t. LXIII, nr 12/2022 DOI 10.33226/0032-6186.2022.12.7

Dominik Wojtasiak
radca prawny
e-mail: dominikwojtasiak77@gmail.com
ORCID: 0000-0002-5468-5151

Program dobrowolnych odejść jako rozwiązanie alternatywne dla zwolnień grupowych

Voluntary redundancy programme as an alternative to collective redundancies

Streszczenie
Artykuł odnosi się do instytucji programów dobrowolnych odejść, czyli rozwiązania zyskującego coraz większe znaczenie jako metody redukcji zatrudnienia. Przedstawia proponowaną definicję i charakter prawny tej instytucji, w tym w szczególności skutki prawne wynikające z uwzględnienia bądź też pominięcia czynnika społecznego (związki zawodowe) w przygotowaniu i wdrożeniu PDO jako rozwiązania alternatywnego dla zwolnień grupowych. Artykuł opiera się o orzecznictwo Sądu Najwyższego, dotykającego problematyki PDO, jak również o wybór piśmiennictwa odnoszącego się do opisywanego zagadnienia.

Słowa kluczowe
Jednostronny akt pracodawcy, PDO, program dobrowolnych odejść, spory zbiorowe, zbiorowe prawo pracy, źródła prawa pracy, związki zawodowe, zwolnienia grupowe

JEL: K31

Abstract
The paper discusses the institution of voluntary resignations as a tool gaining increasingly greater importance in staff reductions nowadays. It is an effort to provide the instrument's definition and present its legal nature with a particular emphasis put on legal ramifications stemming from inclusion or omission of the social component of trade unions into the process of preparation and implementation of Voluntary Resignations Plan (the 'PDO', abbrievated from Polish) as an alternative solution to lay-offs. The article is grounded in the verdicts from the Supreme Court referring to the complexity of voluntary resignations as well as provides an insight into a range of publications specific to the problem discussed herein.

Keywords
An employer's unilateral act, voluntary resignation plan, the 'PDO' (abbreviated from Polish) collective disputes, Collective Labour Law, labour law sources, trade unions, lay-offs

Uwagi wstępne

Program dobrowolnych odejść (PDO) jest rozwiązaniem pozwalającym pracodawcy na przeprowadzanie procesów reorganizacji i optymalizacji prowadzonej działalności w sposób prostszy i mniej konfrontacyjny niż zwolnienia grupowe, przewidziane w ustawie z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jedn. Dz.U. z 2018 r., poz. 1969 ze zm., dalej jako: ustawa o zwolnieniach grupowych)[1]. Śledząc tak komunikaty medialne, jak i aktywność spółek publicznych w ramach spoczywających na nich obowiązków publikacji m.in. raportów bieżących, dostrzec można rosnącą popularność tej instytucji. Co istotne, rozwiązanie to preferowane jest nie tylko przez podmioty o znacznym potencjale ekonomicznym, zatrudniające wielotysięczne rzesze pracowników, ale także przez pracodawców znacznie mniejszych, którzy jednak dostrzegają pozytywy wprowadzenia PDO jako rozwiązania zastępującego zwolnienia grupowe lub je uzupełniającego.

Na przestrzeni ostatnich kilkunastu lat PDO wdrażały takie podmioty lub grupy kapitałowe jak m.in.: ZELMER S.A.[2], PKP CARGO S.A.[3], RAFAKO S.A.[4],

CIECH[5], ORANGE Polska S.A.[6], jak również PGNiG S.A., PGE GiEK S.A., TVP, Poczta Polska S.A., PZL Mielec sp. z o.o. czy też AGORA S.A. Programy dobrowolnych odejść mają również szerokie zastosowanie poza granicami Polski. W raporcie Syndex[7] z czerwca 2013 r. zatytułowanym: „Wpływ restrukturyzacji na zespoły pracowników jako współuczestników procesu. (re) konstruowania umiejętności zawodowych. Godzenie kwestii zatrudnienia i pracy", zostały opisane, na przykładzie szeregu firm reprezentujących różnorodne branże, przesłanki oraz rozwiązania mające łagodzić skutki działań pracodawców optymalizujących przedsiębiorstwa, z których jednym były programy dobrowolnych odejść[8].

Zauważyć trzeba, że pomimo szerokiego stosowania programów dobrowolnych odejść, instytucja ta nie była równie szeroko analizowana w dorobku doktryny i judykatury jak zwolnienia grupowe[9]. W konsekwencji dostrzec można szereg wątpliwości co do oceny statusu prawnego PDO, ewentualnego umiejscowienia tego rozwiązania w ramach norm ustawy o zwolnieniach grupowych, a także charakteru oświadczeń woli składanych w jego toku przez zainteresowane strony stosunku pracy.

Pojęcie programu dobrowolnych odejść

Podejmowana na przestrzeni lat analiza programów dobrowolnych odejść doprowadzała poszczególnych autorów do przedstawiania założeń tej instytucji. I tak, w ocenie K. Walczaka program dobrowolnych odejść należy traktować jako łagodną formę zwolnienia, opierającą się o założenie, że rozwiązanie stosunku pracy dokonuje się w wyniku wniosku pracownika do pracodawcy, inspirowanego odpowiednią gratyfikacją jako czynnikiem motywującym (Walczak, 2004, s. 302 i n.). W zbliżony sposób do pojęcia tego odniosła się M. Latos-Miłkowska wskazując, że jest to rozwiązanie stosowane przez pracodawcę, dążącego do redukcji zatrudnienia poprzez nakłonienie pracowników do dobrowolnego występowania z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Dobrowolność działania pracownika wywoływana miała być systemem zachęt, przede wszystkim o charakterze finansowym (Latos-Miłkowska, 2016, s. 61). Z jednej strony pozostawienie pracownikom elementu władztwa nad podejmowaną decyzją w zakresie kontynuacji zatrudnienia (odwrotnie niż ma to miejsce w przypadku zwolnienia grupowego) połączonego z możliwością uzyskania dodatkowej gratyfikacji pieniężnej, a z drugiej strony szybkość i większa społeczna akceptacja decyzji pracodawcy o redukcji zatrudnienia, powoduje odbiór tego rozwiązania jako korzystnego tak dla pracowników jak i pracodawcy (Szypniewski, 2021, s. 10).

Kluczowe znaczenie dla próby zdefiniowania pojęcia „program dobrowolnych odejść" ma wyrok Sądu Najwyższego z 22 października 2019 r., sygn. akt I PK 141/18 (z częściowo krytyczną glosą M. Tutaj, 2022, s.107–115). W ramach uzasadnienia wspomnianego wyroku Sąd Najwyższy odniósł się do elementów istotnych dla oceny, czy przygotowane przez pracodawcę narzędzie służące restrukturyzacji zatrudnienia może stanowić PDO. Za takie elementy uznać należy:

1) dobrowolność po stronie pracownika w podjęciu decyzji o zmianie/rozwiązaniu stosunku pracy;

2) dobrowolnie wyrażoną wolę pracownika stanowiącą odpowiedź na uprzednią inicjatywę pracodawcy;

3) system zachęt kierowany do pracowników, który nie może być mniej korzystny niż wynikający z ustawy o zwolnieniach grupowych;

4) inicjatywę pracodawcy wynikającą z zamiaru osiągnięcia określonego rezultatu, którym ma być redukcja bądź optymalizacja sposobu zarządzania zespołem pracowników;

5) zmianę bądź rozwiązanie umowy o pracę następujące w drodze porozumienia stron;

6) swobodę kształtowania przez pracodawcę warunków programu dobrowolnych odejść, z zastrzeżeniem braku możliwości stosowania kryteriów doboru pracowników mogących skorzystać z PDO o charakterze dyskryminacyjnym w rozumieniu art. 18^{3a} § 1 k.p.[10].

Definiując pojęcie programu dobrowolnych odejść należałoby przyjąć, że oznacza on:

Wynikający z potrzeb pracodawcy system zachęt, kierowany do ogółu pracowników albo określonego przez pracodawcę, przy użyciu kryteriów niedyskryminacyjnych, kręgu pracowników, mający skłonić pracowników do wystąpienia z dobrowolną inicjatywą rozwiązania bądź zmiany stosunku pracy w drodze porozumienia stron, wyłącznie na warunkach określonych uprzednio przez pracodawcę. Kryteria przystąpienia do PDO, termin, w którym można z niego skorzystać oraz zasady rekompensaty za zmianę bądź rozwiązanie umowy o pracę, powinny mieć charakter sprecyzowany na etapie informowania pracowników o jego ogłoszeniu w sposób przyjęty u pracodawcy.

Status prawny programu dobrowolnych odejść

W przeszłości ocena statusu prawnego PDO zmierzała do konstatacji, że „(…) programy dobrowolnych odejść mogą stanowić specyficzną postać zwolnienia grupowego.", a także „Jeżeli w ramach programu dobrowolnych odejść pracodawca oczekuje rozwiązania stosunków pracy z liczbą pracowników odpowiadającym kryteriom wskazanym w art. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, wówczas należy uznać, że planowane jest zwolnienie grupowe" (Latos-Miłkowska, 2016, s. 62). Program dobrowolnych odejść nie był traktowany jako instytucja alternatywna w stosunku do zwolnień grupowych, ale jako specyficzna postać tych zwolnień. Dlatego też osiągnięcie krytycznej z perspektywy art. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych liczby pracowników, z którymi pracodawca zamierzał rozwiązać stosunek pracy w ramach PDO, oznaczał konieczność stosowania tejże ustawy (Latos-Miłkowska, 2016, s. 62, 64). Oznaczało to, m.in. obowiązek konsultacji z zakładowymi organizacjami związkowymi w trybie art. 2 ustawy o zwolnieniach grupowych, a także zawarcia porozumienia, które jako ma-

jące oparcie w art. 3 ustawy o zwolnieniach grupowych, stanowiłoby tym samym źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p.

Punktem wyjścia dla powyższego założenia była pierwotna przyczyna, stojąca za zawarciem porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy w ramach PDO. Przyczyną podjęcia przez pracodawcę decyzji o wdrożeniu programu dobrowolnych odejść jest zawsze potrzeba danego przedsiębiorstwa. Ma ona charakter pierwotny i determinuje m.in. horyzont czasowy obowiązania PDO oraz krąg pracowników, do którego jest adresowany. Pracodawca określa także krytyczny z perspektywy powodzenia PDO system zachęt, opierający się przede wszystkim o wypłaty dodatkowych środków pieniężnych, ewentualnie wsparty dodatkowymi elementami jak outplacement, wsparcie psychologiczne lub umożliwienie uzyskania dodatkowych kwalifikacji. System zachęt jest determinowany możliwościami finansowymi pracodawcy i relacją kosztów wdrożenia PDO do krótko- i długofalowych korzyści, wynikających z jego przeprowadzenia Tym samym, wniosek pracownika o dobrowolne rozwiązanie stosunku pracy stanowić miał jedynie reakcję na inicjatywę pracodawcy. Z tej przyczyny, biorąc pod uwagę brzmienie art. 1 ust. 2 ustawy o zwolnieniach grupowych, w przypadku gdy liczba porozumień zawieranych w ramach PDO przekraczałaby pięć, powodowałoby to konieczność stosowania ustawy[11].

Nie ulega wątpliwości, że istotą PDO było i jest wdrażanie projektów restrukturyzacyjnych o charakterze strategicznym z perspektywy danego pracodawcy. W konsekwencji każdy program dobrowolnych odejść niemal automatycznie osiąga kryterium liczbowe, określone w art. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. Przyjęcie założenia, że PDO jest szczególnym rodzajem zwolnień grupowych, mieszczących się w reżimie ustawy o zwolnieniach grupowych, w znaczący sposób niwelowałoby korzyści wynikające z łatwości, szybkości i elastyczności, jako cech wyróżniających program dobrowolnych odejść.

Przedstawione już orzeczenie Sądu Najwyższego z 22 października 2019 r. (sygn. akt I PK 141/18) w swej treści w odmienny sposób determinuje rozumienie programu dobrowolnych odejść. Traktuje bowiem to rozwiązanie jako alternatywne dla zwolnień grupowych, wskazując w ramach jednej z tez orzeczenia, że „Pracodawca może wprowadzić PDO zamiast uruchomienia procedery zwolnień grupowych. Nie narusza w ten sposób prawa ani nie zmierza do jego obejścia. (…) Pracodawca ma jednak wybór i może zdecydować, że uruchamia procedurę zwolnień grupowych albo program dobrowolnych odejść, ale bez rygorów przewidzianych w tej ustawie". Orzeczenie to w sposób jednoznaczny wskazuje na alternatywność mechanizmów naprawczych (zwolnienia grupowe/program dobrowolnych odejść), z których może skorzystać pracodawca.

Aczkolwiek orzeczenie to ma charakter incydentalny, to biorąc pod uwagę rosnące znaczenie PDO jako metody restrukturyzacji zatrudnienia, należy traktować je jako stanowiące istotny punkt odniesienia dla przyszłego dorobku judykatury, powstającego przy rozpoznaniu sporów powstałych w relacji pracodawca — pracownik. Zgodzić się należy z tezą (Szypniewski, 2021, s. 10), że pomimo braku bezpośredniego oparcia PDO w przepisach prawa, powstają i będą powstawać spory, których źródłem będzie m.in. stosowanie kryteriów doboru pracowników, mogących skorzystać z PDO (por. np. wyrok Sądu Rejonowego w Olsztynie z 5 września 2018 r. sygn. akt IV P 119/18; wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 11 września 2018 r. sygn. akt III APa 12/17.). Tym samym należy uznać za całkowicie słuszne dokonane przez Sąd Najwyższy wyraźne rozróżnienie PDO i zwolnień grupowych, jako rozwiązań autonomicznych wobec siebie. Program dobrowolnych odejść należy uznać za nie znajdujący bezpośredniego oparcia w przepisach ustawy o zwolnieniach grupowych instrument służący redukcji zatrudnienia, odmienny od zwolnień grupowych[12].

Wykorzystanie programu dobrowolnych odejść jako rozwiązania alternatywnego dla przewidzianego w ustawie o zwolnieniach grupowych, może mieć także wpływ na ewentualne przeprowadzenie zwolnień grupowych. Brak osiągnięcia zakładanego efektu w wyniku przeprowadzenia programu dobrowolnych odejść może skłonić pracodawcę do kontynuacji redukcji zatrudnienia poprzez wykorzystanie rozwiązania wynikającego z ustawy o zwolnieniach grupowych. W doktrynie (Latos-Miłkowska, 2016, s. 61 i n.), jak i orzecznictwie (zob. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z 22 października 2019 r., I PK 141/18) zauważyć można stanowisko, zgodnie z którym indywidualne porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy w ramach PDO, aczkolwiek zawierane w wyniku oświadczenia woli pracownika, *de facto* wynikają z przyczyn jego niedotyczących. Inicjatywa pracodawcy, wynikająca z zamiaru osiągnięcia określonych zmian w modelu zatrudniania (w tym zwłaszcza liczebności) pracowników jest bowiem uprzednia do wyrażonej woli pracownika. W konsekwencji wszelkie porozumienia zawarte w ramach uprzednio przeprowadzonego PDO powinny być następnie uwzględnianie, w oparciu o art. 1 ust. 2 ustawy o zwolnieniach grupowych, przy określeniu liczby zwolnień determinujących konieczność przeprowadzenia zwolnień grupowych.

PDO jako źródło zbiorowego prawa pracy

Fakt braku bezpośredniego uregulowania PDO w obowiązujących przepisach prawa generuje trudności w ocenie tego instrumentu w kontekście zbiorowego prawa pracy.

Przy przyjęciu stanowiska o konieczności stosowania przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych do programów dobrowolnych odejść, każdorazowo dochodzić powinno do zawarcia porozumienia, o którym mowa w art. 3 ust. 1 ustawy. W konsekwencji oznaczałoby to nadanie programowi dobrowolnych odejść określonego statusu prawnego, gdyż porozumienia zbiorowe stanowią źródło prawa pracy, jeśli znajdują oparcie na ustawie (np. wyrok SN z 7 września 1999 r., I PKN 243/99).

Jak wskazuje M. Nałęcz (2021) „Oparcie na ustawie oznacza zatem istnienie wyraźnej normy ustawowej zezwalającej lub nakazującej uregulowanie praw i obowiązków pracowników w określonym akcie". W analogiczny sposób odniósł się do kwestii uznawania porozumienia zbiorowego za źródło prawa pracy Sąd Najwyższy w wyroku z 24 maja 2016 r. (sygn. akt I PK 42/16)[13], wskazując na determinanty uznania porozumienia lub innego aktu za akt zawierający przepisy prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Akt taki powinien bowiem kumulatywnie spełniać dwa kryteria w postaci „(…) ustawowego oparcia dla takiego porozumienia oraz uregulowania w nim praw i obowiązków stron stosunku pracy. Od dokonania tej oceny zależy ustalenie, czy dany akt, z którego strona wywodzi roszczenia, ma charakter normatywny (zawiera przepisy prawa pracy stanowiące prawo materialne), czy też jedynie obligacyjny (ustala tylko wzajemne obowiązki jego stron), a także w jaki sposób może dojść do jego rozwiązania oraz czy jego postanowienia będą inkorporowane do indywidualnych umów o pracę" (zob. m.in: wyrok NSA z 19 października 2001, III SA 1316/01; wyrok SN z 19 marca 2008 r., I PK 235/07; orzeczenie SN z 21 października 2008 r., III KAS 2/08; wyrok SN z 25 listopada 2009 r., PK 137/09; wyrok SN z 7 grudnia 2012 r., II PK 128/12).

W tym miejscu należy zwrócić jednak uwagę, iż obecna linia orzecznicza nie tylko Sądu Najwyższego (wyrok SN z 22 października 2019 r., I PK 141/18), ale także Naczelnego Sądu Administracyjnego[14], różnicuje ocenę PDO jako źródła prawa pracy.

Program dobrowolnych odejść wprowadzany jednostronnie przez pracodawcę, z pominięciem procesu jego uprzedniego uzgodnienia z organizacjami związkowymi, nie stanowi źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Stanowisko to koresponduje z zapadłym już 14 stycznia 2009 r. wyrokiem Sądu Najwyższego (III PK 47/08), wskazującym, że „Program dobrowolnych odejść nie wymaga podstawy prawnej do wejścia w życie, gdyż nie jest źródłem prawa pracy w ujęciu art. 9 k.p. ponieważ nie jest porozumieniem zawartym z partnerem społecznym, czyli związkami zawodowymi. Jest to jednostronne oświadczenie pracodawcy o charakterze przysparzającym dla pracowników.". Warto zauważyć, że dochodzi już do powielania wspomnianego stanowiska Sądu Najwyższego w orzeczeniach sądów powszechnych oraz sądów administracyjnych, w tym Naczelnego Sądu Administracyjnego włącznie (zob. wyrok WSA w Warszawie z 5 lutego 2020 r., III SA/Wa 1491/19; wyrok WSA w Opolu z 5 sierpnia 2021 r., II SA/Op 263/21; wyrok SA w Szczecinie z 3 marca 2022 r., III APa 9/21, wyrok NSA z 9 września 2020 r., II FSK 1260/18).

W ocenie Sądu Najwyższego program dobrowolnych odejść ma charakter jednostronnego oświadczenia woli o charakterze przysparzającym pracownikom (wyrok SN z 14 stycznia 2009 r., III PK 47/08). W zależności od rozwiązań przyjętych we wdrażanym PDO, może być traktowany jako oferta w rozumieniu art. 66 k.c. (zob. wyrok SN z 14 stycznia 2009 r., III PK 47/08; Latos-Miłkowska, s. 62 i n.) albo wręcz jedynie jako zaproszenie do negocjacji (art. 72 k.c.)[15]. Sąd Najwyższy w cytowanym powyżej orzeczeniu z 22 października 2019 r. w sposób jednoznaczny przesądził, że w przypadku wdrożenia programu dobrowolnych odejść w drodze jednostronnego aktu pracodawcy, pracownikowi nie przysługuje roszczenie o rozwiązanie stosunku pracy na warunkach tego programu.

Zwrócić należy uwagę na fakt, że pomimo braku stosowania przez pracodawców wprowadzających PDO przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych, podejmują oni działania zmierzające do określenia założeń i zasad PDO z udziałem organizacji związkowych. Zapewnia to większą akceptowalność społeczną wdrażanego programu, a także pozwala na wypracowanie rozwiązań możliwie najkorzystniejszych tak dla pracodawcy jak i pracowników. Wniosek taki wypływa z analizy szeregu raportów bieżących spółek publicznych, wprowadzających programy dobrowolnych odejść. Zaznaczyć należy, że implementacja PDO uzgodnionego z zakładowymi organizacjami związkowymi, powoduje odmienne konsekwencje prawne niż ma to miejsce w przypadku PDO jako jednostronnego oświadczenia woli pracodawcy.

Możliwe jest wprowadzanie PDO jako elementu układów zbiorowych pracy i innych opartych na przepisach powszechnie obowiązujących porozumieniach zbiorowych, regulaminach i statutach określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p.[16]. Program dobrowolnych odejść może, np. stanowić element uzgodnień stron w ramach porozumienia kończącego spór zbiorowy, zawartego w trybie w art. 9 bądź 14 ustawy z 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (tekst jedn. Dz.U. z 2020 poz. 123, dalej jako: ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych) lub porozumienia zawartego w trybie art. 3 ustawy o zwolnieniach grupowych, w ramach którego PDO stanowiłby swoisty program osłonowy, poprzedzający przejście do zwolnień grupowych w rozumieniu tejże ustawy. Nie stoi na przeszkodzie także, aby tego rodzaju mechanizm, jakim jest PDO (jako rozwiązanie ograniczone temporalnie), był elementem zakładowego układu zbiorowego pracy.

Konsekwencją powyższego jest, poprzez inkorporację PDO do określnego porozumienia zbiorowego mającego swe oparcie w ustawie, nadanie mu charakteru źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Dlatego też nie można wykluczyć skutecznego podnoszenia przez pracowników roszczeń o rozwiązanie stosunku pracy w przypadku, gdyby odmowa pracodawcy nie została w sposób należyty uzasadniona, a w szczególności gdyby miała ona charakter dyskryminujący wobec pracownika. Dotyczy to przede wszystkim tych z pracowników, którzy spełniając kryteria podmiotowe zakreślone w danym PDO, nie uzyskają zgody pracodawcy na rozwiązanie stosunku pracy w jego ramach. Teza ta może być oczywiście dyskusyjna wobec istniejącego orzecznictwa Sądu Najwyższego[17], odnoszącego się do analogicznych żądań pracowników, podnoszonych w przypadku braku objęcia ich zwolnieniami grupowymi, jednak w tym należy podkreślić istotną różnicę — w przypadku zwolnień grupo-

wych inicjatywa, o zwolnieniu pracownika jest po stronie pracodawcy, a konstrukcja PDO tego rodzaju decyzyjność przekazuje pracownikowi.

Często wprowadzanie PDO jest wynikiem zawarcia porozumienia w relacji pracodawca — reprezentujące pracowników organizacje związkowe. Negocjacje obejmują zakres, warunki udziału, system zachęt, kryteria objęcia poszczególnych grup pracowników, czy też tryb złożenia i akceptacji oferty pracownika skorzystania z PDO. Elementem negocjacji mogą być konsultacje z ogółem pracowników. Konsultacje mogą stanowić także sposób na przełamywanie potencjalnego impasu w prowadzonych negocjacjach. Dyskusyjnym natomiast będzie charakter prawny takich porozumień, jako mogących ewentualnie posiadać walor źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Zauważyć należy, że dużo częściej jest artykułowana negatywna ocena doktryny i orzecznictwa tak szerokiego ujmowania tego rodzaju porozumień. Zauważyć należy, że konieczność posiadania odpowiedniego umocowania w akcie powszechnie obowiązującym wydaje się być stanowiskiem przeważającym[18]. Nie oznacza to jednak, że w ramach dorobku judykatury nie pojawia się stanowisko odmienne, traktujące powyższe podejście jako zbyt wąsko interpretujące pojęcie „źródeł prawa pracy”[19]. Konsekwencją przyjęcia, że PDO zawarte jako wynik negocjacji pomiędzy pracodawcą a organizacjami związkowymi pozbawione jest atrybutu źródła prawa pracy, jest traktowanie regulaminu tego programu jako porozumienia, którego nierealizowanie przez pracodawcę może stanowić podstawę do wszczęcia, w oparciu o art. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, sporu zbiorowego na tym tle.

Wnioski

Należy przychylić się do stanowiska wskazującego na wyraźne rozróżnienie instytucji programu dobrowolnych odejść i zwolnień grupowych. Pomimo szeregu zbieżności pomiędzy nimi, a zwłaszcza łączącego je celu, jakim jest zmiana struktury zatrudnienia, program dobrowolnych odejść posiada cechy odróżniające go od rozwiązań przewidzianych przez ustawę o zwolnieniach grupowych. Elementem kluczowym jest pozostawienie pracownikowi swobody w podjęciu decyzji o skorzystaniu z rozwiązań proponowanych przez PDO, której to swobody jest pozbawiony w przypadku objęcia go zwolnieniami grupowymi.

Status prawny programu dobrowolnych odejść może być różnorodny, od jednostronnego oświadczenia woli pracodawcy do źródła prawa pracy. To od decyzji pracodawcy zależy, w jaki sposób ukształtuje on w tym zakresie PDO, przy czym oczywiście działanie samodzielne dawać mu będzie znacznie większą swobodę w stanowieniu warunków PDO. Ustalenie warunków programu dobrowolnych odejść w uzgodnieniu z organizacją związkową może natomiast zapewniać większe prawdopodobieństwo sukcesu. Ma to jednak określone konsekwencje prawne, których zakres różni się w zależności od sposobu, w jakim następuje wspomniane uzgodnienie.

Programy dobrowolnych odejść będą z całą pewnością zyskiwać na popularności. Przemawiać za tym będzie łatwość i elastyczność tej formy optymalizacji zatrudnienia u pracodawcy, która zmierza do zapewnienia obopólnych korzyści, tak po stronie pracowników jak i pracodawców. W szczególności rozwiązanie to będzie wykorzystywane przez pracodawców wdrażających wieloletnie programy strategiczne rozwoju przedsiębiorstw, zakładających zmianę modelu zatrudniania lub związanych różnego rodzaju porozumieniami socjalnymi, jak np. porozumienia zapewniające wieloletnie gwarancje zatrudniania. Uznanie przez Sąd Najwyższy programu dobrowolnych odejść, jako rozwiązania alternatywnego wobec zwolnień grupowych, upraszcza realizację wspomnianych założeń, wyłączając konieczność ich akceptacji przez związki zawodowe. Nie oznacza to jednak, że dialog społeczny w tego typu sytuacjach powinien być wyłączony — z całą pewnością wsparcie PDO przez organizacje związkowe, poprzez zapewnienie im udziału w wypracowaniu założeń programu, może pozytywnie wpływać na osiągnięcie założonych celów.

Program dobrowolnych odejść może także łagodzić skutki ewentualnych zwolnień grupowych, aczkolwiek nie można zapominać, że w wielu przypadkach zwolnienia grupowe są rozwiązaniem ostatecznym, mającym na celu „ratowanie pracodawcy” przed widmem zakończenia działalności, w tym nawet upadłości — w takim przypadku skuteczne wdrożenie PDO (opierającego się na systemie zachęt atrakcyjniejszym niż przewidziane w art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych) wydaje się rozwiązaniem trudnym, aczkolwiek z całą pewnością bardziej akceptowanym społecznie.

Przypisy/Notes

[1] Zob. także regulację unijną dotyczącą analizowanej problematyki: dyrektywa Rady 98/59/WE z 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (L. 226/16, 12.8.1998).

[2] Raport bieżący 25/2009.

[3] Raport bieżący 27/2015, 32/2015 i 34/2015.

[4] Raport bieżący 32/2016.

[5] Raport bieżący 14/2020.

[6] Raport bieżący 22/2021.

[7] www.etuc.org › sites › default › files › Rapport_Syndex_CES_PL_1

[8] Warte zaznaczenia jest to, że analizowane w raporcie procesy restrukturyzacyjne m.in. Honeywell Airport Systems GmbH, ORANGE Polska S.A., EDF Rybnik S.A., Ericsson, TATA Steel Scunthorpe, czy też firmy z sektora metalurgicznego we Francji opisują jako element istotny z perspektywy PDO, czy też „planu rekompensaty społecznej" osiągnięcie uprzedniego porozumienia z reprezentującą pracowników stroną społeczną.

[9] PDO jako rozwiązanie ułatwiające restrukturyzację dostrzegł K. Walczak już w roku 2004 (Walczak, 2004, s.) Zob. również wyrok SN z 14 stycznia 2009 r. (III PK 47/08) oraz Walczak, 2009, s. 65 i n.

[10] Z zastrzeżeniem, że tak jednoznaczne sformułowanie dotyczy oświadczenia pracodawcy o wdrożeniu PDO jako jednostronnego aktu o charakterze przysparzającym, a nie traktowanego jako źródło prawa pracy w rozumieniu Kodeks pracy.

[11] Należy zwrócić uwagę na rozważania M. Szypniewskiego (2021), w których za D. Dzienisiuk, wskazuje na wadliwość implementacji dyrektywy Rady 98/59/WE. Wadliwość ta uwidacznia się w relacji brzmienia art. 1 ust. 2 ustawy o zwolnieniach grupowych i treści art. 1 ust. 1 akapit 2 dyrektywy 98/59/WE. W ocenie wspomnianego autora doszło na gruncie prawa krajowego do swoistego „odwrócenia" założeń, jakie stawia dyrektywa przy wdrażaniu zwolnień grupowych. O ile bowiem dyrektywa 98/59 wskazywała, że determinantem uznania, że w ramach obliczenia liczby zwalnianych pracowników dochodzi do zwolnień grupowych, jest to, że obejmują one co najmniej pięć zwolnień, dokonywanych przez pracodawcę z powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem, powiększone o „inne formy wygaśnięcia umowy o pracę", to w przypadku art. 1 ust. 2 ustawy o zwolnieniach grupowych ustawodawca krajowy przyjął, że do liczby osób zwalnianych z inicjatywy pracodawcy należy doliczyć porozumienia stron rozwiązujące stosunek pracy z inicjatywy pracodawcy, jeżeli dotyczy to co najmniej pięciu pracowników. M. Szypniewski podkreśla w konsekwencji sprzeczność przepisu krajowego z odpowiednią regulacją dyrektywy 98/58/WE.

[12] Zob. także wyrok TSUE z 22 lutego 2018 r. Porras Guisado przeciwko Bankia SA i in. (C-103/16). W ramach analizowanego w orzeczeniu stanu faktycznego opisany jest mechanizm określania osób podlegających zwolnieniom grupowym, gdzie jednym z elementów branych pod uwagę było iż „…po odliczeniu stanowisk pracy, które przedsiębiorstwo postanawia **zlikwidować po przeprowadzeniu procedury przystąpienia [do programu odejść z pracy za odszkodowaniem]** i odliczeniu osób objętych procedurami mobilności geograficznej i zmiany zaszeregowania w celu pokrycia potrzeb powstałych **w wyniku dobrowolnych odejść pracowników** […], przedsiębiorstwo wskaże osoby objęte zwolnieniem grupowym w odpowiednim zakresie zastosowania, z uwzględnieniem noty wynikającej z przeprowadzonych przez przedsiębiorstwo procedur oceny umiejętności i wskaźników potencjału. ".

[13] Odmiennie Sąd Najwyższy w wyroku z 6 lutego 2006 r. (III PK 114/05): „Porozumienie zbiorowe partnerów społecznych określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy, także zawarte bez »oparcia na ustawie«, jest źródłem prawa pracy (art. 59 ust. 2 i 4 Konstytucji w związku z art. 9 § 1 k.p.).".

[14] Wyrok NSA z 9 września 2020 r., (II FSK 1260/18): „Stworzone przez pracodawcę z jego inicjatywy bez udziału organizacji związkowej programy dobrowolnych odejść nie stanowią źródła prawa pracy, o którym mowa w art. 9 § 1 k.p.".

[15] Wyrok SN z 22 października 2019 r., (I PK 141/18): „Biorąc pod uwagę praktykę, należy przyjąć że potraktowanie PDO jako zaproszenia do negocjacji ma charakter ograniczony jedynie co do aspektu ustalenia przez strony samego rozwiązania stosunku pracy, a nie elementów przedmiotowo istotnych (*essentialia negotii*) jak termin czy wysokość przysługującego świadczenia".

[16] Patrz: wyrok SA w Katowicach z 21 grudnia 2015 r. (III APa 54/15): „Strony porozumienia zbiorowego mogą »nadać« pakietowi socjalnemu — czy też umowie społecznej charakter normatywny tylko poprzez ewentualne włączenie jego postanowień w całości lub w części do układu zbiorowego pracy lub do porozumienia mającego oparcie w ustawie Kodeks pracy.".

[17] Np. cytowany już wyrok SN z 22 października 2019 r. (I PK 141/18). Patrz także wyrok SN z
4 października 2011 r. (I PK 46/11).

[18] Patrz np.: komentarz do art. 9 k.p.: A. Sobczyk, 2020; Świątkowski, 2018; wyrok SN z 7 grudnia 2012 r. (II PK 128/12): „Nie do zaakceptowania jest pogląd, że porozumienie zbiorowe partnerów społecznych określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy, także zawarte bez »oparcia na ustawie«, jest źródłem prawa pracy ze względu na treść art. 59 ust. 2 i 4 Konstytucji w związku z art. 9 § 1 k.p.".

[19] Np. wyrok SN z 11 stycznia 2013 r. (I PK 143/12): „Pojęcia »oparcia na ustawie« z art. 9 § 1 k.p. nie można rozumieć wąsko jako ustawowe upoważnienie (zobowiązanie) do zawarcia określonego porozumienia zbiorowego (umowy nazwanej zbiorowego prawa pracy) ze wskazaniem okoliczności, w jakich ma być zawarte, jego przedmiotu i zakresu podmiotowego. W takim rozumieniu »oparcie na ustawie« byłoby bowiem zbliżone do ustawowego upoważnienia do wydania aktu wykonawczego (art. 92 ust. 1 Konstytucji RP). Pojęcie to należy rozumieć szeroko jako wskazanie w ustawie (wyraźne lub wyinterpretowane) możliwości zawarcia porozumienia zbiorowego, nawet bez bliższego jego określenia. Za takim szerokim rozumieniem pojęcia oparcia na ustawie" w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. innego porozumienia zbiorowego przemawiają względy systemowe (w tej konkretnie sprawie, m.in. regulacje art. 20 i art. 59 ust. 2 Konstytucji RP, art. 23 ust. 1 i art. 261 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych, przepisy konwencji MOP oraz prawa unijnego), a także względy funkcjonalne (efektywność regulacji prawnych i realizacja funkcji ochronnej prawa pracy)."; wyrok SN z 4 października 2011r., (I PK 46/11): „(…) nie można wykluczyć, że akt wewnętrzny spółki kapitałowej określony jako »uchwała zarządu« jest źródłem prawa pracy opartym na ustawie.".

Bibliografia/References

Latos-Miłkowska, M. (2016). Programy dobrowolnych odejść. *Monitor Prawa Pracy* (2).

Nałęcz, M. (2021). Komentarz do art. 9 k.p. W: K. Walczak, *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. 32. C.H.Beck.

Sobczyk, A. (Red.). (2020). *Kodeks pracy. Komentarz*. C.H.Beck.

Szypniewski, M. (2021). Program dobrowolnych odejść a pojęcie „zwolnienia grupowego", *Monitor Prawa Pracy* (1).

Świątkowski, A.M. (2018). *Kodeks pracy. Komentarz*. C.H.Beck.

Tutaj, M. (2022). Programy dobrowolnych odejść a zwolnienia grupowe. Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z 22 października 2019 r., I PK 141/18. *Orzecznictwo Sądów Polskich* (2).

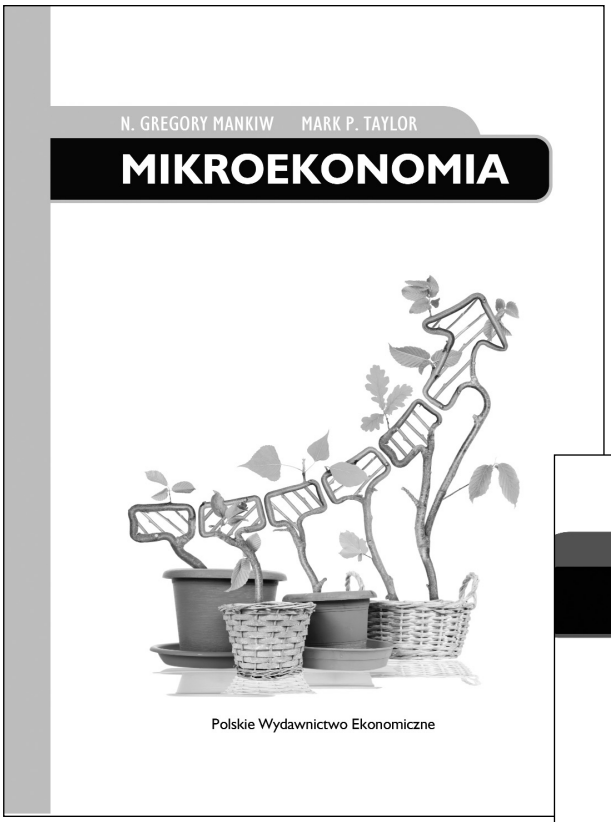
Walczak, K. (2004). Pakiety Socjalne a programy dobrowolnych odejść, *Monitor Prawa Pracy* (11).

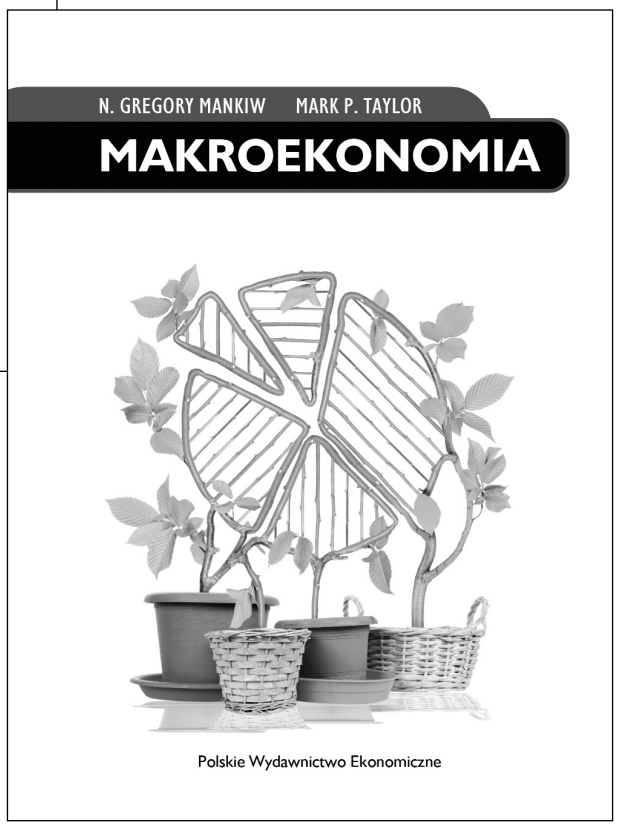
Walczak, K. (2009). Program dobrowolnych odejść - nienazwana instytucja prawa pracy i problemy z jej interpretacją, W: A. Patulski, K. Walczak (Red.). *Jedność w różnorodności. Studia z zakresu prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i polityki społecznej. Księga Pamiątkowa dedykowana prof. W. Muszalskiemu*, C.H.Beck.

Mgr Dominik Wojtasiak, radca prawny. Absolwent Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Gdańskiego. Członek Okręgowej Izby Radców Prawnych w Olsztynie.

Mgr Dominik Wojtasiak, a Masters of law degree, attorney-at-law. Law degree holder form the Faculty of Law and Administration at the University of Gdansk, member of the Regional Bar Association of Olsztyn.

Polecamy





Po więcej informacji zapraszamy na stronię PWE: www.pwe.com.pl