

C7

ZATRUDNIENIE

Przyczyna odejścia nie wynika z porozumienia. Jeśli firma uzgodni z pracownikiem warunki zwolnienia i uzyska on prawo do świadczenia przedemerytalnego, to nie przysługuje mu wysoka odprawa.

Przyczyna odejścia nie wynika z porozumienia

ZATRUDNIENIE | Jeśli firma uzgodni z pracownikiem warunki zwolnienia i uzyska on prawo do świadczenia przedemerytalnego, to nie przysługuje mu wysoka odprawa

MATEUSZ RZEMEK

► **OPINIA**

DLA „RZECZPOSPOLITEJ”

Pracownik uzyskujący na skutek porozumienia z pracodawcą prawo do świadczenia przedemerytalnego nie może się domagać dodatkowych przywilejów, np. wysokiej odprawy, która przysługiwałaby mu na podstawie przepisów wewnętrznych firmy. Tak wynika z wczorajszego wyroku Sądu Najwyższego. Wbrew pozorom to bardzo korzystne dla pracowników orzeczenie. Oznacza bowiem, że **zwalniani mogą się starać o takie zastanie z pracodawcą, które zapewni im prawo do świadczeń z ZUS, a firma przy tym nic nie ryzykuje.**

Utrata zaufania

W sprawie, którą zajmował się SN, spór pracodawcy z byłym pracownikiem dotyczył przyczyny zwolnienia. Mężczyzna powoływał się na treść porozumienia z firmą, z którego wynikało, że rozwiązanie umowy nastąpiło z przyczyn nieleżących po stronie pracownika. Firma zaś dowodziła, że zgodziła się na wpisanie takiej przyczyny do porozumienia na prośbę zainteresowanego. Bez tego nie miał szans na przyznanie świadczenia przedemerytalnego.

Bartłomiej Raczkowski

advokat z *Raczkowski Kancelaria Prawa Pracy*



DAREK GOLIK

Pracodawcy chętnie korzystają z możliwości rozstania się z pracownikiem za porozumieniem stron, gdyż wyklucza to odwołanie się do sądu pracy o przywrócenie czy odszkodowanie za niezgodne z prawem zwolnienie. Przyczyna, dla której pracownik rozstaje się z firmą, jest bardzo ważna. Jeśli

go. Faktyczną przyczyną zwolnienia była jednak utrata zaufania do pracownika, gdy okazało się, że na terenie podnajmowanym od firmy przez jego syna znajduje się firmowe mienie znacznej wartości. Pracodawca zgodził się na propozycję zainteresowanego tylko ze względu na jego 30-letni staż pracy w tych zakładach.

Od rozstrzygnięcia tego sporu zależało prawo odchodzącego do tzw. rekompensaty przewidzianej w zbiorowym układzie pracy przyjętym w firmie. Gdy rozstanie następowało z przyczyn nieleżących po stronie pracownika, odchodząca osoba nabywała prawo do odprawy w wysokości dwuletniego wynagrodzenia zasadniczego. W tym wypadku było to 52 tys. zł.

następuje to z powodów ekonomicznych leżących po stronie firmy, to pracownik może liczyć na odprawę. Nie będzie też przeszkód w uzyskaniu prawa do zasiłku dla bezrobotnych. Inaczej się stanie, jeśli w porozumieniu znajdzie się informacja, że przyczyna rozwiązania umowy leżała po stronie pracownika. Nie będzie mu się wtedy należała odprawa, dłużej też będzie czekał na nabycie prawa do zasiłku dla bezrobotnych. Tak czy inaczej doradzam, aby wpisywać rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia, inaczej można będzie ją uznać za poświadczenie nieprawdy. Jest to więc co najmniej niemoralne.

Sąd I instancji, do którego trafił pozew pracownika, przyznał mu prawo do rekompensaty. Uznał, że zasadnicze są zapisy porozumienia, a nie rzeczywiste powody rozstania.

Sąd II instancji był jednak innego zdania i roszczenia pracownika oddalił.

Liczą się fakty

Spór rozstrzygnął ostatecznie Sąd Najwyższy. Stwierdził on, że rozwiązanie umowy za porozumieniem stron, jako jedna z form rozstania z pracownikiem, opiera się na oświadczeniach woli. Jednakże **przyczyna, dla której to porozumienie zostało zawarte, istnieje obiek-**

tywnie, niezależnie od treści oświadczeń woli stron.

Sąd pracy rozpatrujący pozew pracownika mógł więc odmówić przyznania mu rekompensaty, jeśli rzeczywista przyczyna zwolnienia nie dawała mu do niej prawa.

Dzięki temu wyrokowi nic nie stoi na przeszkodzie, aby pracownicy w wieku przedemerytalnym starali się o rozstanie z firmą za porozumieniem stron. Nawet gdy firma ma prawo do rozstania się z nimi w trybie wypowiedzenia z winy pracownika czy zwolnienia dyscyplinarnego. ■

sygnatura akt || PK 109/10