

Dziedziczony etat obiecany, ale czy gwarantowany



Katarzyna Dąbrowska
redaktor
prowadząca

Na jak wiele życzeń pracowników są w stanie się zgodzić pracodawcy, aby tylko zażegnać spór zbiorowy, pokazują zapisy niejednego pakietu socjalnego czy porozumienia zbiorowego. Z reguły większość dotyczy kwestii podwyżek wynagrodzenia bądź gwarancji zatrudnienia przez określony czas. Ale są też inne, aż się chce powiedzieć bardzo odważne obietnice, jak np. dożywotnie gwarancje zatrudnienia czy też dziedziczenia etatów.

Od razu widać, że takie pisemne zobowiązania znacznie ograniczają pracodawcę. Dlaczego więc firmy godzą się na takie zapisy? Zaczęliśmy drążyć temat przy okazji trwających protestów w jednej z inowrocławskich spółek, gdzie wypowiedziano pakiet socjalny

Obietnice bez pokrycia

Shutterstock



ZWIĄZKOWCY



Chcemy dziedziczenia etatów i dożywotnich gwarancji zatrudnienia!

PRACODAWCA



Zgoda, ale spór musi być zakończony!



UWAGA

EKSPERCI NIE MAJĄ WĄTPLIWOŚCI ŻE SPÓR ZOSTANIE ZAŻEGNANY, ALE WYWALCZONE PRZYWILEJE NIE BĘDĄ SKUTECZNE.

gwarantujący dziedziczenie etatów. Po rozmowach z prawnikami znamy odpowiedź. Otóż okazuje się, że pracodawcy przystają na takie żądania, aby załagodzić konflikt i zażegnać spór, a tak naprawdę wiedzą, że obietnic tych nigdy nie

będą musieli spełniać. Z prostego powodu – są one sprzeczne z prawem i tym samym nieskuteczne, bo naruszają podstawowe zasady prawa pracy. Niekiedy pracodawca musi być jednak ostrożny w swoich obietnicach.

A przekonała się o tym firma, która w porozumieniu zbiorowym obiecała, że zakład przejdzie na nowego pracodawcę, tylko jeśli załoga wyrazi na to zgodę. Sprawa trafiła aż do SN, a ten, o dziwo, uznał, że tej obietnicy firma musi dotrzymać.

Dziedziczony etat obiecany, ale czy gwarantowany

Pracownicy jednej ze spółek chcą, aby po ich odejściu członkowie rodzin mieli **pierwszeństwo w zatrudnieniu**. Inni z kolei żądali dożywotniego zatrudnienia. Firmy się godzą, bo wiedzą, że i tak słowa nie muszą dotrzymać

Tomasz Zalewski
tomasz.zalewski@infor.pl

Ostatnio w mediach głośno o szczególnych przywilejach pracowniczych, które swoim pracownikom wypowiedziała inowrocławska spółka IKS Solino. A chodzi m.in. o zapisy pakietu socjalnego dotyczące dziedziczenia etatów, zgodnie z którymi członkowie rodzin pracowniczych mają pierwszeństwo przy zatrudnianiu w spółce. Związki zawodowe zacięcie walczą o zachowanie tych uprawnień, obecnie trwają protesty głodowe w zakładzie pracy. Pytanie tylko, czy gra jest warta świeczki.

Chwilowe rozwiązania

Zdaniem **Sławomira Parucha**, radcy prawnego z **Kancelarii Raczkowski i Wspólnicy**, takie postanowienia pakietu socjalnego są nieskuteczne i nie wiążą pracodawcy. – Pomijając to, że nijak się mają do obecnych realiów rynku pracy, to przede wszystkim naruszają zasadę równości i niedyskryminacji w zatrudnianiu oraz ograniczają prawo pracodawcy do swobodnego prowadzenia działalności poprzez zatrudnianie wybranych przez siebie kandydatów do pracy – dodaje mecenas Paruch.

Wystarczy sięgnąć do art. 11³ ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j.

Dz.U. z 2014 r. poz. 1502; dalej: k.p.), zgodnie z którym jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, jest niedopuszczalna. A pracodawca, który nie przyjmuje do pracy kandydata, który spełnia wszystkie wymogi, tylko dlatego, że musi zawrzeć umowę np. z synem swojego dotychczasowego pracownika, który nie zawsze wszystkie wymagania spełnia, narusza właśnie tę zasadę. Równość w zatrudnieniu to jedna z podstawowych zasad prawa pracy, z kolei zasada swobodnego prowadzenia działalności gospodarczej wynika z samej konstytucji. Wszelkie więc zapisy przepisów wewnątrzzakładowych, które w nie godzą, są niezgodne z prawem.

Dlaczego więc takie postanowienia w pakietach socjalnych się pojawiają? – Wszystko po to, aby wyciszyć nastroje w firmie. Pracodawca w danym momencie godzi się na pewne ustępstwa w stronę pracowników, bo nie chce strajków. Istotne jest także to, że takie zapisy to pozostałości jeszcze po prywatyzacjach przedsiębiorstw państwowych – wyjaśnia Paruch.

Ale to nie wszystko

Dziedziczenie etatów to niejedyne przykłady zobowiązań pracodawców, które są

tylko pustymi obietnicami. W niektórych firmach można spotkać pisemne zobowiązania się do niewypowiadania umów pracownikom nawet przez wiele lat. Oczywiście pracodawca ma na myśli zwolnienia z przyczyn leżących po stronie przedsiębiorstwa, ale w praktyce taki ogólny zapis sprawia, że nie można wypowiadać umowy osobom, które należałoby wymienić np. ze względu na słabą wydajność czy brak kompetencji.

Bardziej radykalnym postulatem, który stronie pracowniczej udaje się przeformułować w treści porozumienia czy pakietu socjalnego, są gwarancje zatrudnienia do czasu osiągnięcia przez pracowników wieku emerytalnego.

Z reguły po jakimś czasie pracodawca orientuje się, że takie rozwiązania stanowią poważną przeszkodę w rozwoju firmy i jej funkcjonowaniu. Przedsiębiorca chce się rozwijać, zatrudnić nowych ludzi z nowymi umiejętnościami albo zmienić technologię na wymagającą mniej licznej załogi, a tymczasem nie może pozbyć się starych pracowników, bo zagwarantował im etaty. Oczywiście rozwiązaniem może być program dobrowolnych odejść, ale nie każdą firmę stać na takie dodatkowe koszty. Po-

zostaje więc wręczenie wypowiedzeń ludziom, którym zagwarantowana została ochrona, i wdanie się z nimi w spór sądowy.

Jest szansa na uwolnienie

– Uważam, że jest wiele argumentów, aby w sądzie skutecznie uwolnić się od zobowiązań gwarancyjnych dla załogi wynikających z porozumień, które są ewidentnie sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Należy bowiem spojrzeć na cel, jakiemu ma służyć taka ochrona przed zwolnieniem. Najczęściej jest stosowana w przypadku restrukturyzacji, przekształceń własnościowych, aby załoga miała możliwość wykazania się, okrzepnięcia w nowej strukturze organizacyjnej i technologicznej. Można sobie wyobrazić, że cały proces dostosowawczy, w którym ochrona miejsc pracy jest uzasadniona, może wynosić nawet do 5 lat – uważa **Sławomir Paruch**. Jego zdaniem dłuższą ochronę, w skrajnych przypadkach trwającą do osiągnięcia przez pracowników wieku emerytalnego, należy postrzegać jako bezpodstawne uprzywilejowanie pracowników, którzy nadużyli swojej pozycji, by uzyskać gwarancję zatrudnienia.

Z poglądem tym zgadza się prof. Jerzy Wratny, Zakład Prawa Pracy z Instytutu Nauk Prawnych PAN IPISS, który wieloletnie gwarancje zatrudnienia wynikające z porozumień postrajkowych, czy pakietów socjalnych zawartych przy okazji procesów prywatyzacji postrzega jako swoiste nadużycie prawa. – Z orzecznictwa sądów można wywieść tezę, że chociaż SN nominalnie uznaje takie porozumienia za źródła prawa pracy, to coraz częściej sędziowie miarkują wysokość roszczeń dochodzonych przez pracowników na podstawie porozumień zbiorowych. Swoje rozstrzygnięcia uzasadniają powołaniem się na klauzule generalne – zasady współżycia społecznego i społeczno gospodarcze przeznaczenie prawa – mówi prof. Wratny.

Jego zdaniem oznacza to, że w praktyce orzeczniczej sądy traktują tego rodzaju porozumienia jako umowy cywilnoprawne i w związku z tym roszczenia z nich wynikające mogą być korygowane ze względów słusznościowych.

Nie zawsze wygrana

Nie zawsze jednak pracodawcom udaje się przed sądem uwolnić od uzgodnień zawartych w porozumieniu z załogą.

– Znam przypadek, gdy jeden z pracodawców po sporze zbiorowym zawarł ze związkami porozumienie, w którym postanowiono, że gdyby w przyszłości miało dojść do przejścia zakładu pracy, pracownicy będą musieli wyrazić na to zgodę. W czasie gdy porozumienie było zawierane, pracodawca był pewien, że zapis taki nie będzie skuteczny – w końcu do przejścia zakładu dochodzi z mocy prawa i w dotychczasowej doktrynie przyjmowano, że pracownik nie może się przejściu sprzeciwić – może ewentualnie odejść z pracy za 7-dniowym uprzedzeniem – mówi Magdalena Zwolińska, adwokat z Kancelarii DLA PIPER.

Tymczasem SN w wyroku z 13 listopada 2013 r., sygn. akt I PK 107/13 (LEX nr 1448682) rozstrzygnął, że porozumienie zbiorowe może przewidywać, że na transfer pracownika w trybie 23¹ k.p. potrzebna jest zgoda pracownika.

Powyższe zatem potwierdza, że niejednokrotnie pracodawcy postępują nierozważnie i bez konsultacji z prawnikami godzą się na bardzo nieprecyzyjne, niejednoznaczne zapisy porozumień negocjowanych z reprezentacją załogi. W przyszłości takie zaniechanie drogo ich kosztuje – dodaje mecenas Zwolińska.