

Warszawa, 19.09.2011 r.

I N F O R M A C J A P R A W N A

Przedmiot informacji: Informacja obejmuje uwagi odnośnie przedstawionych *Założeń Regulaminu Programu Dobrowolnych Odejsć w ENEA Operator s. z o.o.* z ogólną analizą kwestii związanych z PDO

Podstawa prawna:

Zleceniodawca: *Ustawa z dnia 23 05 1991 roku o związkach zawodowych*
Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Grupy Kapitałowej ENEA

Podstawy faktyczne informacji: zapytanie Zleceniodawcy

Stan faktyczny:

Dnia *31 sierpnia* 2011 r. pracodawca przedstawił związkowi zawodowemu dokument: *Założenia Regulaminu Programu Dobrowolnych Odejsć w ENEA Operator s. z o.o.* W przedstawionym przez zleceniodawcę stanie faktycznym pracodawca poinformował stronę społeczną o zamiarze przeprowadzenia konsultacji celem wprowadzenia w życie Regulaminu Programu Dobrowolnych Odejsć. Wg zleceniodawcy pracodawca nie określił, czy przedłożony dokument przedstawia jedynie założenia do przyszłego Regulaminu PDO (co mogłaby sugerować nazwa), który treścią różniłby się od przedłożonego dokumentu, czy jest to już projekt Regulaminu. Wg zleceniodawcy pracodawca nie sprecyzował, czy regulamin będzie wprowadzony w życie na podstawie jednostronnej decyzji pracodawcy, czy na podstawie porozumienia ze związkami zawodowymi.

Podstawa Prawna

W zestawieniu z projektem Regulaminu PDO należy brać pod uwagę: Porozumienie z dnia 18 grudnia 2002, zawarte w Zielonej Górze (dalej Porozumienie Zielonogórskie), wprowadzające gwarancje zatrudnienia, skutkujące ograniczeniem pracodawców w prawie do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę za wypowiedzeniem, Porozumienie Zbiorowe z dnia 29 czerwca 2007 roku, podpisanie w Sierakowie, którego załącznik nr 2 przedłużył gwarancje zatrudnienia, załącznik nr 3 do tego porozumienia wprowadzający zasady informowania organizacji związkowych, działających w ENEA S.A. i przeprowadzania z nimi konsultacji, a także przepisy ustawy Kodeks pracy (w szczególności art. 9) oraz przepisy ustawy o związkach zawodowych – art. 28.

Charakter prawny programów dobrowolnych odejść – uwagi ogólne

I. **[charakter prawny programu dobrowolnych odejść]** Programy dobrowolnych odejść nie mają odrębnego uregulowania w przepisach prawa powszechnego.

Zgodnie z art. 30. § 1. Kodeksu pracy: *umowa o pracę rozwiązuje się:*

- 1) *na mocy porozumienia stron,*
- 2) *przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem),*
- 3) *przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia),*
- 4) (...)
- 5) (...)

Program Dobrowolnych Odejść, wprowadzając najczęściej dodatkowy, w stosunku od ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, element finansowy (rekompensata, odszkodowanie) ma **zachęcić** pracownika do przystąpienia do porozumienia, o którym mowa w pkt 1 przytoczonego wyżej artykułu. W praktyce PDO ma za zadanie uniknięcie przez pracodawcę procedur, o których mowa we wskazanej wyżej ustawie oraz ewentualnych późniejszych roszczeń pracowników. W przypadkach, gdy u pracodawców obowiązują wynikające z odrębnych porozumień zbiorowych ograniczenia co do możliwości rozwiązania z pracownikiem umów o pracę za wypowiedzeniem (tzw. gwarancje pracownicze) - o czym szerzej w dalszej części informacji - Program dobrowolnych odejść jest w zasadzie jedynym sposobem przeprowadzenia restrukturyzacji zatrudnienia. Biorąc pod uwagę zasadę swobody





składania oświadczeń woli, a w tym oświadczeń w zakresie przystąpienia do porozumienia o rozwiązywaniu umowy o pracę **PDO nie może być środkiem nacisku na pracownika.**

2. **[zarządzenie pracodawcy lub porozumienie partnerów społecznych jako źródło obowiązywania programu dobrowolnych odejść]** Przepisy prawa nie wskazują, aby pracodawca, który w programie dobrowolnych odejść zamierza zaproponować pracownikom dodatkowe odszkodowania za rozwiązanie w trybie porozumienia stron umów o pracę, był zobowiązany konsultować lub uzgadniać te kwestie z organizacjami związkowymi, chyba, że zobowiązał się do tego w ramach wcześniejszych ustaleń – potwierdzonych w odrębnych porozumieniach zbiorowych. W przypadku Grupy ENEA będzie to aneks do Porozumienia z Sierakowa, o czym niżej. Podkreślić należy, iż program dobrowolnych odejść ma *de facto* charakter **restrukturyzacji zatrudnienia** przedsiębiorstwa spółki lub grupy spółek, podlegać zatem powinien zasadom postępowania wynikającym z porozumień zbiorowych lub układów – jeśli te dokumenty regulują w jakikolwiek sposób zasady współpracy partnerów społecznych podczas prowadzonych przez pracodawców restrukturyzacji. **Przykładem takich przepisów może być pozostający po stronie pracodawców obowiązek uzgodnień lub konsultacji w przypadku planowanych restrukturyzacji.** Jakkolwiek obowiązek uzgodnienia treści takiego programu wynikać może pośrednio z umów społecznych, **o tyle najczęściej brak jest w nich środków nacisku, umożliwiających skuteczne wyegzekwowanie obowiązku zawarcia stosownych porozumień.** Jak wykazuje orzecznictwo sądów, **uprawnienia obligacyjne związków zawodowych nie zawsze będą miały zatem charakter roszczeniowy, a oceniane bywają jedynie przez pryzmat zasad dialogu społecznego.** Brak sankcji nie zwalnia oczywiście pracodawcy z obowiązku podjęcia rokowań z przedstawicielami załogi w zakresie treści dokumentu zakładowego prawa pracy, jakim jest niewątpliwie program dobrowolnych odejść. Rokowania te powinny być prowadzone w kierunku wyjaśnienia wyżej opisanych wątpliwości. Należy pamiętać także o tym, że PDO, zastępując zwolnienia grupowe, **wyłącza najczęściej uprawnienia związków zawodowych zagwarantowane im wskazaną wyżej ustawą.**

W praktyce Programy dobrowolnych odejść mogą być zatem wprowadzane u pracodawcy na podstawie jednostronnie opracowanego przez pracodawcę regulaminu, mającego charakter propozycji dla pracowników, do skorzystania z przedstawionej im oferty. W tym miejscu zaznaczyć należy, iż kwestią budzącą kontrowersje jest to, czy regulamin taki, obojętnie czy wprowadzony zarządzeniem czy porozumieniem ma charakter aktu prawa pracy, o którym mowa w art. 9 k.p., gdyż jak wspomniano powyżej PDO nie są „osadzone” w żadnej ustawie. Nie można zapominać o niezbywalnym uprawnieniu pracowników do rozwiązania umowy o



pracę za porozumieniem stron, a zatem także i przyjęcia propozycji pracodawcy, niezależnie od stanowiska związków zawodowych w tym zakresie. Biorąc zatem pod uwagę prawo pracownika do rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron jako jedno z niezbywalnych uprawnień nie wydaje się, aby fakt niezawarcia porozumienia ze związkami zawodowymi w zakresie warunków PDO, ograniczył w jakikolwiek sposób prawo pracownika do skorzystania z oferty pracodawcy, jeżeli sam pracownik oceni ją jako korzystną.

Kwestią, na którą należy zwrócić szczególną uwagę jest charakter ewentualnego porozumienia wprowadzającego PDO, zawieranego ze związkami zawodowymi i jego ewentualny wpływ na pozostałe uprawnienia pracownicze. Należy pamiętać, iż w ostatnich latach następują znaczne i istotne zmiany w postrzeganiu zarówno charakteru poszczególnych porozumień zbiorowych, jak i wywoływanych przez nie skutków. Sąd Najwyższy, zmieniając podejście do charakteru umów społecznych, doprowadził w ostatnich latach do zaistnienia na tym tle licznych kontrowersji, a w szczególności do zmian w zapatrywaniu się na skutki wywoływane przez różnego typu ustalenia pomiędzy pracodawcą a związkami. Zatem przed podpisaniem jakiegokolwiek porozumienia, uzasadnione jest po stronie związkowej dokładne sprawdzenie, jaka jest podstawa prawna zawieranego porozumienia, jakie skutki jego podpisanie wywoła w uprawnieniach pracowników, oraz czy porozumienie nie zmodyfikuje w sposób trwały wcześniejszych ustaleń (a zatem, czy nie zostanie uznane za zmianę dotychczasowych ustaleń, oraz czy nie naruszy w żadnym przypadku wcześniej ustalonych zasad ZUZP itp.). Przed ewentualnym przystąpieniem do negocjacji nad treścią porozumienia wprowadzającego Regulamin, **wskazane jest skonfrontowanie jego treści z wszelkimi dotychczas zawieranymi porozumieniami i uzgodnieniami zawartymi w obowiązujących w zakładzie aktach prawa**, celem sprawdzenia, czy treść porozumienia nie wpłynie na inne ustalenia, szczególnie jeżeli dotyczyły one PDO. W przypadkach rodzących szczególne wątpliwości niezawarcie porozumienia wprowadzającego PDO może okazać się bardziej korzystne dla pracowników i związków zawodowych niż zawarcie takiego porozumienia.

3. **[ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników a program dobrowolnych odejść]** Odmienną kwestią pozostaje także fakt, iż zgodnie z ustawą z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, przepisy tej ustawy stosuje się także do przypadków, gdy rozwiązanie stosunków pracy, z określoną grupą pracowników, ma nastąpić na podstawie porozumienia stron. Taka treść ww. ustawy powoduje, iż zamierzony program dobrowolnych odejść może poprzedzać zamierzone





zwolnienia grupowe, lub *de facto* być jego elementem, co prowadzi po stronie pracodawcy do konieczności zachowania procedur wskazanych w treści ww. ustawy (a więc np. zawiadomienie powiatowego urzędu pracy itp.). Brak jednoznacznej oceny charakteru PDO w świetle przepisów prawa wewnętrznego, a także ich relacji do ustawy o zwolnieniach grupowych, powoduje, iż istnieją wątpliwości, czy porozumienie o PDO, ma charakter porozumienia zawartego w trybie art. 3 ust. 2 ww. ustawy. W przypadku nie zawarcia ww. porozumienia, i prowadzonych w tym celu konsultacji, pracodawca byłby uprawniony do jednostronnego ustalenia zasad w regulaminie, przy uwzględnieniu w miarę możliwości propozycji związków zawodowych.

Ogólne uwagi do treści programu.

Należy pamiętać, iż wybór rozwiązania umowy o pracę, a także wskazanie terminu optymalnego dla pracownika, może być dokonany wyłącznie przez pracownika i na jego ryzyko. Nikt bowiem nie jest w stanie zagwarantować, iż w danym zakładzie pracy pracownik będzie w stanie dopracować do emerytury, a także, że z innych przyczyn nie dojdzie na przykład do likwidacji zakładu, czy też że ma szanse na otrzymanie odszkodowania za naruszenie gwarancji z obowiązujących w zakładzie umów i porozumień gwarancyjnych – przy rozwiązaniu umowy przez pracodawcę. Z tego też względu, to przede wszystkim indywidualne potrzeby pracownika, jego sytuacja rodzinna i finansowa, wiek, a także dalsze perspektywy zatrudnienia powinny być brane pod uwagę. Ocena korzystności przepisów programu, zależy od sytuacji poszczególnych pracowników i wysokości przyznanych na tej podstawie świadczeń. Generalizując z pewnością zaznaczyć należy, iż dla niektórych osób skorzystanie z przedmiotowego programu może okazać się korzystne finansowo, **jakkolwiek świadczenie finansowe uzyskane w ramach programu okaże się z pewnością niższe od świadczenia wynikającego z Porozumień, gdyby rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z inicjatywy pracodawcy i stanowiło naruszenie gwarancji pracowniczych.**

Każdy pracownik, do którego kierowane jest PDO powinien dokładnie przeanalizować swoją sytuację. Przede wszystkim powinien sprawdzić, jakie uprawnienia przysługują mu z porozumień, ZUZP, PUZP czy też innych dotyczących go dokumentów. W szczególności powinien odpowiedzieć sobie na następujące pytania:

- a) Ile lat pozostało mu do emerytury?
- b) Jaka emerytura mu przysługuje (zwykła, pomostowa, wcześniejsza, itp.)?



- c) Z jakiego tytułu jest uprawniony do przejścia na wcześniejszą emeryturę (lata pracy, kolejowa, z tytułu warunków szczególnych)?
- d) Czy posiada dokumentację, potwierdzającą uprawnienia emerytalne (a przynajmniej nie budzącą większych wątpliwości)?
- e) Czy jest uprawniony do uzyskania świadczenia przedemerytalnego (czy jest zainteresowany takim świadczeniem)?
- f) Czy wykonywany zawód, posiadane doświadczenie zawodowe dają szansę na otrzymanie oferty pracy w okresie 6 miesięcznego pobytu na zasiłku dla bezrobotnych (które według obowiązujących przepisów poprzedzają przejście na świadczenie przedemerytalne)?
- g) Czy pracownikowi zależy na uprawnieniach przewidzianych dla emerytów w ZUZP czy też regulaminie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych?
- h) Czy pracownik ma świadomość, iż uprawnienia emeryta w przypadku przejścia na świadczenie przedemerytalne mogą ulec utracie – szczególnie w przypadku, gdy nie dojdzie do stosownych zmian w obowiązującym układzie? Czy akceptuje ten fakt? (zniżki za energię itp.), czy wypłacone w ramach PDO świadczenie jest w stanie mu to zrekompensować?
- i) Jak wygląda sytuacja pracownika odnośnie uprawnień z zakładowego funduszu świadczeń społecznych? Czy ma udzielone jakieś pożyczki? Jakie ma ustalone terminy spłaty?
- j) Czy pracownik korzysta z jakiejś formy ubezpieczenia (emerytalne, zdrowotne)? Czy możliwe jest kontynuowanie ubezpieczenia po rozwiązaniu umowy? Co się dzieje ze składkami i dotychczasowymi wpłatami?
- k) Jaka łączna kwota wynagrodzenia pozostała pracownikowi do uzyskania, jeżeli pracowałby na dotychczasowym stanowisku do końca trwania przysługujących mu gwarancji zatrudnienia, lub też do uzyskania wieku emerytalnego?
- l) Jaki dla pracownika byłby optymalny termin rozwiązania umowy o pracę w ramach PDO (należy przeprowadzić dla własnych potrzeb kilka symulacji, z różnymi terminami rozwiązania – i porównać z kwotą obliczoną według zasad w punkcie poprzednim)?

- m) Jaki jest jego aktualny próg podatkowy, czy skorzystanie z PDO nie spowoduje przejścia do wyższego progu podatkowego, a tym samym zapłata wyższych podatków.

Skutki przystąpienia pracownika do PDO

1. **[Gwarancje zatrudnienia]** Jednym ze skutków wyżej wymienionych Porozumień, w odniesieniu do poszczególnych pracowników było ustalenie gwarancji zatrudnienia. I tak, zgodnie z treścią Porozumienia Zielonogórskiego pracodawca zapewnił gwarancje zatrudnienia:

- a) *dla pracowników zatrudnionych przed 31 grudnia 1994 r. wygasające z dniem 31 grudnia 2014 r.;*
- b) *dla pracowników, którzy podjęli zatrudnienie od 1 stycznia 1995 r. do 31 grudnia 1996 r. wygasające z dniem 31 grudnia 2013 r.;*
- c) *dla pracowników, którzy podjęli zatrudnienie od 1 stycznia 1997 r. do 1 sierpnia 2002 r. wygasające z dniem 31 grudnia 2012 r.*

Dodatkowo obowiązywanie postanowień Porozumienia przedłuża się w stosunku do pracowników, którym brakuje nie więcej niż 4 lata do spełnienia przesłanek uprawniających ich do nabycia prawa do emerytur. Załącznik nr 2 do porozumienia z Sierakowa przedłużył okres gwarancji dla pracowników zatrudnionych przed 29 czerwca 2007 r. do dnia 31 grudnia 2018 r. Skutkiem naruszenia ww. gwarancji pracodawca jest zobowiązany do wypłacenia pracownikowi rekompensaty w wysokości równej iloczynowi liczby miesięcy pozostających do końca okresu ochrony miejsc pracy i miesięcznego wynagrodzenia pracownika. Pierwszy zatem skutek przystąpienia pracownika do PDO - to rozwiązanie umowy z pracodawcą z własnej inicjatywy na podstawie wniosku o rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron skutkujący brakiem naruszenia wyżej wymienionych Porozumień, i rezygnacją z roszczeń do rekompensat. Biorąc pod uwagę przedstawiony w Założeniach wzór, pracownik przystępujący do PDO utraciłby 30% kwoty z gwarancji – oczywiście teoretycznie – jeśli pracodawca, po przeprowadzeniu restrukturyzacji zatrudnienia z uwzględnieniem PDO kontynuowałby ją zwalniając pracownika z naruszeniem gwarancji.

2. **[Zakładowy układ zbiorowy Pracy]** Kolejny skutek przystąpienia pracownika do PDO to wyjście spod zakładowego układu zbiorowego pracy oraz utrata części uprawnień pracowniczych w nim zawartych za wyjątkiem nagrody jubileuszowej, premii rocznej oraz odprawy emerytalnej. Problem stanowią mogą te uprawnienia z układu, które przysługują pracownikom po ich bezpośrednim przejściu na emeryturę lub rentę. Wprawdzie pracodawca deklaruje dostosowanie treści układu tak, by pewne świadczenia odnosiły się także do pracowników



którzy skorzystali z PDO, jednak do czasu zatwierdzenia projektu protokołu dodatkowego przez Okręgową Inspekcję Pracy treść założeń należy traktować jako deklarację. Sugeruje się zatem, aby organizacje związkowe zakończyły rokowania w tym temacie i podpisały projekt protokołu dodatkowego zanim program PDO zostanie wdrożony w życie.

3. **[zasiłek dla bezrobotnych lub świadczenie przedemerytalne]** Kolejne kwestie wymagające dodatkowych ustaleń i szczegółowego uregulowania to m.in. sytuacja osób odchodzących w ramach ww. programu dobrowolnych odejść, zamierzających skorzystać **ze świadczenia przedemerytalnego lub zasiłku dla bezrobotnych**. Kwestia ta, o ile nie dotyczy zupełnie incydentalnych przypadków, wymaga analizy i zwrócenia uwagi zainteresowanych programem pracowników. W chwili obecnej trudno jest stawiać jednoznaczne tezy, a to ze względu na niejednorodną praktykę Zakładu Ubezpieczeń Społecznych czy urzędów pracy. Należy pamiętać, iż prawo do świadczenia przedemerytalnego musi być poprzedzone okresem przebywania na zasiłku dla bezrobotnych. Okres przebywania na zasiłku musi wynosić 6 miesięcy, przy czym rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron daje prawo do 3-miesięcznego zasiłku. W tym miejscu oczywiście pojawia się kontrowersja, czy PDO ma wyłącznie charakter rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron – na podstawie wniosku pracownika, czy można rozpatrywać ten program jako restrukturyzację zatrudnienia, czyli przyczynę leżącą po stronie zakładu pracy. Te kwestie, jako ocenne i zależne od podejścia do zagadnienia ze strony urzędnika nie pozwalają w chwili obecnej postawić jednoznacznej tezy. Zdecydowanie w tym zakresie pomogłyby wcześniejsze w stosunku do składanych wniosków ustalenia pracodawcy i związków zawodowych, poprzedzone opinią odpowiednich urzędów, a skutkujące konkretnymi zapisami w świadectwie pracy. Porównaj także ustawę z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy art. 2 ust. 1 pkt 29, art. 74 i 75.
4. Z przedstawionych założeń wynika że skorzystanie z PDO nie ogranicza pracownika w możliwościach poszukiwania pracy w Grupie ENEA lub nawet w przyszłości w samej spółce ENEA Operator.
5. **Biorąc powyższe pod uwagę wydaje się jak najbardziej uzasadnione, aby pracodawca przedstawił już na tym etapie wzór projektu porozumienia z pracownikiem o rozwiązaniu umowy o pracę**, w którym wskazane zostaną graniczne daty wypłaty przez pracodawcę świadczenia z tytułu rozwiązania umowy, **a także wskazana przyczyna leżąca po stronie pracodawcy, który to fakt może mieć istotne znaczenie do nabycia innych świadczeń**.





6. Należy pamiętać, że wniosek pracownika o przystąpienie do PDO może (i zapewne będzie) być potraktowany jednocześnie jako jego oświadczenie woli złożone w trybie art. 30 kp. Orzeczenie Sądu najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 2000-10-04, I PKN 58/00 Opubl: OSNAPiUS rok 2002, Nr 9, poz. 211 z tezą: *Wystąpienie przez pracownika lub pracodawcę z propozycją rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron stanowi ofertę zgodnego rozwiązania stosunku pracy, do której stosuje się odpowiednio art. 66 i następnę KC w związku z art. 300 KP.* – zdaje się powyższe potwierdzać, stąd należy pamiętać, iż wraz ze złożeniem wniosku pracownik rozwiąże stosunek pracy.
7. Pracodawca powinien także pamiętać o obowiązkach, jakie wynikają dla niego z ogólnych zasad prawa pracy. Przy czym, ponieważ rozwiązanie umowy o pracę następuje w trybie porozumienia stron, pracodawca powinien wykonać wszystkie zobowiązania wynikające z kodeksu pracy przewidziane także przy tym trybie rozwiązania. Tak więc m.in. pracownikowi należy zgodnie z przepisami wydać świadectwo pracy, wypłacić ekwiwalent za urlop wypoczynkowy (o ile pracownik nie wykorzystał go w naturze), wypłacić inne świadczenia wynikające z przepisów wewnętrznych, jeżeli takie istnieją (nagroda jubileuszowa, jeśli spełnione są warunki do jej uzyskania, odprawa emerytalna, inne świadczenia).
8. Przedmiotem rokowań pomiędzy pracodawcą a związkami zawodowymi powinna być także kwestia zabezpieczenia interesów pozostałych pracowników. Nie ulega bowiem wątpliwości, iż przeprowadzane zmiany związane z rozwiązaniem umów o pracę licznych pracowników, powodować muszą albo likwidację określonych pól działalności spółki albo obciążenia pozostałych pracowników nowymi obowiązkami.

Marcin Szymanek
doradca prawny

