

**Pracownik nie zawsze otrzyma 120 pensji.** Pracodawcy mogą unikać wypłaty gigantycznych rekompensat za zwolnienie osoby objętej pakietem socjalnym. **B6**

# Pracownik nie zawsze otrzyma 120 pensji

Pracodawcy mogą unikać **wypłat gigantycznych rekompensat** za zwolnienie osoby objętej pakietem socjalnym. Umożliwi im to wyrok Sądu Najwyższego

**Łukasz Guza**

lukasz.guza@infor.pl

Na podstawie programu dobrowolnych odejść zatrudnienie w spółce PGE ma się zmniejszyć o 5 tys. osób. Odchodzący otrzymają średnio 110 tys. zł odprawy, a spółka przeznaczy na ten cel 550 mln zł.

Tak kosztowne rozstanie się z zatrudnionymi wynika z pakietów socjalnych, jakimi objęci są pracownicy restrukturyzowanych branż, w tym np. energetyki, hutnictwa i górnictwa. W czasach energicznie prowadzonej prywatyzacji zawierali je inwestorzy i związki zawodowe działające w przejmowanej spółce. Pakiet gwarantuje pracownikom osłonę socjalną w okresie zmiany właściciela, w tym przede wszystkim przyrzeczenie zatrudnienia (nawet na 10 lat). W przypadku zwolnienia przed upływem okresu gwarancji spółki mają zapłacić podwładnemu wynagrodzenie za czas pozostający do upływu tego okresu (a więc nawet np. 120 pensji).

W praktyce pracodawcy mogą jednak unikać wypłaty gigantycznych odszkodowań.

Jest to możliwe dzięki orzecznictwu Sądu Najwyższego, który w ostatnim czasie uznał m.in., że rekompensatę za wcześniejsze zwolnienie pracownika objętego pakietem można miarkować i nie trzeba jej wypłacać niektórym menedżerom – mówi Katarzyna Grzybowska-Dworzecka, adwokat z Kancelarii Adwokackiej Głuszko & Grzybowska-Dworzecka.

Pamiętać powinni o tym nie tylko pracodawcy, lecz także zatrudnieni, którzy od podpisania pakietu socjalnego uzależniają swoją akceptację inwestora, który ma przejąć zakład pracy. Obecnie gwarancji zatrudnienia chcą np. pracownicy prywatyzowanej Polfy Warszawa. W trakcie trwającej akcji protestacyjnej domagali się od ministra skarbu państwa, aby przed przekazaniem akcji Polfy inwestorowi doprowadził do zawarcia porozumienia społecznego gwarantującego istnienie firmy oraz zatrudnienie.

## Miarkować wypłaty

Jedno z przełomowych orzeczeń w sprawie pakietów zapadło 3 grudnia 2010 r. (sygn. I PK, 126/10). W sprawie tej zwolniony w 2007 r. pracownik domagał się od pracodawcy kwoty 800 tys. zł odszkodowania na podstawie zawartego trzy lata wcześniej pakietu socjalnego gwarantującego zatrudnienie przez 120 miesięcy (10 lat). W przypadku jego naruszenia firma zobowiązana była do zapłaty pracownikowi wynagrodzenia za cały czas pozostały do końca okresu obowiązywania umowy.

Sąd okręgowy zasądził jednak na rzecz pracownika je-

## Odszkodowanie można miarkować

Żądanie przez pracownika całego świadczenia gwarantowanego pakietem socjalnym (np. 100 wynagrodzeń z powodu wcześniejszego zakończenia zatrudnienia) może być nadużyciem prawa

### • Przy miarkowaniu wysokości odszkodowania należy brać pod uwagę:

- ocenę zasadności żądanych kwot z punktu widzenia gospodarczego i przeciętnej stopy życiowej
- przypadkowość sytuacji, w której znalazł się pracownik korzystający z wysokich odszkodowań ryczałtowych
- charakter pracy
- staż zakładowy
- stosunek odszkodowania do wysokości realnej szkody

### • Za obniżeniem wysokości rekompensaty przysługującej na podstawie pakietów socjalnych może przemawiać:

- rezygnacja pracownika z roszczenia o przywrócenie do pracy (domaganie się odszkodowania)
- uzyskanie w trakcie pracy u pozwanego wysokich kwalifikacji
- sytuacja na rynku pracy (duże bezrobocie)
- konieczność przerwania kosztów odszkodowania na innych pracownikach

dynie kwotę 175 024 zł (tj. wynagrodzenie za dwa lata), oddalając powództwo w pozostałej części. Uznał, że wypłata wyższego odszkodowania byłaby nieuzasadniona (pracownik podjął już bowiem zatrudnienie gdzie indziej i nie domagał się przywrócenia do pracy) i naruszałaby zasady współżycia społecznego. Zatrudniony odwołał się od tego wyroku, ale sąd apelacyjny oddalił apelację. Uznał, że żądanie pracownika wykraczało poza cele gwarancji zatrudnienia i prowadziłoby do nadmiernego wzbogacenia pracownika.

Sprawa trafiła do Sądu Najwyższego. Ten stwierdził, że odszkodowanie za naruszenie gwarancji zatrudnienia może być pomniejszone. Ograniczanie takie może wynikać z naruszenia społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa lub z tego, że powód, dochodząc na podstawie tej normy świadczenia, nadużywa jej. Zdaniem SN odszkodowanie za 2 lata pracy reali-

zuje należycie ochronę, jaka wynika z gwarancji zatrudnienia, która ma rekompensować utratę pracy, a przecież pracownik znalazł już nowe miejsce zatrudnienia. Zatem odszkodowanie z pakietu socjalnego może być miarkowane z różnych przyczyn, z uwagi na swoje rażące wygórowanie.

Zdaniem SN w tym przypadku można zastosować analogię do norm kodeksu cywilnego odnośnie do kar ustawowych i ich miarkowania, czyli do art. 485 k.c. w zw. z art. 484 par. 2 k.c. – mówi Katarzyna Grzybowska-Dworzecka.

Miernikiem waloryzacji odszkodowania w prawie pracy jest – zdaniem SN – m.in. ocena zasadności żądanych kwot z punktu widzenia gospodarczego, przeciętnej stopy życiowej czy też staż zakładowy.

Pracodawcy nie powinni jednak zbyt dowolnie miarkować rekompensat, powołując się na wspomniany wyrok.

Sądy na pewno będą brały pod uwagę to orzeczenie, ale

trzeba podkreślić, że formalnie nie są one nim związane. Wysokość odszkodowania będzie więc zależeć od okoliczności konkretnej sprawy – mówi Grzegorz Ruszczyk, radca prawny z Kancelarii Raczkowski i Wspólnicy.

## Nie dla wszystkich

Drugi bardzo ważny wyrok w sprawie pakietów socjalnych zapadł 26 kwietnia 2011 r. (sygn. akt II PK 271/10). Dyrektor generalny oddziału domagał się od spółki Energa-Operator 34 132,12 zł wraz z odsetkami tytułem częściowego odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków umowy o pracę. Podstawą żądania była umowa społeczna – nr 1/1 – GK Energa/2007 dotycząca zabezpieczenia praw i interesów pracowniczych w procesie konsolidacji i restrukturyzacji Grupy Kapitałowej Energa.

Sądy I i II instancji w omawianej sprawie oddaliły powództwo, przyjmując, że powód, podpisując pakiet socjalny z ramienia oddziału pozwanej spółki, występował w charakterze pracodawcy. A na jego postanowienia nie może powoływać się osoba, która zawarła w imieniu firmy porozumienie zbiorowe i brała udział w jego tworzeniu. Byłoby to sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Podkreślił to także Sąd Najwyższy. Oddalając skargę kasacyjną, potwierdził, że zgodnie z art. 8 k.p. nie korzysta z ochrony roszczenie pracownika będącego reprezentantem pracodawcy (kadry zarządzające), oparte na postanowieniach porozumienia, które on zawarł.

To może być bardzo ważne orzeczenie, jeśli zapoczątkuje ono całą linię orzecznictwa, zgodnie z którą osób zarządzających firmami nie będą dotyczyć podejmowane przez nich decyzje, które są dla nich korzystne, ale mogą przynieść szkodę spółce – mówi Grzegorz Ruszczyk.

## Odszkodowanie mniej uciążliwe dla firm



**KATARZYNA DULEWICZ**

radca prawny i partner w CMS Cameron McKenna

Sąd Najwyższy zasądził niższą odprawę dla pracownika, niż wynikała z pakietu socjalnego. Uznał przy tym, że maksymalna odprawa, którą powinno się wypłacić pracownikowi objętemu gwarancją zatrudnienia, powinna być równa 2-letniej pensji. Pakiet przyznawał ją w wysokości pensji za 10 lat. Określając wysokość odprawy, sąd wziął pod uwagę, że odszkodowanie ustawowe za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę równe jest tylko kwocie 3-miesięcznego

wynagrodzenia, więc odszkodowanie w wysokości pensji za 10 lat jest wygórowane. Uwzględnił też wysokość przeciętnej pensji w kraju, stopę bezrobocia oraz to, że pracownik, który się domagał odszkodowania, miał już w czasie sporu źródło dochodu u innego pracodawcy. Oceniał też wreszcie stosunek odprawy do wysokości realnej szkody dla spółki. Co to oznacza dla pracodawców? Przyznając bardzo długie gwarancje zatrudnienia dla pracowników, nie muszą się już obawiać tak wysokich kosztów w przypadku niedotrzymania słowa. Oczywiście złamanie obietnic może spowodować konieczność wypłaty aż 2-letniej pensji. Ale już nie 10-letniej, która to kwota moim zdaniem bez względu na sytuację społeczną i gospodarczą wydaje się wygórowana i nierynkowa.