

Krzysztof Walczak
Uniwersytet Warszawski

ANALIZA OBOWIĄZUJĄCYCH W PRZEDSIĘBIORSTWACH REGULACJI DOTYCZĄCYCH PRZYZNAWANIA ŚWIADCZEŃ PRACOWNIKOM ODCHODZĄCYM Z PRACY POD KĄTEM ICH ZGODNOŚCI Z ZASADAMI WYNIKAJĄCYMI Z TEORII ZARZĄDZANIA ORAZ Z WYMOGAMI PRAWA

*Zmiana nieodłącznie towarzyszy rozwojowi w biznesie –
jest ona nieuchronna i nieunikniona.
Stabilność to iluzja¹*

Wstęp

Wynagrodzenie za pracę ma do spełnienia wiele funkcji, do których należy zaliczyć ważną dla pracodawcy funkcję kosztową, ważną dla pracownika funkcję dochodową oraz łączącą obydwie funkcję motywacyjną². Sposobami ustalania i wypłacania wynagrodzenia rządzą zasady, których katalog wynikający z doktryny prawa pracy oraz zarządzania zasobami ludzkimi – dalej ZZL – zaprezentowałem w opracowaniu *Zasady wynagradzania pracowników wynikające z prawa pracy i ich porównanie z praktyką firm oraz teorią zarządzania personelem*³. Przy czym już od początku analizy funkcji i zasad pojawiło się pytanie, jak należy rozumieć samo pojęcie wynagrodzenia, bowiem różne nauki podchodzą do niego w odmienny sposób, a nawet w ramach prawa pracy jest ono różnie rozumiane zarówno na potrzeby poszczególnych instytucji, jak i przez różnych autorów i sędziów. W celu rozwiązania tego problemu stworzyłem koncepcję pojęcia wynagradzanie, które jest zbliżone do definicji zawartej w art. 18(3c) § 2 ustawy z 26.06.1974 r. Kodeksu pracy⁴ – dalej KP, a więc obejmuje wszystkie świadczenia, jakie pracodawca przyznaje pracownikowi i członkom jego rodziny z tytułu wykonywania pracy⁵. Po wyodrębnieniu

¹ L. Clarke, *Zarządzanie zmianą*, Warszawa 1997, s. 31.

² Szerzej patrz K. Walczak, *Funkcje wynagrodzeń w społecznej gospodarce rynkowej – teoria i praktyka*, [w:] *Studia z zakresu prawa pracy*, (red.) A.M. Świątkowski, Kraków 2012, s. 109 i nast.

³ [w:] *Aktualne problemy zarządzania – teoria i praktyka*. Monografia naukowa z okazji 40-lecia Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2012, s. 187 i nast.

⁴ Dz.U.z 2014 r., poz. 1502 ze zm.

⁵ Szerzej patrz K. Walczak, *Aksjologiczne podstawy wynagradzania zatrudnionych w gospodarce post-industrialnej – wybrane zagadnienia*, [w:] *Aksjologiczne podstawy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, (red.) M. Skąpski, K. Ślebzak, Poznań 2014 s.183 i nast.

tego pojęcia postanowiłem przyjrzeć się bliżej jego poszczególnym elementom, analizując je również z punktu widzenia obydwu wymienionych wyżej nauk, a także praktyki ich stosowania u pracodawców przedsiębiorców⁶. Wśród świadczeń, które są objęte tym pojęciem, znajdują się będące przedmiotem niniejszej analizy bardzo istotne zwłaszcza w ostatnim czasie odprawy przyznawane pracownikom z tytułu odejścia z pracy. Świadom jednak jestem, że pogląd mój jest kontrowersyjny w świetle wykładni sądowej⁷ oraz poglądów doktryny⁸, tym niemniej będę się starał udowodnić, że zasady przyznawania tego świadczenia są takie same jak innych elementów pakietu wynagrodzeniowego, a więc mogą być objęte jednym pojęciem. Dlatego też analiza realizacji poszczególnych zasad stanowi oś moich dalszych rozważań.

1. Zasada obligatoryjności

Zasada obligatoryjności stanowi, że pracodawca ma obowiązek wypłacenia konkretnego świadczenia, jeżeli warunki jego przyznawania wynikają z przepisów prawa. W materii będącej przedmiotem niniejszego opracowania taką podstawą jest ustawa z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników⁹ – dalej ZwolGrupU¹⁰. Natomiast przypadki, w których świadczenia te są przyznawane na innej podstawie prawnej, a więc realizujące zasadę obligatoryjności na poziomie zakładowym, szerzej omawiam w rozdziale poświęconym zasadzie partykularyzmu.

Od strony podmiotowej ZwolGrupU¹¹ musi być stosowana przez pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników, które to ograniczenie ze względu na kwestię

⁶ Patrz w przypadku wynagrodzenia zasadniczego: *Wartościowanie stanowisk pracy ustawowym obowiązkiem pracodawcy*, MoPr 2004, Nr 9, premii i nagród: *Analiza obowiązujących w przedsiębiorstwach systemów premiowych pod kątem ich zgodności z zasadami wynikającymi z teorii zarządzania oraz z wymogami prawa*, [w:] *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, (red.) A.M. Świątkowski Kraków 2015 s. 335 i nast., Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z 21.01.2011 r. II PK 169/10, OSP 12/12, s. 807 i nast. (dotycząca premii uznaniowej); świadczeń stażowych: *Staż pracy jako podstawa różnicowania wynagrodzenia pracowników. Teoria i praktyka*, MoPr 2014, Nr 3 s. 117 i nast.

⁷ I tak zgodnie z wyrokiem SN z 20.06.2006 r. II PK 317/05 OSNAPiUS 2007 Nr 13–14, poz. 185, s. 541 jednorazowa rekompensata pieniężna, jaką na podstawie umowy zawartej z pracodawcą ma otrzymać pracownik w razie zwolnienia go z innych przyczyn niż dyscyplinarne, nie jest wynagrodzeniem.

⁸ I tak przykładowo zdaniem K. Jaśkowskiego Odprawa nie jest wynagrodzeniem za pracę w rozumieniu przepisów KP, bo nie zależy od ilości i jakości pracy, [w:] *Grupowe zwolnienia. Komentarz* (red.) K. Jaśkowski, Warszawa 2007, s. 111.

⁹ Dz.U. z 2015 r., poz. 192 ze zm. Szerzej patrz K. Walczak, *Komentarz do ustawy z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników*, [w:] *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, (red.) J. Wrątny, K. Walczak, Warszawa 2008, s. 445 i nast.

¹⁰ Regulacja ta stanowi realizację dyrektywy 98/59/WE z 20.07.1998 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.Urz. WE L 225 z 12.08.1998), oraz nieratyfikowanej przez Polskę Konwencji Nr 158 MOP z 22.06.1982 r. dotyczącej rozwiązania stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy.

¹¹ Już na początku rozważań należy wskazać, że w wielu miejscach nadal znajdują zastosowanie judykaty i wykładnia ustawy z 28.12.1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980, ze zm.) – dalej ZwolGrup89U, która była poprzedniczką aktualnie obowiązującej ZwolGrupU, dlatego do niej również będę odnosił się

konieczności wypłaty odprawy budzi istotne spory doktrynalne¹². Wydaje się jednak, że obecnie te wątpliwości nie mają większego znaczenia praktycznego, bowiem Trybunał Konstytucyjny – dalej TK – uznał, że różnicowanie świadczeń ze względu na wielkość pracodawcy nie jest sprzeczne z Konstytucją¹³. Dlatego też dalej nie będę analizował tej kwestii i przejdę do omówienia przypadków, w których we wskazanych wyżej podmiotach istnieje obowiązek wypłaty świadczeń pieniężnych¹⁴, a więc należy stosować zasadę obligatoryjności.

I tak konieczność wypłacenia odprawy zachodzi w przypadku:

a) wypowiedzenia grupowego na podstawie art. 1 ZwolGrupU. O „obligatoryjności” tego świadczenia świadczy również fakt, że jak wskazuje SN w uchwałę z 7.02.1991 r. III PZP 26/90¹⁵, do odprawy pieniężnej ma również prawo pracownik, który nie wyraził zgody na cofnięcie przez zakład pracy wypowiedzenia umowy o pracę, mimo iż w okresie wypowiedzenia przestały istnieć przyczyny wymienione w ustawie. Należy również wskazać, że odprawa należy się także pracownikom zatrudnionym na podstawie terminowych umów o pracę, jeżeli ma miejsce ich rozwiązanie na podstawie wypowiedzenia lub porozumienia stron z przyczyn wynikających ze ZwolGrupU a nie jest to związane z upływem terminu na jaki były zawarte¹⁶;

b) rozwiązania umowy o pracę w razie upadłości lub likwidacji pracodawcy na podstawie art. 7 ZwolGrupU;

c) wypowiedzenia indywidualnego na podstawie art. 10 ZwolGrupU. Przejawem szerokiej wykładni przepisu, z której wynika konieczności wypłaty świadczenia jest wyrok SN z 26.01.2000 r. I PKN 499/99¹⁷, zgodnie z którym wskazanie fikcyjnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi w rzeczywistości zwolnionemu z przyczyn dotyczących pracodawcy nie pozbawia pracownika prawa do odprawy pieniężnej przysługującej pracownikom zwolnionym z pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy¹⁸. Taka sama sytuacja dotyczy rozwiązania stosunku pracy, jeżeli było to sprzeczne z pra-

w dalszych rozważaniach – szerzej patrz K. Walczak, *Komentarz do ustawy z 28.12.1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy*, [w:] *Prawo pracy. Akty wykonawcze. Komentarz*, (red.) W. Muszalski, K. Walczak, Warszawa 2002, s. 3 i nast.

¹² Patrz np. A. Sobczyk, *Uwagi do ustawy o zwolnieniach grupowych*, PiZS 2005, Nr 10 s. 31, J. Stelina [w:] *Zwolnienia grupowe*, (red.) K. Jaśkowski, *op. cit.*, s. 133 oraz Ł. Pisarczyk [w:] M. Latos Miłkowska, Ł. Pisarczyk, *Zwolnienia z przyczyn nie dotyczących pracownika*, Warszawa 2005, s. 145.

¹³ Patrz wyrok TK z 24.02.2004 r., K 54/02 Dz.U. z 2004 r., Nr 40, poz. 374. Jak wskazano w uzasadnieniu zdaniem Trybunału w zakresie ustalenia prawa do odprawy pieniężnej, ustawodawca jest uprawniony do zróżnicowania zakresu uprawnień różnych kategorii pracowników, w tym również według kryterium wielkości zakładu pracy.

¹⁴ Dla pełni wyводу należy jednak wskazać że w ZwolGrup89U w art. 8 ust 3 przewidziano sytuacje, w których z pracownikami rozwiązywano stosunki pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, a mimo to odprawa im się nie należała – co znajduje swoje odzwierciedlenie w autonomicznych źródłach prawa pracy, o czym szerzej piszę w dalszych rozważaniach.

¹⁵ OSNC 1991, Nr 7, poz. 89

¹⁶ Patrz np. wyrok SN z 14.02.2012 r. II PK 137/11 OSNAPiUS 2013 Nr 1–2, poz. 10, s. 35, w którym znajdujemy również prounijne uzasadnienie dla takiego poglądu.

¹⁷ OSNAPiUS 2001, Nr 12, poz. 407.

¹⁸ Podobne poglądy znajdujemy w doktrynie. Patrz np. K. Jaśkowski, *Zwolnienia grupowe, praktyczny komentarz*, J. Iwulski, K. Jaśkowski, Warszawa 1995 s. 107.

wem, pracownik nie został przywrócony do pracy, a zachodzą przyczyny leżące po stronie pracodawcy określone w art. 1 ZwołGrupU¹⁹. (Takie też postanowienie znajdujemy w kilku pakietach socjalnych obowiązujących w spółkach z branży energetycznej, przy czym w jednym z nich podkreśla się, że dotyczy to w szczególności rozwiązania umowy o pracę z naruszeniem art. 52 KP, kiedy to pracodawca – o ile pracownik nie zostanie przywrócony do pracy – zapłaci mu odškodowanie w wysokości określonej w tym akcie);

d) porozumienia stron, ale z przyczyn nieleżących po stronie pracownika i to zarówno na podstawie art. 1 jak i 10 ZwołGrupU. W tym przypadku istnieją jednak istotne problemy interpretacyjne. I tak w literaturze pojawiały się spory, czy zgodnie z literalną wykładnią przepisu ważniejsza jest sama przyczyna podjęcia decyzji, czy też to, z czyjej inicjatywy ma miejsce rozwiązanie stosunku pracy²⁰. Spory te wydaje się że rozstrzygnął SN w wyroku z 12.08.2015 r. I PK 74/15, zgodnie z którym dla prawa do odprawy przewidzianej w art. 8 ust. 1 w związku z art. 1 ust. 1 ZwołGrupU nie ma znaczenia, która ze stron stosunku pracy wystąpiła z inicjatywą jego rozwiązania, ale istotne jest to, czy o podjęciu przez pracodawcę decyzji o złożeniu oświadczenia woli o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę na mocy porozumienia stron przesądziły przyczyny niedotyczące pracownika.

W omawianych wyżej przypadkach, skoro odprawa ma charakter celowościowy, to oznacza, że przywrócenie pracownika do pracy prawomocnym wyrokiem sądu powoduje, że odpada podstawa prawna jej przyznania²¹. Dlatego też pracownik, kwestionując istnienie przyczyny wypowiedzenia, powinien liczyć się z obowiązkiem zwrotu odprawy z art. 8 ZwołGrupU²², gdyż stała się świadczeniem nienależnym²³. W konsekwencji po przywróceniu do pracy odprawa podlega zaliczeniu na poczet wynagrodzenia, o jakim mowa w art. 47 § 1 KP²⁴.

Do drugiej grupy przypadków, w których można by wypłacić odprawę, należą te, które nie wynikają bezpośrednio ze ZwołGrupU, ale są z niej „wyprowadzane”, przez co zasadność ich przyznania nie jest jednoznacznie oceniana zarówno w doktrynie, jak i w judykaturze.

Pierwszym takim przypadkiem jest wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy nieprzyjęte przez pracownika. Uznanie go za uzasadnioną przyczynę przyznania odprawy wiąże się z poważnymi problemami praktycznymi, gdyż opiera się na subiektywnej ocenie zasadności nieprzyjęcia przez pracownika zaproponowanych mu przez pracodawcę warunków²⁵. Takie też ocenne podejście prezentuje judykatura. I tak przykładowo w wyroku SN z 17.05.2007 r. III BP 5/07²⁶ czytamy, że ZwołGrupU stosuje

¹⁹ Uchwała 7 SN z 18.05.1995 r. I PZP 9/95 OSNAPiUS 1996 Nr 3, poz. 42.

²⁰ Patrz na ten temat M. Gadomska, *Chętni do rozstania mogą stracić pieniądze*, Rzeczpospolita 1.12.2011, w którym zaprezentowano różne poglądy na ten temat przedstawicieli praktyki prawa pracy.

²¹ Wyrok SN z 3.02.2006 r. II PK 158/05 OSNAPiUS 2006 Nr 23–24, poz. 357, s. 1006.

²² wyrok SN z 3.10.2005 r. III PK 82/05 OSNAPiUS 2006 nr 15–16, poz. 239, s. 652.

²³ wyrok SN z 26.06.2006 r. II PK 330/05 OSNAPiUS 2007 Nr 13–14, poz. 188, s. 550.

²⁴ wyrok SN z 9.11.1990 r. I PR 351/90 OSP 1991 Nr 7, poz. 169.

²⁵ Szerzej patrz K. Walczak, *Uwagi dotyczące pojęcia „rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika”*, MoPr 2008, Nr 2 s.62 i nast.

²⁶ OSNAPiUS 2008 Nr 13–14, poz. 188, s. 553. Patrz też wyrok SN z 27.05.2014 r., II PK 236/13.

się także do wypowiedzenia zmieniającego (art. 1 ust. 1 tej ustawy w związku z art. 42 § 1 KP). Nieco bardziej ostrożne podejście znajdujemy w wyroku SN z 2.12.2011 r. III PK 30/11²⁷, zgodnie z którym z literalnego brzmienia art. 1 ust. 1 i art. 10 ust. 1 ZwolGrupU wynika, że zastosowanie przepisów tego aktu następuje wtedy, gdy rozwiązanie stosunku pracy, czy to w ramach zwolnień grupowych czy indywidualnych, podyktowane jest zachodzącą po stronie pracodawcy „koniecznością”. Skoro więc, jak wynika z treści art. 42 § 1–3 KP, celem wypowiedzenia zmieniającego jest zmiana warunków pracy lub płacy dla dalszej kontynuacji zatrudnienia, a rozwiązanie stosunku pracy jest tylko ewentualnym skutkiem nieprzyjęcia przez pracownika proponowanych mu warunków, to nie można zakładać, że każde wypowiedzenie zmieniające, które napotka na odmowę pracownika, jest równoznaczne z rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem w rozumieniu przepisów powołanej ustawy. Konieczne jest dokonanie oceny, czy w danym stanie faktycznym zmierza ono, zgodnie z naturą tej czynności, do kontynuacji stosunku pracy, a jedynie odmowa przyjęcia przez pracownika zaoferowanych warunków pracy i płacy powoduje rozwiązanie tego stosunku, czy też treść i okoliczności złożenia propozycji nowych warunków uzasadniają twierdzenie, że celem pracodawcy było zwolnienie pracownika.

Podobnie różne podejście do tej kwestii znajdujemy w autonomicznych źródłach prawa pracy. I tak np. w Porozumieniu w sprawie zasad współpracy partnerów społecznych w procesach restrukturyzacji zatrudnienia oraz uprawnień pracowników związanych z tymi procesami obowiązującym w jednej z firm z branży przemysłowej wskazano jednoznacznie, że w przypadku nieprzyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy i płacy z przyczyn niedotyczących pracownika pracownikowi należy się odprawa wynikająca ze ZwolGrupU. Natomiast przeciwne postanowienie znajdujemy w Porozumieniu restrukturyzacyjnym firmy z branży petrochemicznej, w którym wskazano, że odprawa nie przysługuje pracownikom w przypadku odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków pracy lub płacy w przypadku wypowiedzenia dotychczasowych warunków przez Pracodawcę z przyczyn niedotyczących pracownika. Pośrednie rozwiązanie znajdujemy w Pakiecie Gwarancji Pracowniczych jednej z elektrociepłowni, w którym przewidziano, że wypowiedzenie warunków pracy pracownikowi, polegające na zmianie stanowiska pracy zgodnie z jego kwalifikacjami, nie będzie traktowane jako naruszenie gwarancji zatrudnienia, o ile wynagrodzenie takiego pracownika nie ulegnie obniżeniu przez okres 6 miesięcy. Zmiana warunków pracy nie może nosić znamion sztywno wymuszającej na pracownika rezygnację z pracy w spółce. Rozwiązanie umowy o pracę na skutek odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych nowych warunków pracy nie stanowi naruszenia gwarancji zatrudnienia.

Jak więc widać możliwość subiektywnego podejścia do tego zagadnienia jest bardzo duża i przy różnorodności stanów faktycznych musi być rozstrzygana *ad causam*.

Drugim kontrowersyjnym przypadkiem związanym z koniecznością wypłaty odprawy jest rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika ze względu na ciężkie naruszenie przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków. Dający pracownikowi podstawę do takiego działania art. 55 KP wskazuje w § 3, że rozwiązanie umowy

²⁷ Patrz też wyrok SN z 25.09.2008 r. II PK 40/08OSNAPiUS 2010 Nr 3–4, poz. 42, s. 136.

o pracę w tym trybie pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem. Tak więc jeżeli pracodawca nie wypłacałby przez długi czas wynagrodzenia z przyczyn niedotyczących pracowników, np. braku zamówień, i nie chciał rozwiązać umowy o pracę, mimo że obiektywnie powinien to zrobić, to wydaje się że pracownik rozwiązując umowę o pracę miałby roszczenie nie tylko o niewypłacone wynagrodzenie ale także o odprawę²⁸. Przeciwny pogląd opierający się na literalnej wykładni art. 1 i 10 ZwołGrupU prezentuje L. Krysińska-Wnuk²⁹. Natomiast Ł. Pisarczyk postuluje, aby *de lege ferenda* wprowadzić jednoznacznie taką możliwość bezpośrednio w ZwołGrupU³⁰. Rozbieżności te wydaje się że przesądził jednoznacznie SN w uchwale z 2.07.2015 r. III PZP 4/15³¹, zgodnie z którą rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika na podstawie art. 55 § 1[1] KP z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika uprawnia pracownika do nabycia prawa do odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 w związku z art. 10 ust. 1 ZwołGrupU, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód rozwiązania stosunku pracy. Zresztą takie podejście już od dawna było prezentowane w autonomicznych źródła prawa. I tak przykładowo w Pakiecie Socjalnym obowiązującym w jednej z hut czytamy, że odprawa za naruszenie gwarancji zatrudnienia należy się pracownikowi, który rozwiązał stosunek pracy bez wypowiedzenia w trybie art. 55 KP, o ile rozwiązanie umowy będzie uzasadnione w rozumieniu przepisów KP³².

Trzecim spornym przypadkiem jest zobowiązanie pracodawcy do wypłaty odprawy pracownikowi przejętemu na mocy art. 23(1) KP, który skorzystał z możliwości rozwiązania stosunku pracy na mocy § 4 tego artykułu. Poglądy judykatury i doktryny na ten temat były bardzo różne³³, jednak obecnie wydaje się, że przeważa pogląd zaprezentowany w uchwale 7 SN z 18.06.2009 r. III PZP 1/09³⁴, że rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 23[1] § 4 KP nie uprawnia do nabycia odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 ZwołGrupU, chyba że przyczyną rozwiązania stosunku pracy była poważna zmiana warunków pracy na niekorzyść pracownika. Podobnie celowościową wykładnię zaprezentował SN również w kolejnym wyroku z 23.02.2010 r., II BP 11/09, zgodnie z którym nie ma podstawy uprawniającej pracownika rozwiązującego stosunek pracy w związku z przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę do odprawy przewidzianej w razie rozwiązania stosunku pracy spowodowanego przyczynami, które leżą po stronie

²⁸ Podobny pogląd prezentuje A. Marek, *Zwolnienia grupowe*, Sł. Pracownicza 2006, Nr 3, s. 1.

²⁹ *Regulacja zwolnień grupowych pracowników*, Warszawa 2009, s. 153.

³⁰ M. Latos Miłkowska Ł. Pisarczyk, *Zwolnienie z przyczyn niedotyczących pracownika*, Warszawa 2005 s. 48.

³¹ OSNAPiUS 2016 Nr 1, poz. 1, s. 5.

³² Niemal identyczne postanowienie znajdujemy w Umowie Społecznej dotyczącej zabezpieczenia praw i interesów pracowniczych w procesie konsolidacji i prywatyzacji jednej z grup energetycznych. Natomiast w Umowie Społecznej obowiązującej w firmie z branży dóbr szybko zbywalnych – dalej FMCG wskazano, że w przypadku uzasadnionego rozwiązania umowy o pracę przez pracownika na podstawie art. 55 KP w okresie obowiązywania gwarancji zatrudnienia pracownikowi przysługuje odszkodowania w wysokości 12 średnich wynagrodzeń miesięcznych w Spółce za rok poprzedni.

³³ Szerzej patrz Ł. Pisarczyk, *Przejęcie zakładu pracy na innego pracodawcę*, Warszawa 2013, s. 154 i nast.

³⁴ OSNAPiUS 2011 Nr 3–4, poz. 32, s. 90.

pracodawcy. Jednakże zasada ta nie jest odpowiednia do tych sytuacji, jak wydaje się wyjątkowych, w których przejście zakładu pracy pociąga za sobą poważne zmiany na niekorzyść pracownika. W takich sytuacjach pracownik wprawdzie inicjuje rozwiązanie stosunku pracy, lecz korzystając z zapewnionej mu w art. 23[1] § 4 KP możliwości rozwiązania stosunku pracy, czyni to z przyczyn, które leżą po stronie pracodawcy. Tak więc konieczność wypłaty świadczenia trzeba analizować *ad causam* przy założeniu ogólnym że odprawa się nie należy, chyba że pracownik udowodniłby coś przeciwnego.

W przypadku autonomicznych źródeł prawa pracy pojawiają się postanowienia wyłączające *expressis verbis* wypłatę odpraw w związku z rozwiązaniem umowy o pracę przez pracownika na podstawie art. 23(1) § 4 KP, co jednak jak wskazało analizowane wyżej orzecznictwo może być zakwestionowane przez pracownika, jeżeli wykaże że jego decyzja ma bezpośredni związek z przyczyną leżącą po stronie pracodawcy.

Zasada obligatoryjności nie ogranicza się jedynie do obowiązku przyznania świadczeń, ale jej immanentnym przejawem, wynikającym również z prawa międzynarodowego³⁵, jest ochrona jej wypłaty. W tym kontekście niezwykle istotny jest wyrok SN z 14.11.1996 r. I PKN 3/96³⁶, w którym wskazano, iż odprawa z tytułu zwolnienia z pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy korzysta z takiej samej ochrony przed potrąceniami jak wynagrodzenie za pracę (art. 87 KP w zw. z art. 8 ust. 1 ZwolGrupU89). Podobnie zgodnie z wyrokiem WSA w Bydgoszczy z 5.02.2014 r., II SA/Bd 1454/13 organy Państwowej Inspekcji Pracy uprawnione są w myśl art. 33 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 11 pkt 7 ustawy z 13.04.2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (t.j. Dz.U. z 2012 r. poz. 404) do nakazania pracodawcy wypłaty należnego wynagrodzenia za pracę, a także innego świadczenia przysługującego pracownikowi, w tym także wynikającego z art. 8 § 1 ZwolGrupU. Celem nakazu jest urzeczywistnienia obowiązku pracodawcy wynikającego z przepisów prawa pracy, w szczególności z art. 94 pkt 5 KP.

2. Zasada korzystności

Zasada korzystności wynagradzania musi być analizowana w czterech wymiarach: relacji zachodzących między powszechnymi i autonomicznymi źródłami prawa, relacji wewnątrz autonomicznych źródeł prawa, oraz między nimi a umową o pracę, wreszcie relacji umowy o pracę bezpośrednio w stosunku do prawa powszechnego³⁷. I tak zasada korzystności w relacjach prawo stanowione – prawo autonomiczne wynika z art. 9 § 2 KP, zgodnie z którym postanowienia tych drugich nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy powszechnego prawa pracy. Relacje wewnątrz autonomicznych źródeł prawa regulują dwa przepisy. Pierwszym jest art. 241(26) KP, zgodnie z którym postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy – dalej ZUZP, nie mogą być mniej ko-

³⁵ Szerzej patrz K. Walczak, *Zasady wynagradzania za pracę w regulacjach międzynarodowych i ich wpływ na ustawodawstwo polskie*, [w:] *Z zagadnień prawa pracy i prawa socjalnego*. Księga jubileuszowa Profesora Herberta Szurgacza, Warszawa 2011, s. 296 i nast.

³⁶ OSNAPiUS 1997, Nr 11, poz.193.

³⁷ Szerzej patrz K. Walczak, *Zasada korzystności w wynagradzaniu*. Księga Jubileuszowa dedykowana Profesor Teresie Liszcz, (red.) A. Kosut, W. Perdeus, *Studia Iuridica Lublinensia* vol. XXIV, Lublin 2015 s. 271 i nast.

rzystne dla pracowników niż postanowienia obejmującego ich ponadzakładowego układu zbiorowego pracy – dalej PUZP³⁸. Zaś zgodnie z art. 9 § 3 KP postanowienia regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia układów i porozumień zbiorowych. Tak więc jak wskazuje postanowienie SN z 27.02.2003 r. I PK 361/02 akt normatywny hierarchicznie niższy, lecz korzystniejszy dla pracownika, ma w prawie pracy pierwszeństwo zastosowania przed aktem hierarchicznie wyższym. Natomiast w relacjach prawo autonomiczne – umowa o pracę znajduje zastosowanie art. 18 KP, który wskazuje, że postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy i to zarówno mające charakter powszechny jak i autonomiczny.

Jako punkt odniesienia do realizacji tej zasady należy wyjść od art. 8 ust. 1 ZwolGrupU, zgodnie z którym odprawa pieniężna przysługuje w wysokości:

1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy mniej niż 2 lata,

2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik przepracował u danego pracodawcy od 2 do 8 lat,

3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik przepracował u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Taka redakcja przepisu sprawia, że do stażu zakładowego wlicza się wszelkie okresy pracy u danego pracodawcy, bez względu na przerwy w zatrudnieniu³⁹. Ponadto zgodnie z art. 36 § 1(1) KP do okresu zatrudnienia wlicza się pracownikowi okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 23(1), a także w innych przypadkach, gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika.

Na marginesie należy wskazać, że w pierwotnej wersji ZwolGrup89U wysokość odprawy była uzależniona od stażu ogólnego⁴⁰. Takie zaś podejście wzbudzało po przemianach ustrojowych poważne wątpliwości aksjologiczne, zarówno w doktrynie ZZL⁴¹, jak i prawa pracy, które wyraził TK w cytowanym wyżej wyroku z z 24.02.2004 r., K 54/02 wskazując, że kryterium czasu pracy w określonym zakładzie pracy jako podstawa obliczania wysokości odprawy wydaje się bardziej uzasadnione niż kryterium ogólnego

³⁸ Należy jednak wskazać, że obecnie brak jest w naszym kraju w sektorze przedsiębiorstw tego źródła prawa i ze względu na jego sżytność w zasadzie nie należy spodziewać się jego reaktywacji. Szerzej patrz K. Walczak, *Dopuszczalność zwolnienia się z postanowień ponadzakładowego układu zbiorowego pracy przez pracodawców indywidualnych*, [w:] *Aktualne zagadnienia prawa pracy i polityki socjalnej (Zbiór studiów)*, (red.) B. M. Cwiertniak, Sosnowiec 2012, s. 253 i nast.

³⁹ Na takie rozumienie tego przepisu wskazuje też uchwała 7 SN z 15.01.2003 r. III PZP 20/02 OSNA-PiUS 2003 Nr 3, poz. 1, chociaż pojawiają się również głosy w doktrynie, że należy do stażu zaliczać tylko okres ostatniego nieprzerwanego zatrudnienia – patrz K. W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2010, s. 546.

⁴⁰ Co więcej, Instytut Nauk Prawnych PAN w swej opinii na temat zmian w KP z roku 1989 r. postulował wręcz minimalną 6-miesięczną odprawę, co uzasadniano jako propozycję realistyczną, nie powodującą nadmiernych obciążeń dla zakładów pracy ze względu na niski udział płac w kosztach przedsiębiorstw – szerzej patrz M. Matey, *Prawo do pracy a implikacje reformy gospodarczej*, Polityka Społeczna 1989 Nr 7, s. 3 i nast.

⁴¹ M. Sidor-Rządowska, *Zwolnienia pracowników a polityka personalna firmy*, Kraków 2003, s. 31.

czasu pracy. Dlatego też na mocy nowelizacji tej ustawy dokonanej 26.7.2002 r. oparto wysokość odprawy tylko na zakładowym stażu pracy. Podobnie kwestię tą, o czym była mowa wyżej, ukształtowała ZwolGrupU.

Wracając do głównego wątku rozważań, należy wskazać, że ZwolGrupU wskazuje również, że maksymalna wysokość odprawy nie może przekraczać 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie odrębnych przepisów, tzn. ustawy z 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę⁴². Przy czym zgodnie z omawianą w tym punkcie zasadą ograniczenie to nie ma charakteru absolutnego. Na takie jej rozumienie jeszcze na podstawie ZwolGrup89U wskazywał SN w uchwale z 24.11.1993 r. I PZP 46/93⁴³, podkreślając, że postanowienie przewidujące odprawę przekraczającą pułap ustalony w ustawie może znaleźć się w porozumieniu zbiorowym między związkami zawodowymi a przyszłym pracodawcą, a więc w ramach Pakietu Socjalnego. Tym bardziej może dotyczyć „normalnego zwolnienia grupowego”⁴⁴. Takie też uregulowanie znajdujemy w regulaminie jednego z banków, zgodnie z którym w przypadku wypłaty pracownikowi odprawy w trybie art. 8 ust. 1 ZwolGrupU odprawa jest ustalana w wysokości jednomiesięcznego, dwumiesięcznego lub trzymiesięcznego wynagrodzenia pracownika – odpowiednio do stażu pracy pracownika – bez ograniczenia kwotowego, o jakim jest mowa w art. 8 ust. 4 tej ustawy.

Zasada korzystności może mieć również charakter temporalny. I tak, po pierwsze, wskazane wyżej ograniczenie wysokości odprawy do 15-krotności minimalnego wynagrodzenia dotyczy momentu rozwiązania stosunku pracy, a nie wręczenia wypowiedzenia, co w przypadku, gdy proces ten odbywa się na przełomie roku oznacza, że pracownik otrzyma ją w większej wysokości. A po drugie, jak wskazuje wyrok SN z 14.06.2006 r. I PK 249/05⁴⁵, pracownikom, których stosunki pracy uległy rozwiązaniu z przyczyn ich niedotyczących, poczynając od dnia wejścia w życie ZwolGrupU w następstwie postępowań wszczętych na podstawie przepisów dotychczasowych (ZwolGrup89U), przysługuje odprawa pieniężna na zasadach określonych w dotychczasowych przepisach, chyba że odprawa przysługująca na zasadach lub w wysokości określonych w przepisach aktualnie obowiązujących (ZwolGrupU) byłaby dla nich korzystniejsza⁴⁶.

Z punktu widzenia faktycznych uprawnień zasada korzystności przybiera w autonomicznych źródłach prawa pracy różne formy⁴⁷.

⁴² Dz. U z 2015 r., poz. 2008.

⁴³ OSNCP 1994, Nr 6, poz. 131.

⁴⁴ Podobne ujęcie znajdujemy również w judykatach wydanych na podstawie ZwolGrupU – patrz np. wyrok SN z 25.11.2005 r., I PK 86/05, OSNP 2006 Nr 19–20, poz. 295.

⁴⁵ OSNAPiUS 2007 Nr 13–14, poz. 184, s. 537.

⁴⁶ Szerzej na ten temat patrz K. Walczak, *Prawo do odprawy przy zwolnieniach grupowych – polemika*, MoPr 2004, Nr 2, s. 33.

⁴⁷ Na marginesie należy wskazać, że stosowanie tej zasady wiąże się w przypadku wielu pracodawców z obawą przed ryzykiem wnoszenia przez pracowników powództw do sądów pracy. Uznaje się bowiem, że pracownik, który otrzymał dodatkowe świadczenia poza wynikającymi z przepisów prawa, będzie mniej skłonny do skarżenia swojego dotychczasowego pracodawcy do sądu niż w przypadku, gdyby otrzymał tylko samą odprawę wynikającą ze ZwolGrupU. Zaoferowanie dodatkowych świadczeń odchodzącym pracownikom wpływa także na budowanie pozytywnego wizerunku wewnątrz organizacji, dla pracowników, którzy w firmie pozostają. Obniża ryzyko zmniejszenia efektywności pracy, jak również pogorszenia atmosfery.

Pierwszą jest kwotowe podniesienie wysokości odprawy. I tak zgodnie z ZUZP z branży farmaceutycznej, odprawa należy się pracownikowi zatrudnionemu co najmniej 10 lat – w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia; 20 lat – w wysokości 4 miesięcznego wynagrodzenia; 30 lat – w wysokości 6 miesięcznego wynagrodzenia; obliczanego jak za urlop wypoczynkowy⁴⁸.

Drugą formą jest wprowadzenie krotności odprawy wynikającej ze ZwolGrupU. I tak zgodnie z ZUZP obowiązującym w jednym z banków, osobom, z którymi stosunek pracy ulega rozwiązaniu z przyczyn, o których mowa w art 1 ZwolGrupU, Pracodawca wypłaca odprawy w półtorakrotnej wysokości wynikającej z powszechnie obowiązujących przepisów⁴⁹.

Trzecim przejawem zasady korzystności jest przyznanie świadczeń, wynikających z przepisów prawa, które w „normalnych warunkach” nie należałyby się pracownikowi. I tak przykładowo w Porozumieniu w związku ze zwolnieniami grupowymi w firmie produkcyjnej zawarto postanowienie, że w okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownicy nie będą mieli narzuconego wykorzystania należnego urlopu. W związku z czym w momencie rozwiązania stosunku pracy zostanie im wypłacony ekwiwalent. Natomiast w Pakiecie Socjalnym jednej z hut postanowiono, że pracodawca w okresie wypowiedzenia zwalnia pracowników z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, przy czym podobnie jak w poprzednim przypadku, w tym okresie nie będzie ich wysyłał na urlop. W ZUZP obowiązującym w innej hucie przewidziano zwiększenie wymiaru płatnego zwolnienia na poszukiwanie pracy do 5 dni, w przypadku gdy okres wypowiedzenia byłby dłuższy niż 2 tygodnie. Kolejnym świadczeniem często stosowanym w autonomicznych źródłach prawa pracy jest wypłacanie pracownikom nagród jubileuszowych w dniu rozwiązania stosunku pracy, nawet jeżeli staż pracy uprawniający do tego świadczenia skończyły się już po ustaniu stosunku pracy (najczęściej w okresie 12 miesięcy)⁵⁰.

⁴⁸ W Regulaminie zwolnień obowiązującym w firmie z branży produkcyjnej przewidziano, że każdy z pracowników otrzyma odprawę w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia plus jednomiesięczną odprawę za każdy rok pracy u Pracodawcy. W PDO firmy z branży farmaceutycznej wskazano, że odprawa podstawowa wynosi 3-miesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik przepracował łącznie mniej niż 10 lat; 6-miesięczne, jeżeli przepracował łącznie 10 lat lecz mniej niż 20 lat, 9- miesięczne, jeżeli przepracował łącznie 20 lat i więcej. Ponadto pracownikowi przysługuje odprawa PDO w wysokości 2 000 zł. za każdy pełny rok pracy u pracodawcy. Natomiast w PDO firmy z branży petrochemicznej zapisano, że świadczenia oferowane pracownikom rozwiązującym umowę o pracę za porozumieniem stron z przyczyn niedotyczących pracowników oblicza się wg wzoru: 50 000 zł + 4 000 zł. x liczba rozpoczętych lat pracy u pracodawcy.

⁴⁹ Natomiast w Porozumieniu w sprawie zwolnień grupowych obowiązującym w innym banku przewidziano wypłatę odpraw w wysokości dwukrotności wynikającej ze ZwolGrupU.

⁵⁰ Jest to zresztą powielenie postanowień nieobowiązującego już zarządzenia MPiPS z 23.12.1989 r. w sprawie ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz zasad jej obliczania i wypłacania (M.P. Nr 44, poz. 358). Szerzej patrz E. Grabowska [w:] *Prawo pracy. Akty wykonawcze*, (red.) W. Muszałski, K. Walczak, Warszawa 2002, s. 325 i nast. W tym kontekście ciekawe postanowienie znajdujemy w Pakiecie Socjalnym jednej ze spółek energetycznych, zgodnie z którym jeżeli w roku kalendarzowym, w którym nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy, pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa, Spółka ma obowiązek wypłacenia tej nagrody. Jeżeli wypłata przypada w roku następnym, pracownik otrzymuje 50% jej wymiaru.

W wielu regulacjach związanych ze zwolnieniami grupowymi są przyznawane świadczenia w większej wysokości w przypadku, gdy pracownicy przyjmą oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy w określonym terminie, co ma zapobiegać masowym ucieczkom na zwolnienia lekarskie⁵¹. Odpowiednikiem tego jest w przypadku PDO gratyfikacja dla osób, które złożyły wniosek o rozwiązanie stosunku pracy do określonej daty.

Ustawowy wzorzec dla takiego działania można znaleźć w ustawie z 19.12.2008 r. o postępowaniu kompensacyjnym w podmiotach o szczególnym znaczeniu dla polskiego przemysłu stoczniowego⁵², której art. 118 wskazuje, że po wszczęciu postępowania kompensacyjnego zarząd stoczni albo zarządca kompensacji, wzywa pracowników stoczni objętych PDO do złożenia, w terminie do dnia 26.01.2009 r., oferty rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron w dniu wybranym przez zarząd stoczni albo zarządcę kompensacji wraz z oświadczeniem o związaniu oferenta ofertą do dnia 31.05.2009 r. Pracownikom stoczni, którzy złożyli w terminie ofertę, przysługuje odszkodowanie pieniężne w kwocie:

1) 20 000 złotych – należnej pracownikom, których ogólny okres zatrudnienia w przedsiębiorstwie morskiej stoczni produkcyjnej nie przekracza 5 lat;

2) 30 000 złotych – należnej pracownikom, których ogólny okres zatrudnienia w przedsiębiorstwie morskiej stoczni produkcyjnej wynosi więcej niż 5 lat, lecz mniej niż 10 lat;

3) 45 000 złotych – należnej pracownikom, których ogólny okres zatrudnienia w przedsiębiorstwie morskiej stoczni produkcyjnej wynosi więcej niż 10 lat, lecz mniej niż 25 lat;

4) 60 000 złotych – należnej pracownikom, których ogólny okres zatrudnienia w przedsiębiorstwie morskiej stoczni produkcyjnej wynosi więcej niż 25 lat.

Podobne uregulowania znajdujemy też w autonomicznych źródłach prawa pracy. I tak przykładowo w PDO firmy z branży FMCG ustalono trzy kwoty bazowe będące podstawą do wyliczania ostatecznej odprawy (uzależnione od tego kiedy pracownik zdecyduje się odejść). Kwoty te następnie były mnożone przez współczynnik stanowiący funkcję liczby lat pracy. Natomiast w przypadku firmy Zelmer⁵³ wskazano, że zgłoszenie się w pierwszym miesiącu programu daje podstawę do odprawy w wysokości ośmio-

⁵¹ Ciekawe w tym względzie jest postanowienie Porozumienia w sprawie zwolnień grupowych obowiązującego w jednym z banków, zgodnie z którym pracownikom, którzy nie znajdą zatrudnienia w nowej strukturze organizacyjnej, pracodawca przedstawi propozycję rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron. Pracownikom, którzy w ciągu 7 dni od otrzymania propozycji rozwiązania stosunku pracy, nie zaakceptują jej, umowa zostanie wypowiedziana z przyczyn nie dotyczących pracowników z zachowaniem ustawowego okresu wypowiedzenia. W takim przypadku zwalnianym będą przysługiwały odprawy i odszkodowania wynikające z ZUZP oraz z ogólnie obowiązujących przepisów, a nie „Pakiet odprawowy” wynikający z tego Porozumienia.

⁵² Dz.U. Nr 233, poz. 1569.

⁵³ Informacje na podstawie publikacji E. Rakowskiej-Boroń, *Pracownik dostanie odprawę, jeżeli zwolni się sam*, Rzeczpospolita 23.09.2009 r.

miesięcznego wynagrodzenia, w drugim siedmiomiesięcznego a w trzecim sześciomiesięcznego⁵⁴.

Piątym przypadkiem stosowania w praktyce zasady korzystności jest wypłacanie pracownikom świadczeń pod warunkiem, że w okresie wypowiedzenia będą w sposób rzetelny wypełniali swoje obowiązki. Przykład takiego postanowienia znajdujemy w Porozumieniu w sprawie zwolnień grupowych w firmie z branży transportowej: Pracownikom przysługuje dodatkowe odszkodowanie związane z wykonywaniem pracy do końca okresu wypowiedzenia (brak kary porządkowej, brak zwolnień lekarskich powyżej 7 dni z wyjątkiem leczenia szpitalnego i poszpitalnego lub usprawiedliwionej nieobecności w pracy spowodowanej wypadkiem przy pracy). Natomiast w regulaminie zwolnień grupowych jednego z banków wskazano, że niezależnie od ustawowych odpraw pieniężnych, Pracodawca wypłaci dodatkowe świadczenia pieniężne zwane dalej „dodatkową odprawą” w wysokości jednego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego brutto za każdy pełny przepracowany rok kalendarzowy w banku oraz u jego poprzedników prawnych. Pracownik nie jest uprawniony do dodatkowej odprawy jeżeli w okresie wypowiedzenia jego absencja w pracy trwa łącznie co najmniej 15 dni roboczych.

3. Zasada godziwości

Zasada godziwości wynagradzania w jej normatywnym brzmieniu wynika z art. 13 KP i związana jest z koniecznością zapewnienia pracownikom godziwego poziomu życia⁵⁵. Dlatego też o realizacji przez odprawy tej zasady w sposób bardzo jednoznaczny mówi uchwała 7 SN z 6.02.1992 r. I PZP 45/91⁵⁶, zgodnie z którą celem odprawy pieniężnej jest m.in. udzielenie osłony socjalnej osobom, które utraciły pracę w warunkach przekształceń ekonomicznych zmierzających do stworzenia gospodarki rynkowej. Osoby te będą zmuszone poszukiwać pracy w warunkach powstającego bezrobocia, z czym będzie wiązać się konieczność czasowego pozostawania bez pracy, przekwalifikowania czy podjęcia pracy niżej płatnej. Patrząc z tego punktu widzenia ma ona głównie cel socjalny (alimentacyjny)⁵⁷. Realizacją tego celu są postanowienia niektórych umów społecznych gwarantujące, że odprawy nie mogą być w niższej wysokości niż zawarta w nich kwota graniczna⁵⁸.

Podobny cel przyświeca programom outplacementowym, które zgodnie z teorią ZZL są świadczeniem pomocy zwalnianym w odnalezieniu się na rynku pracy i mającym

⁵⁴ Jak kształtuje się kwotowo taka progresja wskazuje A. Woźniak w artykule *Odprawy tańsze od grupowych zwolnień*, Rzeczpospolita 4.08.2009 r. Wskazuje on, że w przypadku PDO w ArcelorMittal osoby, które zdecydowały się na odejście w pierwszym miesiącu programu, otrzymywały 99 tys. zł, w drugim 88 tys. zł, w trzecim 78,5 tys. zł zaś w czwartym 72 tys. zł.

⁵⁵ Szerzej patrz K. Walczak, *Pojęcie płacy godziwej w ujęciu multidyscyplinarnym*, [w:] *Prawo pracy. Refleksje i poszukiwania*. Księga Jubileuszowa Profesora Jerzego Wratnego, Warszawa 2013, s. 340 i nast.

⁵⁶ I PZP 45/91 OSNCP 1992, Nr 7–8, poz. 117.

⁵⁷ K. Jaśkowski [w:] *Grupowe zwolnienia. Komentarz... op. cit.*, s. 112.

⁵⁸ Przykładowo zgodnie z kilkoma umowami społecznymi obowiązującymi w firmach energetycznych odszkodowanie nie może być niższe niż 48-krotność średniego miesięcznego wynagrodzenia u Pracodawcy. Zaś w innym Pakiecie z tej samej branży wskazano, że odszkodowanie nie może być niższe niż równowartość w złotych 25 000 USD.

na celu ograniczenie dolegliwości skutków redukcji zatrudnienia⁵⁹. Z tego też powodu programy te nazywane są: system łagodnych zwolnień, kompleksowa pomoc osobom zwalnianym, przygotowanie do życia po zmianie⁶⁰. Popularność tych programów wzrasta, bowiem okazało się, że początkowe ograniczanie się do odpraw pieniężnych (*vide* pakiety górnicze), które w bardzo krótkim okresie zostały „przejedzone”, nie dawały zwolnionym w dłuższej perspektywie możliwości odnalezienia się w nowej postpracowniczej rzeczywistości.

Omówione powyżej podejście do zasady godziwości w ostatnim czasie ulega zmianie, a wręcz nadaje jej odwrotne znaczenia, gdyż traktuje się ją jako ogranicznik omówionej w punkcie 2 zasady korzystności. Takie rozumienie tej zasady jest szczególnie widoczne w przypadku odpraw związanych z odejściem z pracy.

I tak część doktryny⁶¹ opowiada się za miarkowaniem wysokości poziomu odpraw, które jeżeli byłyby nieproporcjonalne do nakładu pracy i sprawowanych funkcji, można by kwalifikować jako nadużycie prawa niekorzystające z ochrony⁶². Doktrynalnie zgadzając się z tezą, iż wszelkie świadczenia powinny odpowiadać ilości i jakości pracy, a więc realizować zasadę ekwiwalentności zmodyfikowanej, uważam jednak, że w przypadku odpraw z przyczyn niedotyczących pracowników na podstawie ZwolGrupU regulowanych jednakowo w stosunku do wszystkich zwalnianych, takie uzasadnienie miarkowania jest niezasadne, gdyż w konkretnych przypadkach, przy świadomości istnienia ustawowych limitów, wprowadzenie ich w wyższej wysokości realizuje konkretne cele ogólnofirmowe. Nie wykluczam natomiast zastosowanie zasady godziwości w tym rozumieniu w przypadku indywidualnych odpraw przyznawanych na podstawie art. 10 ZwolGrupU.

Inna sytuacja występuje natomiast w przypadku świadczeń wynikających z Pakietów Socjalnych czy PDO, kiedy to zasada godziwości, w rozumieniu konieczności miarkowania wysokości świadczeń, wydaje się jak najbardziej uzasadniona. Taki też pogląd zaprezentował SN w wyroku z 14.09.2010 r. II PK 67/10, zgodnie z którym wysokość rekompensaty należnej pracownikowi z tytułu utraty pracy powinna być tak ustalona, aby pozwoliła mu zabezpieczyć warunki socjalno-bytowe w okresie pomiędzy utratą dotychczasowej a uzyskaniem nowej pracy na poziomie odpowiadającym jego kwalifikacjom. Rekompensata za utratę pracy nie może stanowić dla pracownika – szczególnie legitymującego się wysokimi kwalifikacjami zawodowymi – zachęty do tego, by „nie opłacało mu się poszukiwanie pracy”. W dobie gospodarki rynkowej pracownicy muszą bowiem zdawać sobie sprawę z tego, że nawet oparte na podstawach normatywnych regulacje zapewniające im długotrwałe zatrudnienie, nie dają im całko-

⁵⁹ M. Sidor-Rządowska, *Zwolnienia pracowników a polityka personalna firmy*, Kraków 2003, s. 100 i nast.

⁶⁰ M. Sidor-Rządowska, *Program zwolnień grupowych: TNT Express Polska*, [w:] *Najlepsze praktyki zarządzania zasobami ludzkimi w Polsce. Czwartý zestaw studiów przypadków*, (red.) A. Poczowski, Kraków 2005, s. 120.

⁶¹ Patrz np. K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy... op. cit.* s. 551.

⁶² Podobny pogląd znajdujemy w orzecznictwie. Patrz np. wyroki SN z 21.07.2009 r. II PK 21/09 OSNAPiUS 2011 Nr 5–6, poz. 75, s. 205 czy z 26.04.2011, II PK 271/10 OSNAPiUS 2012, Nr 11–12, poz. 137, s. 452.

witej gwarancji kilkunastoletniego zatrudnienia u tego samego pracodawcy. Odprawa przewidziana porozumieniem – jako świadczenie pieniężne związane z utratą zatrudnienia – co najmniej w pewnym zakresie pełni funkcję kompensacyjną (odszkodowawczą). Wysokość tej odprawy powinna być zatem adekwatna do rozmiarów szkody, jaką pracownik poniósł w wyniku naruszenia przez pracodawcę gwarancji zatrudnienia, a w każdym razie nie może być w stosunku do tej szkody nadmiernie (rażąco) wygórowana. Taka odprawa nie może dla pracownika stanowić źródła nieusprawiedliwionego wzbogacenia⁶³. Zgadzając się z tym stwierdzeniem uważam, za prawidłową również kolejną konstatację SN, że miernikiem ryczałtów odszkodowawczych w prawie pracy mogą być: ocena zasadności roszczeń z punktu widzenia przeciętnej stopy życiowej, przypadkowości sytuacji, w której znalazł się pracownik korzystający z wysokości odszkodowań ryczałtowych, charakter pracy, staż zakładowy, a także stosunek ryczałtu do wysokości szkody (art. 8 KP)⁶⁴.

Kolejny argument uzasadniający słuszność stosowania tej zasady w takim korygującym ujęciu znajdujemy w wyroku SN z 14.09.2010 r. II PK 67/10⁶⁵, zgodnie z którym z uwagi na szczególny charakter działalności pozwanego, czyli obrót dobrem konsumpcyjnym o charakterze powszechnym, koszty odszkodowań zostaną wliczone w ceny energii⁶⁶. Podobną argumentację można również zastosować w innych branżach⁶⁷. Natomiast jako *signum temporis* należy uznać roszczenia związków zawodowych z branży hutniczej, którzy w trakcie negocjacji z inwestorami pragnącymi nabyć Hutę Częstochowa oraz Hutę Stalowa Wola domagali się gwarancji zatrudnienia do emerytury, a w przypadku niedotrzymania tego postanowienia wypłaty odszkodowań w wysokości wynagrodzenia za ten okres⁶⁸.

Z drugiej strony należy jednak wskazać, że miały miejsce przypadki, w których restrukturyzacja zatrudnienia była wymuszona czynnikami politycznymi i wówczas bardzo

⁶³ W omawianej sprawie powódka wniosła o zasądzenie od pozwanej kwoty 1 724 940 zł z ustawowymi odsetkami.

⁶⁴ Patrz wyrok SN z 3.12.2010 r. I PK 126/10 OSNAPIUS 2012, Nr 3–4, poz. 41.

⁶⁵ Podobną argumentację znajdujemy w wyroku SN z 26.04.2011 II PK 271/10 OSNAPIUS 2012 nr 11–12, poz. 137, s. 452. Pogląd ten wyraża też prof. K. Żmijewski, przewodniczący Społecznej Rady Energetyki (K. Katka, *Przywileje jak za SLD*, GW 28–29.07.2007).

⁶⁶ W badanych przeze mnie Pakietach energetycznych mówiło się najczęściej o 10- lub 15-letnich gwarancjach zatrudnienia, a więc w przypadku ich złamania o wynagrodzeniu za ten okres. Co więcej, w jednym z pakietów energetycznych zawartych na 12 lat wpisano wręcz, że nie może on być wypowiedziany. Takie postanowienia tych aktów są kwestionowane w doktrynie prawa pracy. Przykładowo L. Florek wskazuje, że w przypadku energetyki doszło do nadużycia prawa i na tak długie gwarancje zatrudnienia nie powinien zgodzić się zarząd, gdyż nie leży to w interesie spółki (L. Florek, *Umowy społeczne można rozwiązać, zarząd – odwołać*, Gazeta Wyborcza 12.01.2005 r.). Podobnie krytycznie odnoszą się do tych zapisów przedstawiciele doktryny prawa handlowego. Przykładowo A. Kidyba wskazuje, że pracownicy to nie jedyna grupa w spółce, która powinna być chroniona. Dobro spółki i wspólników jest co najmniej tak samo ważne (M. Januszewska, *Pakiety do podważenia*, Rzeczpospolita 13.01.2005 r.).

⁶⁷ Przykładowo 10-letnie pakiety gwarancji pracowniczych w branży farmaceutycznej niewątpliwie mogą mieć wpływ na ceny leków produkowanych przez objętych nimi pracodawców.

⁶⁸ K. Jaźwińska, *Związkowcy domagają się gwarancji pracy do emerytury*, Puls Biznesu 7.02.2005 r.

wysokie odprawy były uzasadnione obiektywnymi powodami, zwłaszcza jeżeli były finansowane z funduszy zewnętrznych⁶⁹.

Próbę prawidłowej realizacji tej zasady widzimy w niektórych autonomicznych źródłach prawa pracy. I tak przykładowo w PDO firmy z branży FMCG znajdujemy postanowienie, że w indywidualnych przypadkach, jeśli łączna wartość odpraw jest nieuzasadniona ekonomicznie, Pracodawca może zaproponować inną wartość odprawy PDO i zawarcie porozumienia w tej sprawie ustalić jako warunek zakwalifikowania pracownika do Programu. W innych autonomicznych źródłach prawa wskazuje się natomiast kwoty graniczne wysokości świadczeń. I tak w Programie PDO obowiązującym w firmie z branży mediowej określono, że wysokość odpraw nie może przekraczać 40 tys. zł, w PZU – 65 tys. zł⁷⁰, zaś w spółce z branży energetycznej kwota ta wynosiła 100 tys. zł.

4. Zasada niedyskryminacji

W ostatnim czasie chyba najwięcej kontrowersji, jeżeli chodzi o kwestie wynagrodzenia, wzbudza realizacja zasady niedyskryminacji⁷¹, co jest szczególnie widoczne w przypadku świadczeń dla osób zwalnianych z pracy. Pojawia się bowiem pytanie, co może stanowić podstawę do obiektywnego różnicowania ich wysokości. Pierwszym kryterium, na które zezwala zresztą sam ustawodawca w ZwolGrupU, jest staż pracy⁷², przy czym zmieniało się podejście do rozumienia tego pojęcia z ogólnego na zakładowy⁷³. W tym kontekście należy wskazać, że w niektórych branżach, zwłaszcza w energetyce

⁶⁹ Przykładem takiej sytuacji były zwolnienia grupowe w Krajowej Spółce Cukrowej, które zostały wymuszone decyzjami Komisji Europejskiej. W tym przypadku odprawy wynosiły ok. 100 tys. zł i były finansowane w dużej części ze środków pochodzących z UE. (Szerzej patrz M. Kozmana, *Polski Cukier hojniejszy od Orlenu*, Rzeczpospolita 6.09.2009 r.). Innym przykładem jest firma AKZO Nobel, która otrzymała z unijnych pieniędzy kwotę 4,6 mln. zł na program outplacementu dla 290 pracowników z likwidowanego zakładu we Włocławku (Patrz *5 mln. zł. na wędkę we Włocławku*, Puls Biznesu 5.07.2010 r.).

⁷⁰ Szerzej patrz M. Jaworski, *Ponad 2 tys. osób straci pracę w grupie PZU*, Dziennik Gazeta Prawna 12–14.03.2010 r.

⁷¹ Szerzej na temat tej zasady piszę w opracowaniach *Praktyczne problemy z interpretacją zasady niedyskryminacji w wynagradzaniu* – Wystąpienie na XX Zjeździe Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych organizowanym przez UMCS w Lublinie 28–30.05.2015 r., *Prohibition of discrimination in wages*, [w:] *The Critique of Law. Independent Legal Studies*, vol. III, Equality, (red.) W. Hoff. Warszawa 2010, oraz *Zakaz dyskryminacji w wynagrodzeniu w świetle przepisów prawa i praktyka jego wdrażania*, [w:] *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, (red.) A. Świątkowski, Kraków 2005.

⁷² Na takie podejście zezwala zresztą również art. 12 cytowanej wyżej Konwencji Nr 158 MOP, wskazujący, że pracownik, z którym rozwiązano stosunek pracy, będzie uprawniony zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową do zasiłku z tytułu przerwy w zatrudnieniu lub innych podobnych świadczeń, których wymiar będzie między innymi oparty na długości stażu pracy i na poziomie wynagrodzenia, wypłacanych bezpośrednio przez pracodawcę lub z funduszu utworzonego ze składek pracodawców.

⁷³ Nie zmienia to jednak faktu, że w niektórych autonomicznych źródłach prawa pracy nadal wysokość odprawy opiera się na stażu ogólnym, przy czym często sposób zaliczania poszczególnych rodzajów staży jest różny. I tak w porozumieniu w zakresie zwolnień grupowych w firmie z branży przemysłowej zapisano, że wysokość odprawy jest uzależniona od ogólnego stażu pracy, przy czym za lata pracy w Spółce podstawą odprawy jest średnie wynagrodzenie pracownika z ostatnich 3 miesięcy, liczone jak za urlop wypoczynkowy, podczas gdy za lata pracy poza Spółką – minimalne wynagrodzenie.

ce, hutnictwie, czy kolejnictwie⁷⁴, wysokość świadczeń dla odchodzących pracowników opiera się na stażu branżowym⁷⁵. Takie odniesienie jest jednak coraz większą rzadkością, gdy tymczasem obserwowanym przeze mnie fenomenem ostatnich lat jest wprowadzanie różnicowania uprawnień ze względu na staż korporacyjny, co pokazuje ewidentnie na dysfunkcjonalność obecnie istniejącej w polskim prawie pracy definicji pracodawcy⁷⁶.

Drugim kryterium różnicowania wysokości odpraw jest możliwość przejścia na emeryturę lub zbliżanie się do takiego wieku⁷⁷. Jak wskazuje wyrok SN z 10.05.2006 r. III PK 18/06⁷⁸ przyznanie w prawie zakładowym dodatkowych świadczeń pracownikom przechodzącym na wcześniejsze emerytury, renty lub świadczenia przedemerytalne wyłącza zasadność zarzutu dyskryminacji pozostałych zwalnianych pracowników (art. 9 § 4 KP). W autonomicznych źródłach prawa pracy takie różnicowanie jest stosunkowo częste⁷⁹. I tak w Pakiecie Socjalnym jednej z hut czytamy, że oprócz odpraw przyznawanych innym pracownikom osoby przechodzące na emeryturę lub rentę otrzymują najbliższą nagrodę jubileuszową, bez względu na czas, w którym nabyliby do niej prawo. Natomiast w Pakiecie Socjalnym obowiązującym w firmie z branży energetycznej wskazano, że w przypadku osób przechodzących równocześnie na emeryturę lub świadczenia przedemerytalne gwarantuje się dożywotnie korzystanie z ulgi na energię elektryczną oraz ze świadczeń medycznych.

W wielu badanych przeze mnie podmiotach wskazane wyżej kryteria, a więc staż pracy (w różnych wskazanych wyżej ujęciach) i przejście na emeryturę są traktowane

⁷⁴ Chociaż podobne uregulowania znajdujemy wyjątkowo również w innych sektorach, np. w branży producentów cukru. I tak przykładowo w Pakiecie Gwarancji Socjalnych spółki z tej branży pracodawca zobowiązał się zapewnić przynajmniej 36-miesięczny okres zatrudnienia pracownikom, którzy w dniu podpisania porozumienia mieli umowy o pracę na czas nieokreślony i przepracowali w cukrownictwie przynajmniej 3 z ostatnich 5 lat. A więc w przypadku niedotrzymania tej gwarancji pracownikom tym należałoby się odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia do końca okresu ochronnego.

⁷⁵ I tak w Pakcie Gwarancji Pracowniczych dla pracowników jednej ze spółek kolejowych czytamy, że gwarancje, a więc i odszkodowanie za ich złamanie przysługują przez 10 lat dla osób zatrudnionych na kolei przez ponad 30 lat, zaś 4 lata w pozostałych przypadkach.

⁷⁶ Szerzej patrz K. Walczak, *Pojęcie pracodawcy w polskim prawie pracy i wynikające z niego problemy praktyczne*, [w:] *Aktualne zagadnienia prawa pracy i polityki socjalnej (Zbiór studiów)*, (red.) B. M. Ćwiertniak, Sosnowiec 2013, s. 41 i nast. Wskazuje na to również wyrok SN z 18.09.2014 r., III PK 136/13, zgodnie z którym w przypadku nadużycia przez spółkę dominującą konstrukcji osobowości prawnej, ocena naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11[2] i art. 18 § 3 KP) może nastąpić przez porównanie sytuacji pracownika spółki zależnej będącej pracodawcą (art. 3 KP) z sytuacją pracowników spółki dominującej.

⁷⁷ Na szczególnie traktowanie takich osób zezwalały zresztą przepisy prawa powszechnego. Patrz np. rozporządzenie RM z 20.04.1999 r. w sprawie ustalenia świadczeń przedemerytalnych dla osób zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy z podmiotów gospodarki narodowej objętych programem restrukturyzacji przemysłu hutnictwa żelaza i stali w Polsce (Dz.U. Nr 36, poz. 341) oraz rozporządzenie RM z 28.04.1999 r. w sprawie ustalenia świadczeń przedemerytalnych dla osób zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy z podmiotów gospodarki narodowej objętych programem restrukturyzacji przemysłu obronnego i wsparcia w zakresie modernizacji technicznej Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. Nr 38, poz. 363 ze zm.). Szerzej patrz A. Truszkowska, *Ostona socjalna restrukturyzacji zatrudnienia w przemyśle hutnictwa żelaza i stali oraz w przemyśle obronnym*, Służba Pracownicza 1999, Nr 7–8, s. 20 i nast.

⁷⁸ OSNAPiUS 2007, Nr 9–10, poz. 126.

⁷⁹ Szerzej patrz K. Walczak, *Postanowienia autonomicznych źródeł prawa pracy obowiązujących u pracodawców – przedsiębiorców zwiększające wymiar emerytury*, [w:] *Współczesne problemy prawa emerytalnego*, (red.) T. Bińczycka-Majewska, M. Włodarczyk, Warszawa 2015, s. 209 i nast.

łącznie. I tak przykładowo w ZUZP jednego z koncernów międzynarodowych z branży FMCG czytamy, że dla pracowników pracujących w strukturach firmy przez co najmniej 5 lat, z którymi rozwiązana zostanie umowa o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika i którym do osiągnięcia prawa emerytalnego pozostaje mniej niż 12 miesięcy, przewidziana jest jednorazowa odprawa pieniężna stanowiąca iloczyn wynagrodzenia podstawowego i liczby miesięcy pozostających do uzyskania tych uprawnień.

W przypadku Pakietów Socjalnych i PDO niezwykle istotnym kryterium jest bycie zatrudnionym w konkretnej dacie. Takie różnicowanie w szerokim ujęciu pojęcia wynagradzanie wydaje się być generalnie akceptowane przez judykaturę⁸⁰. Dodotyczy to również prawa do odpraw. I tak zgodnie z wyrokiem SN z 10.05.2012 r. II PK 227/11⁸¹, zakończenie akcji strajkowej i zapewnienie „spokoju społecznego” może stanowić usprawiedliwiony powód zróżnicowania uprawnień pracowników do dodatkowej odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników przewidzianej w postanowieniach porozumienia zbiorowego.

Reasumując, realizacja zasady niedyskryminacji oznacza zawsze, że muszą istnieć jakieś obiektywne powody różnicowania pracowników w zakresie przyznania świadczeń. Dlatego też, jak słusznie wskazał SN w wyroku z 4.01.2008 r. I PK 188/07, pracownik zwalniany z pracy później nie powinien otrzymywać świadczeń wyższych od pracownika zwolnionego wcześniej⁸². Podobnie nie widzę obiektywnych powodów, aby pewne uprawnienia były przyznawane tylko pracownikom zatrudnionym na czas nieokreślony⁸³ lub w pełnym wymiarze czasu⁸⁴. Wątpliwości doktrynalne budzi również stosowanie równocześnie dwóch programów PDO w tej samej firmie o zdecydowanie różnych warunkach, co miało miejsce np. w Mittal Steel Poland⁸⁵.

⁸⁰ I tak zgodnie z wyrokiem SN z 4.06.2008 r., II PK 292/07, OSNP 2009 Nr 19–20, poz. 259 również kryterium daty nawiązania stosunku pracy – przed lub po wejściu w życie Kodeksu pracy (1.01.1975 r.) – nie stanowi dyskryminującej przyczyny zróżnicowania sytuacji pracowników w rozumieniu art. 18^{3a} § 4 w związku z art. 18^{3a} § 1 KP.

⁸¹ OSNP 2013 Nr 9–10, poz. 107.

⁸² *A contrario* za niesprzeczne z prawem wydaje się uregulowanie Porozumienia w sprawie restrukturyzacji zatrudnienia obowiązującego w firmie z branży przemysłowej, zgodnie z którym oprócz odprawy wynikającej ze ZwolGrupU pracownikom należy się odprawa w wysokości 7-miesięcznego wynagrodzenia w przypadku rozwiązania stosunku pracy w okresie 12 miesięcy od dnia wejścia w życie Porozumienia oraz 4-miesięcznego wynagrodzenia o ile rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w okresie kolejnych 12 miesięcy. Również za zgodne z tą zasadą należy uznać postanowienie Pakietu Socjalnego firmy z sektora energetycznego, że jeżeli nastąpią zwolnienia w ciągu dwóch lat po upływie okresu gwarancyjnego, wówczas pracownikom zostaną wypłacone odszkodowania w wysokości odpowiadającej 15 miesiącom średniego miesięcznego wynagrodzenia w spółce przy zwolnieniu w pierwszym roku po upływie okresu gwarancyjnego oraz 9 miesiącom wskazanego wyżej wynagrodzenia przy zwolnieniu w drugim roku po upływie okresu gwarancyjnego.

⁸³ A takie postanowienie znalazłem w kilku pakietach gwarancji pracowniczych dla pracowników firm energetycznych oraz kolejowych.

⁸⁴ W Umowie Społecznej firmy z branży farmaceutycznej czytamy, że uprawnieniami są objęci pracownicy, którzy byli zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu oraz pracownicy, których praca w niepełnym wymiarze jest jedynym źródłem dochodu. *A contrario* w Pakiecie gwarancji dla pracowników firmy z branży energetycznej wskazano wręcz, że obejmuje on wszystkich pracowników spółki, którzy w dniu jego zawarcia byli w niej zatrudnieni na podstawie umowy o pracę, bez względu na wymiar czasu.

⁸⁵ Szerzej patrz R. Dudała, *Program dla wybranych?*, Nowy Przemysł 2005, Nr 2, s. 44 i nast.

5. Zasada partykularyzmu

Wydaje się oczywiste, że w obecnych czasach nie istnieje pojęcie uniwersalnego systemu wynagradzania. Każdy pracodawca ma swoją własną strategię, własną kulturę, wyznaje różne wartości, jak również każdy zatrudniony pracownik jest inny, dlatego też system wynagradzania, by być skutecznym, powinien to uwzględniać⁸⁶. W doktrynie ZZL⁸⁷, która znajduje odzwierciedlenie również w moich badaniach, jako źródło takiego zróżnicowania podaje się wskazaną wyżej kulturę organizacyjną, branżę, formę własności, sytuację finansową, praktykę kraju z którego pochodzi inwestor/właściciel czy rolę partnera społecznego. Przy czym niewątpliwie da się zauważyć wyraźną prawidłowość, że w przypadku podmiotów, w których działają silne związki zawodowe, świadczenia te mają bardziej szeroki i hojny wymiar⁸⁸ niż w przypadku podmiotów, w których zasady te są ustalane przez pracodawcę za pomocą regulaminów. W tych ostatnich przypadkach często ograniczają się one do realizacji obowiązków ustawowych⁸⁹.

Normatywnym przejawem zasady partykularyzmu jest przyznawanie świadczeń związanych z odejściem z pracy w sposób bardzo zindywidualizowany nawet na podstawie nieuregulowanych w prawie instytucji, jakimi są Pakiety Socjalne⁹⁰, PDO⁹¹, programy outplacementowe⁹² zwane też pakietami separacyjnymi⁹³, a nawet umowy o pracę⁹⁴, co sprawia, że różnorodność ta jest większa niż w przypadku innych składników pakietu wynagrodzeniowego. Natomiast w świetle przeprowadzonych badań, w przypadku tych

⁸⁶ M. Armstrong, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Kraków 1996, s. 224 i nast.

⁸⁷ S. P. Robbins, D. A. DeCenzo, *Podstawy zarządzania*, Warszawa 2002, s. 287.

⁸⁸ Szerzej patrz K. Walczak, *Kompetencje związków zawodowych w zakresie kształtowania wynagrodzeń i przyznawania innych świadczeń*, [w:] *System prawa pracy. Tom V Zbiorowe prawo pracy*, (red.) K. W. Baran, Warszawa 2014, s. 448 i nast.

⁸⁹ Doskonałym przykładem takiej prawidłowości jest sytuacja, jaka pojawiła się w jednym z badanych banków, w którym były bardzo słabe związki zawodowe, którym pracodawca zaproponował na początku procedury zwolnień grupowych jedynie odprawy wynikające ze ZwołGrupU. Wówczas pracownicy masowo wstąpili do już istniejących związków, przez co zwiększyła się ich siła przetargowa i były one w stanie wynegocjować dla pracowników odprawy w wysokości do 12-krotności wynagrodzeń.

⁹⁰ Szerzej patrz K. Walczak, *Praktyczne problemy związane z uznaniem Pakietu Socjalnego jako źródła prawa pracy*, [w:] *Prawo pracy w świetle procesów integracji europejskiej*. Księga Jubileuszowa Profesor Marii Matey-Tyrowicz, Warszawa 2011, s. 515 i nast.

⁹¹ Szerzej patrz K. Walczak, *Program dobrowolnych odejść – nienazwana instytucja prawa pracy i problemy z jej interpretacją*, [w:] *Jedność w różnorodności. Studia z zakresu prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i polityki społecznej*. Księga Pamiątkowa dedykowana Profesorowi Wojciechowi Muszalskiemu, (red.) A. Patulski, K. Walczak, Warszawa 2009, s. 65 i nast. oraz tegoż *Pakiety socjalne a programy dobrowolnych odejść*, MoPr 2004, Nr 11. Należy też wskazać, że programy takie to nie tylko specyfika polska. Szerzej patrz w przypadku prawa francuskiego F. Favennec-Héry, *Les plans de depart volontaire*, Droit Social 2011, vol. 6, s. 622 i nast.

⁹² Szerzej patrz K. Walczak, *Outplacement – instytucja prawna i praktyka jej stosowania w Polsce*, MoPr 2004, Nr 10.

⁹³ J. Kubicka-Daab, *Gdy dyrektor traci pracę. Outplacement indywidualny – studium przypadku*, *Personeel* 2005 Nr 1 s. 13.

⁹⁴ Jak bowiem wskazuje teza 3 wyroku SN z 25.11.2005 r. I PK 86/05 OSNAPiUS 2006 nr 19–20, poz. 295, s. 813 możliwe jest przyznanie pracownikowi w umowie o pracę odprawy na wypadek rozwiązania stosunku pracy, do której nabywa on prawo, niezależnie od odprawy wypłaconej na podstawie art. 8 ZwołGrupU.

świadczeń nie ma zastosowania regionalizacja, którą coraz częściej daje się zaobserwować w przypadku ustalania wynagrodzenia zasadniczego⁹⁵.

Jeżeli chodzi o świadczenia w formie niepieniężnej, to można tutaj znaleźć kilka typowych rodzajów, które równocześnie stanowią pełniejszą realizację zasady godziwości⁹⁶.

I tak pierwszą grupą jest sfinansowanie pracownikom szkoleń, które zwiększą ich możliwość znalezienia zatrudnienia⁹⁷.

Druga grupa dotyczy pomocy w otwarciu własnej działalności gospodarczej, przy czym pomoc ta przybiera dwie zasadnicze formy. Pierwszą jest możliwość rozpoczęcia działalności w oparciu o majątek pracodawcy⁹⁸. Drugą jest praktyczne wsparcie w założeniu biznesu, w tym pomoc w przygotowaniu biznesplanu⁹⁹.

Trzecia grupa dotyczy pomocy w znalezieniu pracy. Zakres pomocy jest bardzo różny a przykładem szczególnie bogatego pakietu w tym względzie jest Porozumienie w sprawie zwolnień grupowych w przedsiębiorstwie z branży transportowej, w którym obejmował on:

- konsultacje indywidualne;
- konsultacje grupowe;
- warsztaty aktywnego poszukiwania pracy;
- aktywne poszukiwanie pracy (rozmowy z przedsiębiorstwami obecnymi na lokalnym rynku pracy).

⁹⁵ Szerzej patrz K. Walczak, *Regionalizacja wynagrodzeń a zasada niedyskryminacji pracowników*, Gdańskie Studia Prawnicze, tom XXX, 2013, s. 225 i nast.

⁹⁶ Kompleksowe programy zwolnień monitorowanych znajdujemy również w przepisach rangi ustawowej, patrz np. art. 123 cytowanej wyżej ustawy z 19.12.2008 r. o postępowaniu kompensacyjnym w podmiotach o szczególnym znaczeniu dla polskiego przemysłu stoczniowego – szerzej patrz A. Kosmała-Zarzycka, *Osiem tysięcy stoczniowców przystąpi do programu kontrolowanych zwolnień*, Gazeta Prawna 9.03.2009 r.

⁹⁷ Najbardziej ogólnie zostało to zapisane w Porozumieniu dotyczącym restrukturyzacji jednej z firm z branży przemysłowej, zgodnie z którym Spółka organizuje szkolenia dla pracowników w celu stworzenia możliwości przekwalifikowania. Bardziej konkretne postanowienie znajdujemy w ZUZP z branży produkcyjnej: Pracownikowi w okresie wypowiedzenia umożliwiona jest korzystanie z kursów zawodowych, zgodnie z indywidualnymi zainteresowaniami. Wydatki za wymienione kursy będą pokrywane przez pracodawcę do wysokości 3-krotności minimalnego wynagrodzenia ustalonego na podstawie WynMinU. Podobnie zgodnie z PDO z branży farmaceutycznej pracownik może być skierowany na zewnętrzne szkolenia, kursy, studia podyplomowe i inne formy kształcenia umożliwiające zmianę lub podniesienie kwalifikacji zawodowych pracownika z zastrzeżeniem, że maksymalna wartość dofinansowania przez pracodawcę wynosi 4 tys. zł.

⁹⁸ Takie postanowienie znalazłem np. w Porozumieniu w sprawie procesu restrukturyzacji przedsiębiorstwa z branży przemysłowej. Natomiast w Pakiecie Socjalnym obowiązującym w firmie z branży FMCG przewidziano możliwość zakupu, po preferencyjnych cenach, niepotrzebnego już firmie, ale będącego w bardzo dobrym stanie sprzętu (komputery, drukarki, szafki) na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Równocześnie firmy byłych pracowników miały pierwszeństwo przy zawieraniu kontraktów z byłym pracodawcą.

⁹⁹ Przykładowo w Porozumieniu w sprawie zwolnień grupowych w przedsiębiorstwie z branży transportowej przewidziano prowadzenie warsztatów podstaw aktywności gospodarczej, badanie rynku pod kątem nisz gospodarczych w danym regionie oraz konsultacje indywidualne z założeniami i prowadzenia firmy. W regulaminie PDO firmy z branży medialnej przewidziano 4 indywidualne spotkania z konsultantem w sprawie założenia biznesu oraz możliwość skorzystania z porad prawnych dotyczących założenia firmy. W innym programie outplacementowym stosowanym w firmie z branży ubezpieczeniowej przewidziano dodatkowe szkolenia z zakresu marketingu oraz księgowości.

Inna forma pomocy w znalezieniu pracy została przewidziana w regulaminie PDO firmy z branży mediowej, w którym zagwarantowano pracownikom możliwość skorzystania z wydzielonej części biurowej Spółki wraz z następującą infrastrukturą biurową: komputery biurowe, dostęp do: internetu, drukarek lokalnych, telefonu stacjonarnego.

Czwarta grupa obejmuje pomoc psychologiczną. Przykładowo w porozumieniu w sprawie zwolnień grupowych w przedsiębiorstwie z branży transportowej zapisano, że istnieje możliwość korzystania z telefonicznej linii pomocy oraz wsparcia psychologicznego.

6. Zasada ekwiwalentności zmodyfikowanej

Jeżeli chodzi o dominujące w teorii ZZL podejście do kwestii wynagradzania, to wskazuje się, że stanowi ono ważny czynnik wiązania interesów pracownika z głównymi celami przedsiębiorstwa¹⁰⁰. Podstawowym celem wynagradzania za pracę jest rekompensowanie zatrudnionemu personelowi wnoszonego do przedsiębiorstwa potencjału pracy, tzn. określonych kwalifikacji oraz zachowań w trakcie wykonywania pracy. Wynagradzanie za pracę uwzględnia również elementy zależne od osiągniętych wyników pracy oraz udział personelu w zysku przedsiębiorstwa. W pierwszym przypadku mamy do czynienia z wynagradzaniem za wkład pracy, w drugim zaś z wynagradzaniem za efekty pracy¹⁰¹. Aby pogodzić te dwa poglądy w teorii zarządzania mówi się coraz częściej o konieczności dokonania podziału płacy całkowitej pracownika na płacę ekonomiczną i płacę socjalną. Pierwsza, stanowiąca cennik *sensu stricto*, powiązana jest bezpośrednio z wkładem i efektami pracy pracownika. Jest więc „ceną” pracy, jej – mniej lub bardziej rzeczowy – ekonomiczną wartością¹⁰². Płaca socjalna natomiast jest uprawnieniem pracownika płynącym z samego faktu zatrudnienia, a więc jest niezależna od cech świadczonej pracy¹⁰³. Podobny pogląd prezentuje M. Świącicki, który analizując uprawnienia do wynagrodzenia od strony pracownika wskazuje, że roszczenia zarobkowe można podzielić na dwie grupy. Pierwsza to roszczenia zarobkowe właściwe, które narastają jako skutek dopełnienia przez pracownika świadczenia pracy, a więc stanowią one ekwiwalent wynagrodzenia. Natomiast druga grupa to roszczenia zarobkowe pojawiające się na skutek zajścia innego zdarzenia kontraktowego, prawnie równoważnego dopełnieniu świadczenia pracy. Jest to więc roszczenie zarobkowe gwarancyjne, w oznaczonych wyjątkowych okolicznościach gwarantujące pracownikowi zarobek mimo nieświadczenia pracy¹⁰⁴. Zaprezentowane wyżej poglądy doktryny potwierdza TK, który na podstawie

¹⁰⁰ A. Szalkowski, A. Miś, A. Piechnik- Kurdziel, *Wprowadzenie do zarządzania personelem*, Kraków 1996, s. 119.

¹⁰¹ A. Poczowski, *Zarządzanie zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie. Pomocnicze materiały dydaktyczne*, AE w Krakowie, Kraków 1993, s. 27.

¹⁰² B. Wagner, *Wynagrodzenie za pracę i jego związek z pracą*, [w:] *Człowiek, Obywatel, Pracownik. Studia z zakresu prawa*. Księga Jubileuszowa poświęcona Profesor Urszuli Jackowiak, Gdańskie Studia Prawnicze, tom XVII, Gdańsk 2007, s. 309.

¹⁰³ A. Sajkiewicz (red.), *Zasoby ludzkie w firmie. Organizacja. Kierowanie. Ekonomika*, Warszawa 2000, s. 81.

¹⁰⁴ M. Świącicki, *Prawo wynagrodzenia za pracę*, Warszawa 1963 s. 125.

przepisów prawa pracy stwierdził, że nie można dosłownie pojmować wynagrodzenia według ilości i jakości pracy jako obiektywnej równowartości świadczeń¹⁰⁵.

Mając to wszystko na uwadze, wprowadziłem do katalogu zasad wynagradzania pojęcie ekwiwalentność zmodyfikowana¹⁰⁶ i właśnie przejawem tej „modyfikacji” są omawiane w niniejszym opracowaniu odprawy. Co więcej, w przypadku powiązania odprawy z najczęściej występującym zakładowym lub korporacyjnym stażem pracy można wręcz mówić o ekwiwalentności w ścisłym tego słowa znaczeniu, bowiem, jak słusznie wskazuje uchwała SN z 24.01.1992 r. I PZP 5/92¹⁰⁷, odprawa to swoiste podziękowanie – gratyfikacja za wieloletnią pracę, a więc stonowi w pewien sposób ekwiwalent za wcześniejszy wkład pracownika w rozwój pracodawcy. W takim rozumieniu można ją więc traktować jako świadczenie odroczone zbliżone np. do nagrody czy premii rocznej powiązanych głównie z okresem w jakim praca była świadczona, a nie z określonymi wynikami. A więc *a contrario* nie realizuje tej zasady uzależnienie wysokości odprawy od stażu branżowego czy tym bardziej ogólnego, co jednak, jak wskazałem wyżej, staje się w obecnych realiach coraz większą rzadkością. Również z konieczności przestrzegania tej zasady wynika możliwość ograniczenia przyznawania z tego samego tytułu dwóch odpraw¹⁰⁸

7. Zasada gotówkowości

Zasada gotówkowości oznacza, że w celu ułatwienia pracownikowi dostępu do należnego mu wynagrodzenia, musi ono mieć formę pieniężną, a nie świadczenia w naturze. Choć oczywiście ta druga forma jest też możliwa, ale jako czynnik uzupełniający¹⁰⁹. Z formy gotówkowej wynikają kolejne konsekwencje stosowania tej zasady, a więc szczegóły techniczne wypłaty odprawy, wśród których najważniejszym jest jej termin. I tak odprawę wynikającą z powszechnie obowiązujących przepisów należy wypłacić w dniu ustania stosunku pracy, na co wskazuje jednoznacznie nadal znajdujący aktualność wyrok SN z 10.10.1990 r. I PR 297/90¹¹⁰, zgodnie z którym prawo do odprawy powstaje w momencie rozwiązania stosunku pracy, a nie np. w chwili, w której miał się kończyć bieg okresu wypowiedzenia. Jeżeli więc z woli stron następuje skrócenie okresu wypowiedzenia, to roszczenie o odprawę powstaje w dacie, którą wskazano jako dzień rozwiązania stosunku pracy na mocy czynności prawnej skracającej okres wypowiedze-

¹⁰⁵ J. Oniszczyk, *Wolności i prawa socjalne oraz orzecznictwo konstytucyjne*, Warszawa 2005 s. 176.

¹⁰⁶ Propozycja ta jest zbliżona do podejścia L. Florka, który wskazuje, że prawne pojęcie wynagrodzenia za pracę odpowiada w zasadzie ekonomicznemu pojęciu płacy (L. Florek *Prawo pracy*, Warszawa 2015, s. 193).

¹⁰⁷ OSNCP 1992, Nr 9, poz. 150.

¹⁰⁸ Pogląd taki zaprezentował również SN w wyroku z 9.02.2011 r. III PK 41/10, zgodnie z którym pracownik, który uzyskał odszkodowanie przewidziane w art. 118 ust. 2, art. 120 ust. 2 lub art. 121 ust. 1 ustawy z 19.12.2008 r. o postępowaniu kompensacyjnym w podmiotach o szczególnym znaczeniu dla polskiego przemysłu stoczniowego (Dz.U. Nr 233, poz. 1569) nie nabywa prawa do odprawy z art. 8 ZwolGrupU.

¹⁰⁹ Co ma szczególnie duże znaczenie w przypadku omówionych w punkcie 5 programów outplacementowych.

¹¹⁰ OSP 1991 Nr 4, poz. 94.

nia (art. 36 § 6 KP). Podobne podejście jest prezentowane na gruncie ZwolGrupU¹¹¹, oraz znajduje bezpośrednie odzwierciedlenie w pakietach socjalnych, w których często dzieli się odprawę na dwie części: obowiązkową, wynikającą ze ZwolGrupU oraz dodatkową, której termin wypłaty może być ustalony w inny sposób. Najczęściej termin ten to 30 dni od daty rozwiązania stosunku pracy, chociaż również w tym ostatnim przypadku znajdujemy różne warianty rozwiązań szczegółowych¹¹².

8. Zasada formalizmu

Warunki przyznawania świadczeń muszą być, zgodnie z zasadą formalizmu, uregulowane w stosownych dokumentach¹¹³. I tak najczęściej są to wynikające ze ZwolGrupU porozumienia ze związkami zawodowymi¹¹⁴, regulaminy wydane jednostronnie przez pracodawcę w przypadku niedojścia do porozumienia z partnerem społecznym albo w podmiotach, w których nie działają związki zawodowe¹¹⁵. Drugim źródłem są wskazane wyżej PDO, programy outplacementowe lub Pakiety Socjalne. Trzecim są „normalne” autonomiczne źródła prawa pracy dotyczące wynagradzania, a więc układy zbiorowe pracy albo regulaminy wynagradzania¹¹⁶. Czwartym źródłem uprawnień pracowniczych mogą być same umowy o pracę. Jednakże skoro zgodnie z art. 29 § 1 pkt 3 KP umowa o pracę określa warunki pracy i płacy, w szczególności wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia, to, moim zdaniem, w każdym przypadku, gdy źródło podustawowego prawa pracy przewiduje jakieś uprawnienia dla pracownika, to stają się one elementem tej umowy.

W przypadkach układów zbiorowych pracy, regulaminów wynagradzania oraz umów o pracę, skoro zasady przyznawania tych świadczeń mają charakter generalny i abstrakcyjny niezwiązany z konkretną restrukturyzacją, istotnym problemem jest, jak należy

¹¹¹ Patrz np wyrok SN z 14.06.2006 r., I PK 249/05 OSNAPiUS 2007 Nr 13–14, poz. 184, s. 537.

¹¹² Przykładowo w PDO obowiązującym w firmie z branży farmaceutycznej wskazano, że odprawa jest dzielona na dwie części: podstawowa – wynikająca ze ZwolGrupU wypłacana łącznie z ostatnim wynagrodzeniem i dodatkowa tzw. odprawa PDO wypłacana w terminie 30 dni od dnia rozwiązania stosunku pracy lub w innym terminie pod warunkiem uzgodnienia między pracodawcą a pracownikiem. Natomiast w Umowie Społecznej obowiązującej w firmie z branży energetycznej wskazano, że wypłata odszkodowania następuje w formie pieniężnej nie później niż w terminie 30 dni od daty ustania stosunku pracy, lub, na wniosek zainteresowanego Pracownika, w dwóch ratach, w dwóch kolejnych okresach podatkowych w wysokości i terminach przez niego ustalonych. Przekroczenie ustalonych terminów powoduje naliczenie odsetek ustawowych.

¹¹³ Szerzej patrz K. Walczak, *Zasada formalizmu wynagradzania w ujęciu historycznym i praktyka jej stosowania*, [w:] *40 lat Kodeksu pracy. Referaty wygłoszone podczas Piątego Seminarium Szubertowskiego* Łódź 28.11.2014 r., Warszawa 2015 oraz tegoż *Regulamin wynagrodzeń a zasada tajności indywidualnego wynagrodzenia za pracę*, MoPr 2009, Nr 3.

¹¹⁴ Szerzej patrz K. Walczak, *Regulaminy wynagrodzeń przyjęte w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi a zakładowy układ zbiorowy pracy. Czy jest zasadność różnicowania ich w zakresie mocy wiążącej a także sposobów stosowania?*, [w:] *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, (red.) A. M. Świątkowski, Kraków 2010, s. 97 i nast.

¹¹⁵ Szerzej patrz K. Walczak, *Porozumienia restrukturyzacyjne oraz związane z utrzymaniem miejsc pracy w podmiotach, w których nie działają zakładowe organizacje związkowe*, MoPr 2010, Nr 5, s. 231 i nast.

¹¹⁶ Szerzej patrz K. Walczak, *Autonomiczne źródła prawa dotyczącego wynagradzania*, MoPr 2014, Nr 1, s. 8 i nast.

je stosować, gdy ograniczają się one do cytowania tytułów ustaw i ich postanowień, w momencie gdy następuje zmiana tych przepisów. Czy w takim przypadku można domagać się dwóch świadczeń wynikających z różnych podstaw prawnych? Jeżeli nawet odpowiedź na tak postawione pytanie jest negatywna, to powstaje kolejny problem, że takie przepisywanie powoduje często niezgodność z aktualnym stanem prawnym. I tak w przypadku odwołania się do ZwolGrup89U wskazuje się często na uzależnienie wysokości odprawy od stażu ogólnego oraz wprowadza się nieobowiązujące już ograniczenia w przyznawaniu świadczeń w przypadkach dopuszczonych przez tą ustawę¹¹⁷.

Rozwiązanie tych problemów wydaje się oczywiste w świetle opisanej w punkcie 2 zasady korzyści, jednakże z punktu widzenia prawidłowości stosowania zasady formalizmu praktyki takie są zdecydowanie niepożądane.

Zasada formalizmu, aby była prawidłowo realizowana, wymaga też jednoznaczności uregulowań. Problemem jest bowiem, czy odprawa zawarta w autonomicznych źródłach prawa czy też bezpośrednio w umowach o pracę jest przyznawana obok wynikającej z prawa powszechnego, czy też kompensuje ona to, co wynika z tych przepisów. W tym kontekście można podać dwa najczęściej stosowane mechanizmy prawidłowej legislacji. Przykładem pierwszego jest postanowienie ZUZP z jednej z firm z branży FMCG, zgodnie z którym pracownikom zwalnianym na podstawie ZwolGrupU przysługuje oprócz świadczeń wynikających z powszechnych przepisów 19,5 miesięcznego wynagrodzenia. Natomiast druga możliwa redakcja znajduje się w Pakiecie Socjalnym obowiązującym w jednej z hut, zgodnie z którym odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy będą zmniejszone o kwoty świadczeń i odpraw wynikających z ustaw lub innych źródeł prawa pracy z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Podobnie w Porozumieniu w sprawie procesu restrukturyzacji w firmie z branży przemysłowej wskazano, że świadczenia w nim zawarte zawierają w sobie inne świadczenia i odprawy przysługujące pracownikom mocą innych aktów wewnętrznych i porozumień prawa, obowiązujących w Spółce oraz na mocy prawa powszechnego.

Przejawem zasady formalizmu jest również sposób zmiany wynikających z podstawowych źródeł prawa warunków przyznawania odpraw i innych świadczeń. Jak wskazałem wyżej uprawnienia te są, moim zdaniem, warunkiem umowy o pracę, a w konsekwencji ich zmiana zgodnie z art. 29 § 4 KP wymaga również formy pisemnej¹¹⁸. Dlatego też nie mogę zgodzić się z poglądami reprezentowanymi w judykaturze i wśród części doktryny, że zmiana tych aktów nie wymaga zmiany umów o pracę¹¹⁹, bowiem w takim przypadku zasada formalizmu nie miałaby zastosowania.

¹¹⁷ Przykładem takiego uregulowania jest aktualnie obowiązujący ZUZP z branży farmaceutycznej w którym mówi się o świadczeniach dla osób zwalnianych w trybie art. 1 ust. 1 i 2 ZwolGru89U. Natomiast dalej wskazuje się, że w razie zbiegu prawa do odprawy pieniężnej z prawem do odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę inwalidzką – pracownikowi przysługuje jedna, korzystniejsza dla niego odprawa.

¹¹⁸ Pogląd ten potwierdza judykatura. I tak przykładowo w wyroku z 12.08.2004 r., III PK 38/04 (OSNP 2005 nr 4, poz. 55, z krytyczną glosą A. Tomanka, OSP 2005 nr 7–8, poz. 87) SN stwierdził, że zmiana na niekorzyść pracowników postanowień Paktu wymaga dokonania wypowiedzeń zmieniających (art. 42 § 1 w związku z art. 241¹³ § 2 KP). Podobny pogląd znajdujemy w wyroku SN z 6.12.2005 r., II PK 95/05 (OSNP 2006 Nr 19–20, poz. 303).

¹¹⁹ Patrz np uchwałą SN z 29.11.2005 r., II PZP 8/05 oraz wyrok SN z 6.09.2012 r. II PK 29/12.

Podsumowanie

Przedstawiona wyżej analiza od strony doktrynalnej miała wykazać, że odprawy przyznawane pracownikom z tytułu odejścia z pracy można traktować jako element wynagrodzenia¹²⁰, gdyż rządzą nimi te same zasady, co „normalnego wynagrodzenia za pracę”. Przy uznaniu prawidłowości tej tezy można wyciągnąć pewne wnioski ogólne co do praktycznych aspektów stosowania tych zasad. I tak generalnie, zgodnie z tym co zostało omówione wyżej, nie występują w praktyce problemy z przestrzeganiem zasad: obligatoryjności, korzystności, gotówkowości¹²¹ i partykularyzmu. Natomiast istotne wątpliwości można mieć co do praktyki stosowania zasady niedyskryminacji, tzn. wyboru kryteriów, zgodnie z którymi przyznawane są świadczenia, które w przypadku sporów sądowych pracodawca będzie musiał udowodnić „obiektywnymi powodami”. Drugą zasadą, której realizacja powoduje problemy praktyczne, jest zasada godziwości, ale w kontekście zbyt wysokich świadczeń, które otrzymują poszczególni pracownicy, zwłaszcza na podstawie indywidualnych decyzji pracodawcy. Wątpliwości pojawiają się również co do prawidłowości realizacji zasady ekwiwalentności zmodyfikowanej, w przypadku gdy wysokość świadczeń nie opiera się na dotychczasowym wkładzie w rozwój pracodawcy/właściciela (czego przejawem jest uzależnienie ich wysokości od stażu zakładowego lub korporacyjnego), ale na stażu ogólnym, który w wielu przypadkach nie ma w ogóle związku z efektami pracy u przedsiębiorcy, a więc z ekwiwalentnością. Jeżeli chodzi o zasadę formalizmu, to pierwszym problemem jest precyzja zapisów dotyczących warunków przyznawania tych świadczeń. Druga wątpliwość pojawia się w przypadku sposobów wprowadzenia zmiany zasad przyznawania tych świadczeń w stosunku do poszczególnych pracowników, a więc czy wymaga to indywidualnego wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy, czy też działa to *ex lege*. Ten ostatni problem nie dotyczy jednak samych postanowień aktów autonomicznego prawa pracy, a jedynie umów o pracę.

Wskazane wyżej wątpliwości i uwagi krytyczne co do prawidłowości przyznawania przez pracodawców przedsiębiorców odpraw zwalnianym pracownikom nie odbiegają od oceny praktyki stosowania innych składników pakietu wynagrodzeniowego. Natomiast konieczność ich wypłacania wynika z tego, że „zmiana nieodłącznie towarzyszy rozwojowi w biznesie – jest ona nieuchronna i nieunikniona”. A jeżeli tak, to należy je uznać za składnik wynagrodzenia równoważny z tymi elementami, które są wypłacane w trakcie zatrudnienia.

¹²⁰ Pogląd mój zresztą znajduje oparcie w judykaturze. I tak przykładowo zgodnie z postanowieniem SN z 14.02.2012 r. II PZ 48/11 Odprawa pieniężna z art. 8 ust. 1 ZwolGrupU jest świadczeniem pieniężnym wynikającym ze stosunku pracy, wypłacanym pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nietyczących pracownika, w wysokości uzależnionej od pobieranego wynagrodzenia i długości zatrudnienia, a jej charakter i funkcje zbliżają ją do wynagrodzenia za pracę.

¹²¹ Przy uwzględnieniu specyfiki programów outplacementowych.

Summary

Analysis of regulations concerning severance payments in connection with the termination of employment for reason not related to the individual employees and their conformity with the principles from management theory and law

The purpose of this paper is to show, that severance payments in connection with the termination of employment for reason not related to the individual employees are an element of remuneration. This is why the principles governing remuneration have to be applied by employers and trade unions also to these payments. In author's opinion there is no problems in practical observance of principles: compulsority, privilege, cash payment, particularism. However, doubts appear for practice of application of principles of undiscrimination and decency, in the context of too high benefits which receive individual workers. As a matter of principles of modified equivalency, there is a problem with calculation of the amount of severance payments based on total years of work. If we talk about principle of formalism the problem is precision of record concerning condition granting this payment.

Keywords: remuneration, principle, discrimination, regulation severance payment
wynagrodzenie, zasada, dyskryminacja, regulamin, odprawa

