

Warszawa, 20.04.2010 r.

K o m e n t a r z p r a w n y**Przedmiot informacji:**

1. *Komentarz do projektu „Regulaminu Programu Odpraw Kompensacyjnych dla pracowników EnergiaPro S. A.”.*

Podstawa prawna informacji

- *Ustawa z dnia 26 czerwca 1974r. – Kodeks pracy (Dz. U.1998 r. Nr 21 poz. 94)*
- *Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. 2003.90.844)*
- *Regulamin Programu Odpraw Kompensacyjnych dla pracowników EnergiaPro S.A.*

Zleceniodawca informacji:

Zrzeszenie Związków Zawodowych Energetyków

Podstawy faktyczne informacji:

Zapytanie Zleceniodawcy

Poniżej skomentowano „Regulamin Programu Odpraw Kompensacyjnych dla pracowników EnergiaPro S.A.” (dalej:PPR) .

Niniejszy komentarz, ze względu na złożoność zagadnienia nie wyczerpanie go w całości. Jego zadaniem jest wskazanie szeregu różnic pomiędzy komentowanym programem a już obowiązującymi dokumentami z zakresu prawa pracy oraz konsekwencji, jakie będą udziałem pracownika w przypadku, gdy skorzysta on z tego Programu. Postaramy się także porównać wynikające z Programu konsekwencje z tymi, które są przewidziane w ustawach oraz dotychczas obowiązującym prawie pracy. Dokonując wstępnej, ostrożnej oceny należy wskazać, że program ten może służyć przede wszystkim pracodawcy, zwalniając go z szeregu obowiązków wynikających dla niego z innych aktów prawnych oraz zmniejszając formalizm wymagany przy rozwiązaniu stosunku pracy z pracownikiem. Oczywistym bowiem jest, że najprostszą i zarazem najbardziej pożądaną dla pracodawcy formą

rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem jest przewidziane kodeksem pracy porozumienie o rozwiązaniu stosunku pracy. Należy zwrócić uwagę, że w komentowanym przypadku role zostają odwrócone. To pracownik powinien starać się o to o co dotychczas starał się pracodawca.

Po powierzchownym przejrzaniu warunki przedstawione w Regulaminie wydają się korzystne dla pracownika. Zarysowanie wąskiego kręgu osób, które mogą skorzystać z przedmiotowego Programu Odpraw Kompensacyjnych, wyznaczenie restrykcyjnego terminu składania wniosków dotyczących przystąpienia do POK i uzależnienie tego faktu od decyzji Pracodawcy – sprawia wrażenie, iż osoby, które rozwiążą swój stosunek pracy za porozumieniem stron w przypadku przyczyn leżących po stronie pracodawcy – zostaną szczególnie wyróżnione.

Po głębszej analizie okazuje się jednak, iż taka konstrukcja prawna Programu Odpraw Kompensacyjnych ma na celu przede wszystkim rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem za porozumieniem stron, **które równocześnie uniemożliwia mu w przyszłości podnoszenie roszczeń (żądań) , które normalnie by mu przysługiwały.** Nakłada się na to również zakaz ponownego podjęcia zatrudnienia w ściśle określonym okresie. Można więc zaryzykować stwierdzenie, że skorzystanie z Programu jest ostatnim aktem, który raz na zawsze zwalnia pracodawcę od jakiegokolwiek, zagwarantowanej nie tylko w kodeksie pracy, ale także w zakładowych źródłach prawa pracy – odpowiedzialności w stosunku do pracownika.

1. Charakter prawny analizowanego „Programu Odpraw Kompensacyjnych”.

Odpowiedź na pytanie o charakter prawny zaprojektowanego przez pracodawcę Programu Odpraw Kompensacyjnych ma znaczenie dla dokonania oceny, czy rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron zaproponowanym w regulaminie, nie pozostaje w sprzeczności z innymi aktami prawa pracy.

Z pomocą przychodzi orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2006 r. (III PK 114/05). Sąd stwierdził w nim, iż „**Porozumienie zbiorowe partnerów społecznych określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy, także zawarte bez "oparcia na ustawie", jest źródłem prawa pracy (art. 59 ust. 2 i 4 Konstytucji w związku z art.9§1k.p.)**”.

Teza orzeczenia została przywołana powyżej, ponieważ stan faktyczny będący podstawą do jego wydania był bardzo podobny do omawianej przez nas sytuacji. Mianowicie powód (pracownik) rozwiązał z pracodawcą z własnej inicjatywy umowę o pracę za porozumieniem stron, z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Otrzymał w związku z tym odprawę zagwarantowaną przez ustawę z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.2003.90.844) oraz odprawę zagwarantowaną w zakładowym porozumieniu zbiorowym. Nie zostało mu

wypłacone natomiast odszkodowanie za wypowiedzenie przez Pracodawcę umowy o pracę w czasie obowiązywania gwarancji zatrudnienia. Tym samym rozwiązując umowę o pracę z własnej inicjatywy otrzymał on mniejszą kwotę niż ci pracownicy, których stosunek pracy ustał za wypowiedzeniem przez pracodawcę.

Sąd Okręgowy, jak wskazano w uzasadnieniu, uznał, iż : „nie narusza zasady równego traktowania i niedyskryminacji przyznani niższych świadczeń pracownikom, z którymi rozwiązano umowy o pracę na mocy porozumienia stron z ich inicjatywy niż pracownikom, których umowa o pracę została rozwiązana przez pracodawcę za wypowiedzeniem”. Stanowisko to podzielił Sąd Najwyższy, uznając jednocześnie ,iż sytuację w której „stworzenie przez partnerów społecznych możliwości złożenia przez pracownika wniosku o rozwiązanie umowy w drodze porozumienia stron (z czym w razie zgody pracodawcy łączą się świadczenia pieniężne) nie jest propozycją pracodawcy (ofertą) rozwiązania umowy. Program 200 jest źródłem prawa pracy , a nie ofertą, nadto oświadczenie pracownika o zamiarze rozwiązania umowy o pracę nie było wiążące dla pracodawcy. Pracodawca oceniał, czy przyjąć propozycje pracownika.”

Odnosząc powyższe do rozważanego przez nas stanu faktycznego stwierdzić należy, że konstrukcja przewidziana przez pracodawcę w Programie jest identyczna. Program ten statuuje warunki do przystąpienia do niego, uzależnia zainicjowanie jego wdrożenia poprzez złożenie wniosku przez pracownika, po czym ostateczną decyzję w tym przedmiocie ma podjąć pracodawca (mówi o tym §8 Regulaminu). W zamian za rozwiązanie umowy za porozumieniem stron z inicjatywy pracownika otrzymuje on dodatkowe świadczenie pieniężne, obok tego, które należy mu się z ustawy o zwolnieniach grupowych.

Znamienne też jest, że różnicowanie wysokości odszkodowania uznane zostało przez sąd za dopuszczalne w przypadku rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron na wniosek pracownika. _Analizowane powyżej orzeczenie powstało natomiast w takim stanie prawnym, kiedy ustawa o zwolnieniach grupowych dotyczyła rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron, niezależnie od tego, z czyjej inicjatywy takie rozwiązanie nastąpiło.

Ustawa ta, w brzmieniu obecnym, w art. 10 stanowi, iż **zwolnienie grupowe ma miejsce wtedy, gdy rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło tylko i wyłącznie z inicjatywy pracodawcy.** Takie stanowisko wyraża także doktryna: „**Grupowe zwolnienie** ma miejsce (...): w drodze wypowiedzenia pracodawcy lub z **mocy porozumienia stron zawartego z inicjatywy pracodawcy**” (tak: T. Liszcz, Komentarz do ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami..., opublikowany w internetowym programie lexpolygonica).

2. Dopuszczalność zastosowania ustawy o zwolnieniach grupowych.

Jak wynika zatem z powyższego, **rozwiązywanie stosunku pracy za porozumieniem stron z inicjatywy pracownika,** co będzie mieć miejsce przy zastosowaniu procedury przewidzianej w **Regulaminie wyłącza zastosowanie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy.**

Płyną z tego dwa zasadnicze wnioski:

- a) Pierwszy z nich jest taki, że pracownikom, którzy za zgodą pracodawcy przystąpią do Programu Odpraw Kompensacyjnych, nie powinna przysługiwać odprawa zagwarantowana powyższą ustawą o zwolnieniach grupowych, skoro ustawy tam się nie stosuje. Wniosek taki nie jest podyktowany zakazem ustalania świadczeń dodatkowych przez partnerów społecznych - bo to, jak wskazano powyżej, jest dopuszczalne. **Natomiast przyznanie pracownikom objętym POK odprawy z ustawy o rozwiązywaniu stosunku pracy z przyczyn nie leżących po stronie pracownika, może zostać uznane jako sprzeczne z przepisami Rozdziału II a Kodeksu Pracy** jako godzące w przepisy **o równym traktowaniu w zatrudnieniu.**

Bowiem jak czytamy w §6 ust. 1 lit. 1 POK, odnosi się on do pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony. Natomiast art. 18^{3a} § 1 k. p. stanowi, że „*Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy (...), a także ze względu na zatrudnienie na czas określony i nieokreślony*”.

Można odnieść wrażenie, że, skoro program odpraw kompensacyjnych jest źródłem prawa pracy - tym samym należy uszanować wolę partnerów społecznych. Powyższe może być jednak zakwalifikowane jako dyskryminacja pośrednia w rozumieniu art. 18^{3a} § 4 k. p.

Ponadto stworzenie sytuacji, w której osobom nie spełniającym kryteriów do zastosowania wobec nich ustawy o zwolnieniach grupowych przyznaje się prawo do otrzymania nie tylko świadczenia dodatkowego ale i odprawy z ww. ustawy – nie może być uznane za zgodne z porządkiem prawnym.

- b) **Regulamin a przepisy ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.**

W tym miejscu należy zaznaczyć, że treść porozumienia rozwiązującego stosunek pracy w przypadku POK znacząco odbiega od przepisów ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Z jednej więc strony mamy sytuację, gdy honoruje się świadczeniem (odprawą) z tejże

ustawy osoby ku temu nieuprawnione, bo te, które rozwiązały stosunek pracy za porozumieniem stron z własnej (pracownika) inicjatywy.

Z drugiej natomiast postanowienia porozumienia, a szczególnie § 7 „Niniejsze Porozumienie rozwiązuje lub zastępuje wszelkie inne dotychczasowe pisemne lub ustne uzgodnienia, ustalenia, porozumienia lub umowy, między Pracodawcą i Pracownikiem, w zakresie objętym jego treścią, które niniejszym tracą moc prawną”, stwarzają sytuację, że jedynym źródłem praw i obowiązków stron stosunku pracy są właśnie postanowienia POK.

Celem stworzenia Regulaminu Programu Odpraw Kompensacyjnych tej treści jest zatem wyłączenie pracowników objętych tym programem spod działania ustawy o zwolnieniach grupowych.

Podstawowymi, korzystnymi dla pracodawcy przepisami POK, są w szczególności postanowienia §5 , który stanowi:

- a) *„Wypłata Pracownikowi świadczeń pieniężnych wymienionych w § 3 Porozumienia **wyczerpuje wszelkie zobowiązania finansowe i rzeczowe Pracodawcy wobec Pracownika w związku z ustaniem stosunku pracy.***
- b) *Pracownikowi w szczególności **nie przysługuje prawo do jakichkolwiek odpraw lub odszkodowań przewidzianych w Umowie Społecznej oraz w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy dla Pracowników EnergiaPro S.A. lub umowie o pracę,** o której mowa w § 2 niniejszego Porozumienia **oraz innych porozumieniach** łączących Pracownika z Pracodawcą w dniu zawarcia niniejszego Porozumienia.*
- c) *W związku z zawarciem niniejszego Porozumienia Pracownik oświadcza, iż wykonanie postanowień Porozumienia **wyczerpuje w całości jego roszczenia względem Pracodawcy w zakresie wszelkich zobowiązań wynikających z rozwiązania umowy o pracę,** o której mowa w § 2 Porozumienia, a także **wyklucza dochodzenie z tego tytułu w przyszłości jakichkolwiek roszczeń.**”*

Powyżej wspomniane zastrzeżenia funkcjonują w treści porozumienia stron o rozwiązaniu stosunku pracy **pomimo brzmienia §18** zawartego w treści *Regulaminu POK*, iż **„W zakresie nieuregulowanym w Regulaminie Programu stosuje się postanowienia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, Umowy Społecznej oraz przepisy Kodeksu pracy i ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.”**

Nietrudno jednakże zauważyć, że brzmienie zacytowanego powyżej §5 postanowienia, skutecznie wyczerpuje tematykę możliwych roszczeń pracowniczych, a tym samym czyni § 18 postanowienia tylko przepisem mającym „uśpić” czujność korzystających z Programu Odpraw Kompensacyjnych.

Konsekwencją wspomnianych wyżej zastrzeżeń jest:

1. Ograniczenie wykonania obowiązku nałożonego na pracodawcę art. 9 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, „W razie ponownego zatrudniania pracowników w tej samej grupie zawodowej **pracodawca powinien zatrudnić pracownika, z którym rozwiązał stosunek pracy w ramach grupowego zwolnienia, jeżeli zwolniony pracownik zgłosi zamiar podjęcia zatrudnienia u tego pracodawcy w ciągu roku od dnia rozwiązania z nim stosunku pracy.**
2. **Pracodawca powinien ponownie zatrudnić pracownika, o którym mowa w ust. 1, w okresie 15 miesięcy od dnia rozwiązania z nim stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia”.**

Nałożony na pracodawcę obowiązek ponownego zatrudnienia pracownika, nazywany względny prawem do zatrudnienia, nie znajdzie tutaj zastosowania nie tylko ze względu na chęć obejścia ustawy o zwolnieniach grupowych, ale przede wszystkim z uwagi na brzmienie §12 ust. 6 Regulaminu POK „**Ponowne podjęcie przez Pracownika pracy w Spółce (w Centrali Spółki, bądź w jednym z jej Oddziałów) lub w innym przedsiębiorstwie wchodzącym w skład Grupy Tauron w ciągu 5 lat od daty rozwiązania stosunku pracy wiąże się ze zwrotem odprawy, o której mowa w §10 pkt. 2, wraz z ustawowymi odsetkami** liczonymi od daty uzyskania odprawy do dnia ponownego zatrudnienia w Spółce lub takim przedsiębiorstwie”. A zatem, jak widać, mechanizmem hamującym zgłaszanie wniosków o ponowne zatrudnienie i tym samym wykonanie względnego prawa do zatrudnienia przysługującego pracownikowi na podstawie art. 9 ustawy o zwolnieniach grupowych, będzie sankcja zwrotu odprawy otrzymanej w ramach programu.

2. Niemożliwość wystąpienia z roszczeniami mogących powstać w związku z rozwiązaniem stosunku pracy (§ 5 ust.3 Porozumienia).

A zatem pracownik, podpisując treść porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy za porozumieniem stron, nie może skorzystać z przepisów Oddziału IV ustawy Kodeks pracy stosowanych w przypadku nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia

umowy o pracę przez pracodawcę. Przede wszystkim nie posiada on roszczenia z art. 45 k. p., czyli o przywrócenie go do pracy na poprzednich warunkach (uznania wypowiedzenia za bezskuteczne) bądź też odszkodowania.

Reasumując, treść Regulaminu, poprzez ustanowienie dodatkowej odprawy pieniężnej z art. 10 ust. 2, wyłącza uprawnienia pracownika zagwarantowane w innych źródłach prawa pracy. Mimo że pozornie nie można dopatrzeć się sprzeczności, to podkreślić trzeba, iż przede wszystkim następuje tutaj wygaśnięcie wszelkich innych, przyszłych roszczeń pracowniczych w związku z rozwiązaniem stosunku pracy.

Wyłączona zostaje tym samym kontrola sądowa odnośnie badania przyczyn rozwiązania stosunku pracy, nie można żądać przywrócenia do pracy ani odszkodowania. Ponadto mechanizmem ograniczającym powrót pracowników do spółki jest przede wszystkim nałożona sankcja zwrotu jednorazowej odprawy pieniężnej wraz z odsetkami. Tym samym daje to większą swobodę pracodawcy co do kształtowania polityki personalnej. Jednocześnie przed zarzutem obejścia przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych chroni pracodawcę fakt, iż rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron z inicjatywy pracownika nie jest objęte zakresem jej działania.

Warto także wskazać głosy doktryny iż niekorzystne jest dla pracowników podejmowanie czynności zmierzających do rozwiązania stosunku pracy, w przypadku, gdy przyczyny takiego rozwiązania leżą po stronie pracodawcy. W świetle opisywanego powyżej orzeczenia trzeba jednak stwierdzić, że działanie takie nie zawsze musi być interpretowane przez sąd jako niezgodne z obowiązującym prawem.

Warszawa 21.04.2010

Marcin Szymanek

doradca prawny