, 5, 6, 9 i 10 Programu).

W związku z powyższym pojawiło się pytanie, czy podpisując zmiany do obowiązujących u Pracodawcy aktów prawnych można pozbawić emerytów i rencistów praw przez nich nabytych w momencie przejścia na emeryturę energetyczną.

stan prawny

Z posiadanych informacji wynika, że ZEP-MOT sp. z o.o. z siedzibą w Płocku (zwana dalej spółką lub pracodawcą), pozostaje sygnatariuszem Umowy Społecznej nr 1/1 – GK ENERGA/2007 z dnia 19 lipca 2007 r. Zgodnie m.in. z art. 18 ust. 2 ww. Umowy Społecznej pracodawcy zobowiązani są do nie podejmowania działań restrukturyzacyjnych bez uprzednich uzgodnień z właściwymi związkami zawodowymi. Natomiast art. 19 ust. 1 pkt 3 Umowy Społecznej, gwarantuje, iż restrukturyzacja w spółkach przeprowadzana będzie pod warunkiem zachowania przez pracowników, których dotyczą zmiany restrukturyzacyjne, wszystkich uprawnień wynikających z Umowy Społecznej, ZUZP oraz PUZP.

Co więcej, **zgodnie z art. 4 Umowy Społecznej, pracodawcy – sygnatariusze tej Umowy zobowiązali się, że przystąpią lub pozostaną członkiem tej organizacji pracodawców, która jest stroną danego PUZP, którym pracodawca jest objęty** (kwestia ta pozostaje jednak poza zakresem bezpośredniej analizy niniejszej opinii).

W art. 20 ust. 2 Umowy, Pracodawcy zobowiązani zostali do niepodejmowania działań zmierzających do zmiany systemu wynagradzania w innym trybie niż w uzgodnieniu ze Związkami Zawodowymi, natomiast art. 22 Umowy wskazuje zasady przeprowadzania Programu Dobrowolnych Odejść ze spółki.

W spółce obowiązuje zarówno zakładowy jak i ponadzakładowy układ zbiorowy pracy (ZUZP i PUZP). Brak jest informacji, czy Umowa Społeczna została inkorporowana do ZUZP w postaci Protokołu Dodatkowego.

analiza stanu faktycznego

Związki zawodowe wyraziły aprobatę dla zamierzonej restrukturyzacji spółki. Ponieważ porozumienie nie wskazuje, na jakiej podstawie prawnej zostało zawarte, można jedynie domniemywać, iż jego podstawą są założenia Umowy Społecznej wymagające uzgodnienia restrukturyzacji. Biorąc pod uwagę fakt, iż jak sam Załącznik wskazuje jest on jedynie wersją skróconą Programu restrukturyzacji (przy czym do analizy przedstawiono jedynie niektóre jego strony), trudno jednoznacznie wywnioskować, jaki jest pełny zakres założeń pracodawcy zaakceptowany przez związki zawodowe. Niezależnie jednak zarówno od intencji związków zawodowych, jak i dokonanych uzgodnień, zmiany określone w tabelce umieszczonej na stronie 9 załącznika do porozumienia, nie mogą zostać wprowadzone bez odpowiednich – wymaganych przepisami prawa zmian.

Odnosnie wprowadzania zmian do ZUZP lub też PUZP konieczne jest stosowanie procedury protokołów dodatkowych, o których mowa w art. 241⁹ kodeksu pracy. Tryb ten wyłącza możliwość dokonywania zmian w ZUZP lub też PUZP, w sposób nie przewidziany w przepisach prawa. Obowiązanie układów zależy od zapisów w ich treści, a sposób ich rozwiązania również wynikać powinien z zawartych w nich ustaleń. Kodeksowymi formami wypowiedzenia układów zawartych na czas nieokreślony jest zgodne oświadczenie stron lub wypowiedzenie układu, na zasadach w nim przewidzianych. Możliwość wypowiedzenia części układu, jak również kwestie związane z ograniczeniami wypowiedzania układów zawartymi w ich treści mają charakter dyskusyjny (kwestie te leżą jednakże poza zakresem niniejszej opinii, w związku z powyższym uzasadnione jest jedynie zaznaczenie wątpliwości i trudności interpretacyjnych z tym związanych).

Dodatkowo wspomnieć należy, iż zgodnie z art. 9¹ kodeksu pracy, jeżeli jest to uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy, może zostać zawarte porozumienie o zawieszeniu stosowania - maksymalnie na 3 lata - w całości lub w części przepisów zakładowego prawa pracy, określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Natomiast art. 241²⁷ kodeksu pracy przewiduje podobny tryb zawieszenia ZUZP lub PUZP w zakładzie pracy.

I.

W zakresie uprawnień nabytych przez obecnych emerytów przysługujących im na podstawie ZUZP, należy przytoczyć stanowisko zaprezentowane w komentarzu do art. 239 kodeksu pracy (autorstwa Ludwika Florka, stan na dzień 16 maja 2011 r. opublikowanym w elektronicznym systemie LEX Sigma – wydawnictwo Wolters Kluwer), w którym autor ten stwierdza, co następuje:

„(...) zgodnie z art. 239 § 2 objęcie emerytów i rencistów układem zbiorowym pracy nie jest obowiązkowe. Tym samym nowo zawierane układy zbiorowe mogą w ogóle pomijać byłych pracowników danego zakładu, będących

emerytami i rencistami, co oznaczałoby również pozbawianie ich dotychczasowych świadczeń. Wskazuje na to również treść art. 240 § 2, zgodnie z którym określanie w układzie innych spraw niż treść stosunku pracy czy wzajemne zobowiązania stron układu jest fakultatywne i zależy od stron układu. Do takich zaś spraw należą uprawnienia emerytów i rencistów.

*Powstaje wątpliwość, czy w układzie zbiorowym można odstąpić od pewnych świadczeń przyznanych wcześniej emerytom lub rencistom w poprzednim układzie. **Za taką możliwością przemawiają ogólne zasady zbiorowego prawa pracy, w tym zwłaszcza swoboda rokowań zbiorowych, leżąca u podstaw zbiorowego prawa pracy. Oznacza ona bowiem, że jeżeli strony układu przyznały jakieś uprawnienie pracownikom lub byłym pracownikom, to mogą je następnie uchylić.** Swoboda ta może być ograniczona tylko z mocy wyraźnego przepisu prawa. Zarówno jednak w poprzednim, jak i obecnym stanie prawnym brak jest przepisów, które zabraniałyby odstępowania od świadczeń przyznanych wcześniej emerytom lub rencistom.*

Ograniczeniem swobody stron układu zakładowego nie może być natomiast ponadzakładowy układ zbiorowy pracy, który gwarantuje emerytom i rencistom prawo do określonych świadczeń, ponieważ postanowienia układu zakładowego nie mogą być mniej korzystne niż układu ponadzakładowego tylko w odniesieniu do pracowników (...)”.

Jak widać autor, pomimo wątpliwości, formułuje pewną tezę, a jego stanowisko wydaje się uzasadnione. Stanowisko przeciwne jest teoretycznie możliwe, choć trudniejsze do obrony. Nawet gdyby bowiem przyjąć, iż posiadane przez emerytów prawa do świadczeń mają charakter praw nabytych podlegających ochronie, to należy pamiętać, iż ochrona praw nabytych nie ma charakteru absolutnego i nieograniczonego, oraz że istnieją okoliczności, w których może dojść do zmiany lub utraty przyznanych wcześniej praw. Zasada ochrony praw nabytych związana jest bowiem przede wszystkim z zasadami bezpieczeństwa prawnego i ochrony zaufania do państwa i prawa. Jakkolwiek układy zbiorowe pracy mają charakter źródeł prawa pracy i w zakresie w jakim określają prawa i obowiązki stron stosunku pracy, mają charakter normatywności, o tyle jednakże podlegają zmianie w drodze swobodnej decyzji stron układu. Skoro zatem prawo układowe umożliwia zmianę, wypowiedzenie, jak i zawieszenie układu, to powoływanie się na prawa nabyte w przypadku uprawnień emerytów, wydaje się wątpliwe – choć teoretycznie możliwe. Szczególnie, iż generalnie w zakresie prawa pracy, gdzie kształtowanie pewnych uprawnień pracowniczych zależy może wyłącznie od jednostronnej decyzji pracodawcy, zarówno pracownik (jak i potem emeryt) powinien liczyć się z możliwością zmian w zakresie łączącego ich z pracodawcą stosunku prawnego.

W zakresie zatem ograniczenia uprawnień wynikających z ZUZP dla pobierających już określone świadczenia emerytów uzasadnione wydaje się twierdzenie, iż do takiego pogorszenia może dojść – w trybie zmiany ZUZP (a więc z udziałem organizacji związkowych, reprezentujących np. także emerytów). W praktyce jest to stosowane, a wprowadzana zmiana, często związana jest z wypłatą innego świadczenia, rekompensującego poniekąd utracone świadczenia).

II.

Odmierna sytuacja wiąże się z uprawnieniami wynikającymi z PUZP. Jak wskazano powyżej, możliwe jest częściowe zawieszenie stosowania PUZP na podstawie art. 241²⁷ kodeksu pracy z uwagi na sytuację finansową pracodawcy.

Problem pojawia się jednak w przypadku, kiedy pracodawca chce całkowitego zaprzestania obowiązywania PUZP w jego zakładzie pracy. Przepisy nie przewidują bowiem wprost takiej możliwości. Art. 241⁷ kodeksu pracy wskazuje na sposoby rozwiązania układu, jednakże wszelkie działania podjąć mogą jedynie strony układu ponadzakładowego, a zaznaczyć należy, iż poszczególni pracodawcy nie są stronami PUZP (w ich imieniu - jako strona - układ podpisała organizacja zrzeszająca pracodawców).

W tym miejscu powołać należy art. 241¹⁹ kodeksu pracy, który reguluje sytuację pracodawcy w przypadku przekształcenia organizacji pracodawców, do której należy. Paragraf 2 tego artykułu dopuszcza natomiast możliwość odstąpienia od stosowania PUZP w przypadku rozwiązania organizacji pracodawców lub wszystkich organizacji związkowych będących stroną PUZP.

Przepis ten budzi w doktrynie sporo kontrowersji, szczególnie w aspekcie możliwości wyjścia przez pracodawcę z organizacji pracodawców. W sprawie tej wypowiedział się również Trybunał Konstytucyjny (o czym poniżej). **Przed wszystkim podkreślić należy, iż wyjście pracodawcy z organizacji pracodawców nie powoduje ustania obowiązywania PUZP dla pracowników danego pracodawcy. W tym zakresie musiałyby wyrazić zgodę wszystkie strony układu** (co może być trudne do uzyskania przy sprzeciwie ze strony organizacji związkowych).

W tym miejscu warto przytoczyć następujące stanowiska doktryny:

- **Zdaniem Waleriana Sanetry (zawartym w komentarzu do art. 241¹⁹ kodeksu pracy opublikowanym w wydaniu elektronicznym LEX Polonica):** „(...) wystąpienie pracodawcy z organizacji pracodawców nie upoważnia go do odstąpienia od stosowania układu. Mimo że nie ma on - jako były członek organizacji pracodawców - żadnej formalnej możliwości wpływania na jej decyzje, to jednak w dalszym ciągu obowiązuje go układ (jeżeli został nim objęty wcześniej jako członek organizacji), a także zmiany, jakie w tym czasie mogą być do niego wprowadzane. (...). Początkowo w pracach nad nową (w 1994 r.) regulacją układów zbiorowych pracy projektowano rozwiązanie, w myśl którego pracodawca miał mieć możliwość odstąpienia od stosowania u siebie układu zbiorowego pracy, jeżeli wystąpił z organizacji pracodawców, która ten układ zawierała. Rozwiązanie takie jednak nie zostało wprowadzone do Kodeksu pracy. Brak takiego rozwiązania w ocenie Trybunału Konstytucyjnego nie pozostaje w kolizji z Konstytucją RP oraz regulacjami prawa międzynarodowego. (...) Trzeba wszakże podkreślić, że możliwość jednostronnego rozwiązania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy przysługuje jego stronom, a więc określonym organizacjom, i wobec tego nie może z niej skorzystać pracodawca, który jest objęty tym układem, bo nie jest on jego stroną. Brak w tym zakresie konsekwencji w rozstrzygnięciu przyjętym przez Trybunał Konstytucyjny.(...)”.

- Podobne stanowisko wyraża Krzysztof Rączka, autor innego komentarza do ww. artykułu kodeksu pracy (opubl. w wydaniu elektronicznym LEX Polonica): *“(...) kodeks pracy nie reguluje wpływu wystąpienia pracodawcy z organizacji pracodawców na obowiązywanie zawartego przez niego układu zbiorowego pracy. **Należy więc uznać, że mimo opuszczenia związku pracodawców przez jego członka, pracodawca nadal jest obowiązany stosować układ, którego stroną jest organizacja związkowa.** Sytuację tę trudno jest uznać za trafną. Wydaje się, że bardziej prawidłowym rozwiązaniem byłoby przyznanie takiemu pracodawcy kompetencji do odstąpienia od układu na warunkach analogicznych do określonych w art. 241¹⁹ § 2 (...)”.*

Warto także przytoczyć tezy z uzasadnienia Trybunału Konstytucyjnego z dnia 18 listopada 2002 r. (sygn. akt K 37/01), który rozważał kwestię, czy to, że ww. przepis nie przewiduje wystąpienia pracodawcy z organizacji pracodawców, jako przesłanki do odstąpienia od stosowania PUZP, jest zgodne z Konstytucją. W efekcie, Trybunał uznał art. 241¹⁹ § 2 kodeksu pracy za zgodny z Konstytucją, w ww. zakresie, stwierdzając, że: *„(...) wstępowanie do organizacji pracodawców lub występowanie z niej jest wyłącznie sprawą pracodawców. Podobnie rzecz ma się - w przypadku pracowników - ze związkami zawodowymi. **Natomiast odstępowanie od stosowania układu zbiorowego przez pracodawców nie jest wyłącznie sprawą samych pracodawców i ich organizacji, w równym stopniu dotyczy bowiem pracowników. Kwestionowany przepis jest też - podkreślić trzeba - wyrazem funkcji ochronnej prawa pracy, i tym samym służy realizacji konstytucyjnego obowiązku ochrony pracy (...).”***

Orzeczenie to zostało częściowo skrytykowane w głosie Krzysztofa Walczaka (który rozwinął swoją tezę w artykule polemicznym zatytułowanym: *Dopuszczalność zwolnienia się pracodawcy z obowiązków nałożonych na niego na mocy ponadzakładowego układu zbiorowego pracy*, (opublikowanym w Monitorze Prawa Pracy nr 8/2004).

Autor wskazuje tam na wątpliwości związane ze stosowaniem art. 241¹⁹ § 2 kodeksu pracy w przypadku wystąpienia pracodawcy z organizacji pracodawców, formułując m.in. tezę, iż w przedmiotowym wypadku powinno być możliwe zastosowanie prawa odstąpienia od stosowania PUZP przez pracodawcę w trybie przewidzianym w tym przepisie. Wskazuje on przy tym na potencjalne zagrożenia w przypadku uznania, że wystąpienie z PUZP jest niemożliwe.

I tak we wnioskach końcowych autor stwierdza: *„(...) Jeżeli mimo tych wentyli bezpieczeństwa przyjmiemy tezę, że wystąpienie z PUZP jest niemożliwe, w praktyce skutkować to będzie działaniami patologicznymi. Co bowiem robią pracodawcy, którzy w zupełnie innych warunkach biznesowych stali się członkami organizacji pracodawców zawierającej następnie również w zupełnie innych realiach PUZP, a obecnie w celu podniesienia konkurencyjności swojej działalności chcieliby bardziej zmotywować finansowo pracowników, podczas gdy większość członków*

organizacji nadal pragnie funkcjonować w starych strukturach? Istnieje oczywiście teoretycznie możliwość, że strony dotychczasowego układu same zgodzą się na zwolnienie poszczególnych pracodawców z zawartych w nim obowiązków. Jednak w praktyce szansa na takie zachowanie jest znikoma. Dlatego też „zdesperowani i zdeterminowani pracodawcy” chwytają się „oszczędnościowych sztuczek prawnych”, polegających na wydzieleniu poszczególnych pionów działalności lub ich outsourcingu i skorzystaniu z postanowień art. 241⁸ KP, który zobowiązuje nowego pracodawcę do stosowania postanowień układu dotyczącego jego pracowników tylko przez rok. Następnie zaś swobodnie dokonują oni wypowiedzeń warunków umów wynikających z układu, przy czym – co bardzo istotne – zgodnie z art. 241¹³ § 2 KP w tym przypadku nie stosuje się przepisów ograniczających dopuszczalność wypowiedzania warunków takich umów (np. dotyczących kobiet w ciąży czy działaczy związkowych). W wyniku takich działań mała grupa pracowników nadal korzysta z benefitów wynikających z PUZP, podczas gdy inni są ich całkowicie pozbawieni. Nie mówię oczywiście, że istnienie PUZP jest jedyną przyczyną wydzielania pewnych działań na zewnątrz firm, tym niemniej ewidentnie stałe wysokie koszty uprawnień niezwiązanych z efektywnością pracowniczą, których w przypadku PUZP nie można w żaden sposób ograniczyć, przyczyniają się do zwiększenia chęci pracodawców do ograniczania zatrudnienia, co zwłaszcza w sytuacji trudności rynkowych przekłada się na działania praktyczne. Pojawia się pytanie, czy taki był i jest cel ustawodawcy. Moim zdaniem nie, dlatego przy braku jednoznacznego zakazu prawnego opowiadam się za uznaniem dopuszczalności wystąpienia przez pracodawców z organizacji pracodawców i wówczas umożliwienia im kształtowania zasad wynagradzania zgodnie z warunkami wewnętrznymi”.

Pomimo argumentów powyżej cytowanego autora, przepis prawa na chwilę obecną nie wskazuje, aby pracodawca mógł zrezygnować z zapisów PUZP poprzez wyjście z organizacji pracodawców (wspomniana przez Trybunał Konstytucyjny ochronna funkcja prawa pracy). Z treści podpisanego w niniejszej sprawie Porozumienia nie wynika też, w jaki sposób pracodawca zamierza zwolnić się z zobowiązań względem emerytów wynikających z PUZP. Sformułowanie użyte w Porozumieniu tj. wspólne „**doprowadzenie do zakończenia obowiązywania w ZEP-MOT Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy w terminach umożliwiających realizację planów wskazanych w ust. 1**” – niewiele mówi o procedurze zmian.

Zgodnie z treścią tabelki umieszczonej na str. 9 Załącznika, likwidacja ekwiwalentu dla emerytów i rencistów z tytułu taryfy pracowniczej za energię elektryczną (których podstawa prawna wynika z art. 16 i zał. Nr 6 PUZP oraz art. 27 i zał. Nr 6 do ZUZP), **miałaby nastąpić od dnia 1 stycznia 2011 r.**

O ile zmiana ZUZP, jak już to wyżej wskazano, nie wywołuje większych kontrowersji, o tyle problem pojawi się w chwili, w której zmieniony ZUZP w tym zakresie będzie mniej korzystny dla emerytów niż PUZP. Z treści art. 241²⁶ kodeksu pracy wynika, iż postanowienia układu zbiorowego nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia obejmującego ich układu ponadzakładowego. Co ciekawe, w analizach tego przepisu zwraca się uwagę, **iż dotyczy on wyłącznie pracowników.**

- Tak przykładowo, stwierdził w swym cytowanym na początku komentarzu do art. 239 kodeksu pracy – autor Ludwik Florek. Warto w tym miejscu powtórzyć cytowaną już powyżej jego tezę: „(...) **ograniczeniem swobody stron układu zakładowego nie może być natomiast ponadzakładowy układ zbiorowy pracy, który gwarantuje emerytom i rencistom prawo do określonych świadczeń, ponieważ postanowienia układu zakładowego nie mogą być mniej korzystne niż układu ponadzakładowego tylko w odniesieniu do pracowników (...)**”.
- Autor ten kontynuuje swój wywód w także już cytowanym komentarzu do art. 241²⁶ kodeksu pracy (opubl. LEX Sigma), gdzie stwierdza, iż „(...) przepis § 1 znajduje zastosowanie, gdy obok układu zakładowego obowiązuje także układ ponadzakładowy. W takim przypadku relacja między obydwoimi układami opiera się na **zasadzie uprzywilejowania pracownika (korzystności)** (...)”.
- W podobnym tonie wypowiada się autor komentarza do art. 241²⁶ kodeksu pracy (opubl. LEX Polonica) - Walerian Sanetra, który stwierdza m.in.: „(...) kodeks pracy nie kształtuje relacji między układem ponadzakładowym i zakładowym na zasadzie nadrzędności i podrzędności. Przepisy układu zakładowego ze względu na ich węższy zakres podmiotowy mają pierwszeństwo przed przepisami układu ponadzakładowego, z jednym jednak zastrzeżeniem, że nie mogą one być mniej korzystne dla pracowników. (...) Postanowienia układu zakładowego są mniej korzystne dla pracowników zwłaszcza wtedy, gdy ograniczają lub wyłączają uprawnienia przewidziane w układzie ponadzakładowym, rozszerzają obowiązki, które on przewiduje, albo ustanawiają nowe powinności pracownicze nieprzewidziane (nieuregulowane) w układzie ponadzakładowym. (...) **Związanie stron układu zakładowego postanowieniami układu ponadzakładowego w tym sensie, iż nie mogą one wprowadzać odstępstw mniej korzystnych, dotyczy tylko postanowień adresowanych do pracowników, natomiast nie obejmuje innych osób, do których układy mają zastosowanie, jak również postanowień określających wzajemne zobowiązania stron (postanowień obligacyjnych). Mogą to być także postanowienia mniej korzystne dla określonych podmiotów (...)**”

wnioski końcowe

Na podstawie powyższych analiz, stwierdzić należy, iż istnieje możliwość wprowadzenia takich zmian do ZUZP (w postaci protokołu dodatkowego), którym ograniczy się lub odbierze prawo do ekwiwalentu za energię przysługującego dotychczas emerytom – **pomimo, iż posiadają to prawo z tytułu PUZP**. Nie ma bowiem do nich zastosowania zasada, iż ZUZP nie może być mniej korzystny niż PUZP (inaczej niż w przypadku pracowników). W tej sytuacji, ewentualna obrona przed ww. zmianą za pomocą ochrony praw nabytych przez emerytów byłaby teoretycznie możliwa w przypadku, kiedy brak byłoby racjonalnych przesłanek obarczaniem emerytów kosztami restrukturyzacji, itd.

Podsumowując i odpowiadając zatem na pytanie zadane przez zleceniodawcę opinii, pozbawienie emerytów i rencistów praw przez nich nabytych w momencie przejścia na emeryturę energetyczną jest możliwe w przypadku zmiany ZUZP, w trybie podpisania przez uprawnione organizacje

związkowe protokołu dodatkowego do ZUZP. Taka zmiana w ZUZP co do zasady nie powinna naruszać zasady ochrony praw nabytych.

Dodatkowo zaznaczyć należy, iż jeżeli prawo ww. emerytów do przedmiotowego ekwiwalentu zostało potwierdzone w jeszcze innych źródłach prawa pracy zakładowego lub porozumieniach, charakter zobowiązania wynikać będzie z umiejscowienia danego aktu w hierarchii, jego treści a także zakresu stron porozumienia.

Jednocześnie stwierdzić należy, iż jak widać z powyższych ustaleń, sprawa nie jest jednoznaczna i budzi liczne kontrowersje w doktrynie tematu i wymagać może dalszych analiz, szczególnie w oparciu o pełną wersję załącznika oraz faktycznej treści programu restrukturyzacji.

Jedynie na marginesie zaznaczyć należy, iż związki zawodowe w przedmiotowym porozumieniu zaciągnęły zobowiązania do uczestniczenia w realizacji programu restrukturyzacji, w związku z powyższym ocena podjętych zobowiązań i skutków dla emerytów może okazać się spóźniona. Jednocześnie zaznaczyć należy, iż potencjalna ewentualność niewywiązania się ze złożonych deklaracji wymagałaby szczegółowej analizy pod względem prawa zobowiązań i ewentualnych skutków niezrealizowania porozumienia na zasadach wynikających z kodeksu cywilnego.

Doradca prawny
Marcin Szymanek