

Gwarancje zatrudnienia pod lupą Sądu Najwyższego

Agnieszka Lisiecka



Gwarancje zatrudnienia, których tak chętnie domagają się związki zawodowe, są szkodliwe nie tylko dla pracodawcy, ale także dla konsumentów i Skarbu Państwa. Udzielenie takich gwarancji może także skutkować odpowiedzialnością cywilną i karną pracodawcy i osób działających w jego imieniu.

Gwarancje zatrudnienia to instytucja niemająca definicji legalnej. Nie została też wyraźnie uregulowana w przepisach powszechnie obowiązującego prawa pracy. Została natomiast ukształtowana praktyką procesów prywatyzacyjnych w Polsce po 1989 roku. Ogólnie rzecz ujmując, gwarancja taka oznacza zobowiązanie do nierozwiązania stosunków pracy przez z góry określony (kilku-, kilkunasto-, ale czasami nawet kilkudziesięcioletni) okres.

Zobowiązania takie są uzgadniane pomiędzy inwestorem a związkami zawodowymi działającymi

w prywatyzowanym przedsiębiorstwie w tzw. pakietach socjalnych (stanowiących załączniki do umów prywatyzacyjnych) i przybierają różne postacie. Mogą mieć m.in. charakter zakazu rozwiązywania stosunków pracy lub wypowiedzenia zmieniająco warunków zatrudnienia z przyczyn nie dotyczących pracownika albo zakazu dokonywania jakichkolwiek zwolnień – niezależnie od ich przyczyny. Jeśli uzgadniane są wyjątki, dotyczą one najczęściej zwolnień dyscyplinarnych lub rozwiązania umowy w trybie porozumienia stron. W przypadku naruszenia gwarancji pakiety z reguły przewidują obowiązek wypłaty odszkodowania w wysokości wynagrodzenia pracownika za okres od dnia rozwiązania umowy do dnia obowiązywania gwarancji zatrudnienia.

Różne są losy zobowiązania w zakresie gwarancji zatrudnienia. Niekiedy tak uzgodnione z inwestorem gwarancje są przyjmowane przez prywatyzowane spółki – pracodawców jako zobowiązania własne, implementowane do układów zbiorowych, regulaminów. Stają się wówczas źródłem prawa pracy. Niekiedy natomiast obowiązują jedynie na podstawie samego pakietu socjalnego. Sąd Najwyższy przez długi czas zajmował niejednoznaczne stanowisko co do tego, czy takie pakiety socjalne stanowią źródło prawa pracy, a tym samym czy mogą stanowić podstawę dochodzonych przez pracowników roszczeń wobec spółki. Ostatecznie przeważał pogląd, że tego rodzaju zobowiązania zaciągnięte przez inwestora mają charakter źródła prawa pracy i wiążą pracodawcę.

Tymczasem długoletnie gwarancje zatrudnienia w ich najbardziej restrykcyjnej formie stanowią skuteczny hamulec koniecznych restrukturyzacji i zmian, które często decydują o sukcesie przedsięwzięcia gospodarczego. Są także hamulcem efektywnej i wartościowej pracy – mając gwarantowane zatrudnienie, pracownik może ograniczyć swoje zaangażowanie i efektywność pracy do minimum. Prowadzi to do spadku dyscypliny pracy oraz frustracji i niezadowolenia pracowników nieobjętych gwarancjami, co godzi w samą istotę stosunku pracy. Praca przestaje być wykonywana w sposób zgodny z oczekiwaniami pracodawcy, a pracownik sam decyduje, jak bardzo efektywny chce być. Niska wydajność i niezadowolenie pracodawcy z wyników

i sposobu wykonywania pracy nie stanowi przecież przyczyny dyscyplinarnego zwolnienia pracownika i w praktyce najczęściej nie wyłącza gwarancji zatrudnienia. Alternatywą jest restrukturyzacja i ryzyko roszczeń o odszkodowanie z tytułu naruszanych gwarancji zatrudnienia.

Z tych powodów gwarancje zatrudnienia należy uznać co do zasady za szkodliwe. W przypadku złej kondycji finansowej powodują one konieczność utrzymywania ukrytego bezrobocia lub rodzą ryzyko roszczeń o wypłatę milionowych odszkodowań, a w każdej sytuacji uniemożliwiają prowadzenie racjonalnej polityki personalnej. Nie znajdują one przy tym ani dostatecznego racjonalnego uzasadnienia dla pracodawcy, ani uzasadnienia społecznego. Koszt gwarancji zatrudnienia ponosi bowiem przedsiębiorstwo, pozostali pracownicy i na końcu konsumenci. Na początku łańcucha poszkodowanych jest jednak Skarb Państwa. Inwestor najczęściej bowiem wkalkulowuje koszt gwarancji zatrudnienia w cenę nabywanego przedsiębiorstwa.

Gwarancje zatrudnienia wziął pod lupę również Sąd Najwyższy. Na kanwie konkretnych spraw o wypłatę wysokich odszkodowań z tytułu naruszenia gwarancji zatrudnienia uznał takie roszczenia za niegodne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współzycia społecznego oraz dopuścił możliwość ich miarkowania. Sąd Najwyższy dostrzegł brak proporcji między wysokością dochodzonych odszkodowań a doznaną szkodą, ale także oczywistą dysproporcję w odniesieniu do wysokości średniego i minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz stopy bezrobocia. Uwzględnił także wynikającą z założeń prawa pracy zasadę, że każda umowa o pracę może być rozwiązana za wypowiedzeniem, oraz obowiązujące w prawie pracy ustawowe okresy wypowiedzeń, okresy ochronne i wysokość odszkodowania za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę. Wreszcie zauważył, że koszt takiego odszkodowania zostanie finalnie przerzucony na konsumentów spółki.

Sąd Najwyższy w swoich rozstrzygnięciach koncentruje się przede wszystkim na roszczeniach pracownika i to je kwestionuje, a nie samo zobowiązanie, które co do zasady uznaje za ważne. Dopuszcza jednak możliwość oceny takiego zobowiązania przez pryzmat obowiązujących przepisów prawa, w tym konstytucyjnej zasady proporcjonalności (art. 2 Konstytucji). Stanowisko takie uznać należy za w pełni zasadne. Uznanie niegodności roszczenia z zasadami

współzycia społecznego stawia bowiem pod znakiem zapytania ważność samego zobowiązania. Inaczej doszłoby do sytuacji, w której ważne zobowiązanie nie może być realizowane jako rodzące u źródła nieważne roszczenia. Konstrukcja taka byłaby niespójna systemowo. Dlatego też zobowiązania takie, niezależnie od miejsca ich regulacji, powinny podlegać ocenie przez pryzmat zgodności z obowiązującymi przepisami prawa, a także przez pryzmat zasad współzycia społecznego, jeśli zostały uregulowane w drodze czynności prawnej.

Niezależnie od roszczeń pracowników pamiętać należy o ewentualnej odpowiedzialności cywilnej i karnej pracodawców oraz działających w ich imieniu osób. Zagrożenie takie wydaje się realne, zważywszy na niedawno komentowane w mediach postępowanie karne wszczęte przeciwko osobom, które w imieniu Energi-Operatora S.A. podpisały wypowiedzenie umowy o pracę pracownika chronionego gwarancjami, wskutek czego pracownikowi temu wypłacono milionowe odszkodowanie. W komentowanej sprawie postawiono zarzut nieumyślnego spowodowania szkody wielkich rozmiarów, której wystąpienie co do zasady uzasadnia również obowiązek jej naprawienia. Jakkolwiek wspomniana sprawa dotyczyła szkody powstałej na skutek wypowiedzenia pracownikowi umowy, taką odpowiedzialność może uzasadniać już samo zaciągnięcie takiego zobowiązania. Wieloletnie zatrudnianie bez zapotrzebowania na pracę na określonym stanowisku jest bowiem równie szkodliwe, choć w tym przypadku szkoda finansowa jest trudniejsza do wykazania, bo jest rozłożona na raty pod postacią wynagrodzenia za pracę i ukryta pod pozorem wykonywania pracy.

Wspomniane stanowisko Sądu Najwyższego, jak też organów ścigania powinno skłaniać pracodawców i działające w ich imieniu osoby do wstrzeźliwości w ustępstwach na rzecz związków zawodowych w zakresie żądań o ustanowienie niezasadnie długich gwarancji zatrudnienia. Może też służyć jako skuteczny argument w negocjacjach. Zagrożenie sporem zbiorowym i strajkiem nie powinno bowiem przeważać nad działaniem w granicach uzasadnionego interesu przedsiębiorstwa i obowiązującego prawa. Zaciągnięcie oraz realizacja zobowiązania długoletnich gwarancji zatrudnienia jest bowiem nie tylko obciążeniem finansowym dla przedsiębiorstwa, ale też może w praktyce skutkować odpowiedzialnością cywilną i karną pracodawcy i osób działających w jego imieniu.

Agnieszka Lisiecka, adwokat, jest współnikiem odpowiedzialnym za Zespół Prawa Pracy