

Teza Program restrukturyzacyjny może być jednostronnym aktem kierownictwa firmy lub źródłem prawa pracy. Od treści tego programu zależy, jakie prawa ma pracownik

Sąd ocenia pakiet socjalny

STAN FAKTYCZNY

Pracodawca wypowiedział pracownikowi warunki pracy. zaproponował mu inne stanowisko oraz zmianę miejsca zatrudnienia. Pracownik otrzymał też propozycję podwyżki. Odmówił jednak przyjęcia nowych warunków i umowa o pracę uległa rozwiązaniu. Pracownik domagał się następnie zapłaty 50 tys. zł świadczenia ostonowego należnego na podstawie Programu Restrukturyzacji Zatrudnienia obowiązującego u pracodawcy. Firma odmówiła, bo uznała, że stanowisko pracownika nie uległo likwidacji, a pracownik nie został ujęty w imiennym wykazie osób objętych programem.

Pracownik wniósł powództwo do sądu I instancji, który potwierdził stanowisko pracodawcy, że pracownik nie ma prawa do świadczenia ostonowego, bo nie został objęty działaniem programu. W ocenie sądu wypowiedzenie warunków pracy i zaproponowanie nowego stanowiska pracy nie było działaniem pozornym, lecz rzeczywiście zmierzało do zapewnienia mu dalszego zatrudnienia. Oddalił więc żądanie pracownika. Pracownik wniósł apelację do sądu II instancji.

Ten uznał, że w rzeczywistości stanowisko pracownika zostało zlikwidowane, a brak wskazania go w wykazie osób uprawnio-

nych do świadczenia nie pozbawia go uprawnienia do jego otrzymania. Sąd II instancji nakazał firmie wypłacić 50 tys. zł.

Firma wniósła więc skargę kasacyjną do Sądu Najwyższego. Ten wskazał, że sądy nie ustaliły, czy program był porozumieniem zbiorowym, czy jednostronnym aktem kierownictwa firmy. Jeśli jest porozumieniem, to należało ustalić, kto je zawarł i na jakiej zasadzie wiąże zakład pracy. Podkreślił też, że porozumienia zbiorowe, a zwłaszcza tzw. pakiet socjalny mogą być swoistymi źródłami prawa pracy, o których mowa w art. 9 k. p. lub mieć charakter obligatoryjny na

podstawie ustaleń wewnątrz firmy.

O możliwości uznania określonego porozumienia lub innego aktu za źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 par 1 k. p. decyduje to, czy spełnia on kryteria wskazane w tym przepisie, tj. czy jest oparty na ustawie i określa prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Oceny tej może dokonać jedynie sąd.

SN wobec braku ustaleń, czy program, z którego wynikało żądane przez powoda świadczenie ostonowe był źródłem prawa, uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpatrzenia.

Sygn. akt I PK 6/09

ARTUR RADWAN

Porozumienie firmy z pracownikami może być bezskuteczne

Katarzyna Sarek | prawnik z kancelarii **Bartłomiej Raczkowski Kancelaria Prawa Pracy**



Zgodnie z art. 9 par. 1 k.p. źródłami prawa pracy są nie tylko przepisy kodeksu pracy, ustaw i aktów wykonawczych, ale również układy zbiorowe obowiązujące u pracodawcy. Takie akty wewnętrzne mogą mieć postać porozumień zbiorowych, regulaminów lub statutów. Muszą jednak mieć oparcie w ustawie oraz określać prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

Sąd Najwyższy w omawianym orzeczeniu przypomniał i podkreślił, że nie każdy akt wewnętrzny wydany przez pracodawcę automatycznie staje się źródłem prawa pracy. Sądy rozpatrujące sprawy, w których strony powołują się na uprawnienia płynące z takich aktów, powinny każdorazowo ocenić, czy dany akt jest takim źródłem, czy ma jedynie charakter umowy pomiędzy jego stronami. W tym celu należy sprawdzić, czy istnieje przepis prawa, który jest podstawą jego wydania oraz w jaki sposób reguluje prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

KONTAKT ■ artur.radwan@infor.pl