

## **Porozumienie ważne tak jak układ**

Pracownicy, których stosunki pracy rozwiążą się za obopólną zgodą, uprawnieni do odszkodowania za utracony okres wypowiedzenia z porozumienia o zwolnieniach grupowych, nie mogą dochodzić jego podwyższenia.

# Porozumienie ważne tak jak układ

**ŚWIADCZENIA** | Pracownicy, których stosunki pracy rozwiążą się za obopólną zgodą, uprawnieni do odszkodowania za utracony okres wypowiedzenia z porozumienia o zwolnieniach grupowych, nie mogą dochodzić jego podwyższenia.

**KATARZYNA DOBKOWSKA**

Sąd Najwyższy uznał, że argumentem za przyznaniem tego prawa nie może być fakt, że osobom tym wydłużono okres wypowiedzenia na podstawie układu zbiorowego pracy.

**Sąd Najwyższy 3 lipca br. w sprawie I PK 62/13** uwzględnił skargę kasacyjną firmy transportowej i uchylił wydane w tej sprawie wyroki sądów powszechnych, przekazując ją do ponownego rozpoznania. W tej, jak i w wielu innych sprawach wytoczonych przeciwko firmie transportowej byli pracownicy domagali się uzupełniającego odszkodowania za utracony okres wypowiedzenia. Porozumienie zawarte ze związkami zawodowymi na mocy ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (DzU nr 90, poz. 844 ze zm., dalej ustawa o zwolnieniach grupowych), poza ustawową odprawą, przyznawało tym, którzy zgodzą się na rozwiązanie angażu za porozumieniem stron, m.in. odszkodowanie za utracony okres wypowiedzenia. Jego wysokość uzależniała od stażu pracy i limitowała do trzykrotności miesięcznego wynagrodzenia. Z kolei zarówno ponadzakładowy, jak i zakładowy układ zbiorowy pracy (uzp) wydłużały okresy wypowiedzenia przysługujące pracownikom z najdłuższym stażem nawet do sześciu miesięcy. Osoby te twierdziły, że skoro są uprawnione do sześciomiesięcznego wypowiedzenia, to także odszkodowanie za utracony okres powinno im przysługiwać na poziomie

sześciokrotności pensji. Sądy powszechne przyznawały im rację. Natomiast Sąd Najwyższy zakwestionował słuszność tej linii orzeczniczej.

## Zasada uprzywilejowania z art. 18 k.p...

W ustnym uzasadnieniu SN uznał, że powoływany przez sądy jako podstawa uwzględnienia roszczeń pracowniczych art. 18 § 1 i 2 k.p. mógł być zastosowany w tej sprawie. Zgodnie z nim postanowienia umów o pracę nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. W przeciwnym razie są one nieważne, a w ich miejsce stosuje się odpowiednio przepisy prawa pracy.

Za umowę o pracę w rozumieniu tego przepisu należy uznać także rozwiązujące ją porozumienie, ponieważ kształtuje ono prawa i obowiązki pracownika wynikające ze stosunku pracy. SN uznał jednak, że na podstawie tego przepisu wolno porównać jedynie wynikające z porozumienia warunki rozwiązania umowy z odpowiednimi postanowieniami porozumienia o zwolnieniach grupowych, a tu niezgodności nie było. Art. 18 § 1 i 2 k.p. nie stanowił natomiast podstawy zestawiania warunków indywidualnych porozumień rozwiązujących angaż z postanowieniami uzp.

## ... i z art. 9 k.p.

Takiego porównania można byłoby dokonać na mocy art. 9 k.p. Jego § 2 stanowi, że postanowienia uzp i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla

pracowników niż przepisy kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych. Byłoby to jednak możliwe jedynie wtedy, gdyby uznać porozumienie o zwolnieniach grupowych za stojące w hierarchii źródeł zakładowego prawa pracy niż układy zbiorowe pracy.

Tymczasem SN podzielił argument eksponowany w skardze kasacyjnej, że źródła te mają charakter równorzędny. Przywołał tu swój **wyrok z 8 czerwca 2010 r. (I PK 23/10)**. Wynika z niego, że prawodawca za źródło prawa uznaje układy i inne porozumienia, nie wskazując na ich hierarchiczność wobec siebie.

Wprawdzie orzeczenie to dotyczyło pakietu socjalnego, a nie porozumienia zawartego na podstawie ustawy o zwolnieniach grupowych, ale zawarte w nim stwierdzenie, zgodnie z którym partnerom społecznym wolno zmieniać postanowienia pakietu także na niekorzyść załogi (w zestawieniu z zawartym wcześniej uzp), należy też odnieść do porozumienia o zwolnieniach grupowych. Oznacza to, że mogło ono pogorszyć warunki rozwiązywania angażu w porównaniu z odpowiednimi postanowieniami zakładowego układu zbiorowego pracy (zuzp). Zgodnie zaś z regułą, w

myśl której prawo ustanowione później uchyla to wcześniejsze, to postanowienia porozumienia należałoby stosować do zwalnianych w miejsce odpowiednich punktów uzp.

## ... oraz z art. 241<sup>26</sup> § 1 k.p.

Jednak w sprawie rozpatrywanej przez SN obowiązywały dwa układy zbiorowe pracy: zakładowy i ponadzakładowy. Zawierały one analogiczne postanowienia o wydłużonych okresach wypowiedzenia. W związku z utrwaloną zasadą, że do zawieranych przez partnerów społecznych porozumień innych niż układy zbiorowe pracy należy analogicznie stosować przepisy dotyczące tych ostatnich (potwierdza to także wyrok SN z 8 czerwca 2010 r.), powinno się rozważyć możliwość ich użycia w tej sprawie do porozumienia o zwolnieniach grupowych. Zgodnie zaś z art. 241<sup>26</sup> § 1 k.p. postanowienia uzp nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż ustalenia obejmującego ich układu ponadzakładowego. Zastosowanie tego przepisu do porozumienia o zwolnieniach grupowych oznaczałoby, że jego postanowienia nie mogły kształtować warunków rozwiązywania

umów w sposób mniej korzystny niż postanowienia ponadzakładowego układu zbiorowego pracy (puzp). Dopiero na tej podstawie, niedostrzeżonej na wcześniejszych etapach postępowania, należało rozważyć, czy porozumienie o zwolnieniach grupowych pogarszało sytuację pracowników w porównaniu z puzp. I tylko pozytywne rozstrzygnięcie tej wątpliwości mogłoby uzasadniać roszczenia pracownicze.

SN zinterpretował regulację puzp, wydłużającą okresy wypowiedzenia w razie zwolnień dokonywanych z przyczyn niedotyczących pracowników, pod kątem możliwości jej porównania do porozumienia o zwolnieniach grupowych, ustalającego prawo do odszkodowania za utracony okres wypowiedzenia. Stwierdził, że o ile początkowe brzmienie postanowienia puzp, wydłużającego okresy wypowiedzenia i przewidującego odszkodowanie za jego skrócenie, mogło prowadzić do wniosku o jego stosowaniu do każdego trybu rozwiązania angażu (w tym za porozumieniem), to już jego dalsze punkty wyraźnie wskazywały na to, że dotyczy ono jedynie wypowiedzenia umowy przez pracodawcę. SN doszedł do wniosku, że odmienny przedmiot uregulowania puzp (rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem przez pracodawcę) i porozumienia o zwolnieniach grupowych (rozwiązanie za porozumieniem) nie pozwalają ich porównywać także na podstawie art. 241<sup>26</sup> § 1 k.p. ■

*Autorka jest radcą prawnym, partnerem w kancelarii prawa pracy Raczkowski i Wspólnicy, przed SN reprezentowała firmę transportową, która wygrała spór*

## WNIOSEK

SN rozstrzygnął powstałe na tle tej sprawy zagadnienie prawne w sposób korzystny dla pozwanego pracodawcy. Uznał, że przepisów prawa pracy dotyczących skrócenia okresu wypowiedzenia, w tym odszkodowania przysługującego z tego tytułu pracownikowi, nie stosuje się w sytuacji, w której dochodzi do rozwiązania umowy za porozumieniem stron.