

Wątpliwe rekompensaty za zwolnienia

W kwestii odpraw pracownicy są **nierówno traktowani**. Po powrocie do pracy niektórzy muszą ją oddawać, inni – nie

Tomasz Zalewski
tomasz.zalewski@infor.pl

Są wątpliwości, czy wysoką odprawę powinna otrzymać i zatrzymać była szefowa gabinetu politycznego ministra rolnictwa Marka Sawickiego, po tym jak po kilku dniach od rozwiązania umowy wróciła na to samo stanowisko.

Podstawą do wypłacenia odprawy było rozporządzenie Rady Ministrów z 28 marca 2000 r. dotyczące m.in. świadczeń dla zatrudnionych w gabinetach politycznych (Dz.U. nr 24, poz. 296 ze zm.).

Resort rolnictwa uważa, że jeśli pracownica odeszła z pracy po dymisji ministra, to odprawa jej się należy.

Jednak fakt, że w przepisach o pracownikach urzędów państwowych nie ma wzmianki o okolicznościach pozbawiających prawa do odprawy, nie oznacza, że świadczenie to musi być wypłacone niezależnie od okoliczności faktycznych.

Prawnicy podkreślają, że nie można stosować przepisów prawa tylko w oparciu o ich literalne brzmienie.

- Należy pamiętać, że nie można czynić ze swojego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Wydaje się, że w omawianym

wypadku doszło do ich naruszenia – uważa Sławomir Paruch, radca prawny z kancelarii **Raczkowski i Wspólnicy**.

Jego zdaniem Ministerstwo Rolnictwa powinno wezwać pracownicę do zwrotu nienależnie pobranych pieniędzy. Pracownica może je zwrócić tak jak każde inne świadczenie nienależne, które wypłaci pracodawca.

Co ważne, celem odprawy jest zrekompensowanie faktycznej utraty pracy. W założeniu ma ona zapewnić środki do życia osobie, która straciła posadę w czasie poszukiwania nowego zajęcia. W tym wypadku można mieć duże wątpliwości, czy rzeczywiście stosunek pracy został rozwiązany.

- Nie chciałbym komentować scenariusza, w którym strony miałyby zgodnie rozwiązać stosunek pracy, wiedząc, że za kilka dni zawrą kolejną umowę, właśnie w celu wypłaty odprawy, bo stanowiłby on proste i łatwe do wykazania obejście prawa. Mam nadzieję, że taki scenariusz nie miał miejsca – mówi Sławomir Paruch.

Zwraca też uwagę, że w omawianym przypadku nie musiało dojść do rozwiązania stosunku pracy, lecz jedynie do modyfikacji stosunku prawnego dotychczas istniejącego.

Niezależnie od powyższych rozważań na gruncie prawa pracy warto zwrócić uwagę, że sprawą powinien zainteresować się ZUS.

- W mojej ocenie ZUS powinien upomnieć się o składkę na ubezpieczenia społeczne od tego świadczenia, bo jest sporo argumentów, aby nie traktować go jako odprawy, a zatem świadczenia zwolnionego od składek na ZUS – twierdzi Sławomir Paruch.

Trzeba pamiętać, że zgodnie z orzecznictwem SN pracownicy, którzy stracili pracę w ramach zwolnień grupowych muszą się liczyć ze zwrotem odpraw, jakie wypłacił im pracodawca. Dzieje się tak, jeżeli w sądzie skutecznie zakwestionują zasadność rozwiązania umowy w trybie ustawy o zwolnieniach grupowych i sąd przywróci ich do pracy (wyrok z 12 marca 2010 r. sygn. akt. IIPK 272/09).

W uzasadnieniu tego orzeczenia SN argumentował, że odprawa nie stanowi odszkodowania za wadliwe rozwiązanie stosunku pracy. Jest rekompensatą za utratę pracy. W razie przywrócenia do pracy odprawa staje się świadczeniem nienależnym w rozumieniu art. 410 k.c. i podlegającym obowiązkowi zwrotu według zasad wynikających z art. 409 k.c.

**Analiza
DGP**