

Przejęcie zakładu pracy na innego pracodawcę

Prawo polskie w kwestii transferu przedsiębiorstwa zsynchronizowano z dyrektywą Rady nr 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów¹.

Zgodnie z przepisem art. 23¹ § 1 kodeksu pracy w razie przejścia zakładu lub jego części na innego pracodawcę, staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy. Zmiana pracodawcy odbywa zatem *ex lege*, a to oznacza, iż nowy pracodawca niejako „automatycznie” staje się stroną stosunku pracy.

PRZYCZYNY

Podstawy prawne przejścia zakładu pracy mogą być następujące: sprzedaż, dzierżawa, dziedziczenie w przypadku śmierci pracodawcy będącego osobą fizyczną, przekształcenie w spółkę lub spółdzielnię, rozwiązanie umowy agencyjnej, fuzja z innym przedsiębiorstwem. Powołując się na orzeczenia Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, słusznie podkreśla L. Florek, iż transfer może obejmować działalność o charakterze ubocznym, czego przykładem jest prowadzenie stołówek (...), przedmiotem transferu może być sprzedaż samochodów, nawet jeżeli nowy pracodawca nie przejął żadnych składników mienia². Także powstanie oraz zniesienie pracodawcy wewnętrznego może prowadzić do przejęcia zakładu pracy³. Aktualny stan prawny potwierdza, że transfer nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy (art. 23¹ § 6 k.p.). W obecnej sytuacji społeczno gospodarczej często pracodawcy dokonują pozornego przekazania pracowników do innego pracodawcy bez podania podstawy prawnej przejścia w postaci art. 23¹ kodeksu pracy. Jednakże Sąd Najwyższy stoi na stanowisku, iż każde przejście zakładu pracy przez inny podmiot spowoduje skutki określone w art.

23¹ kodeksu pracy⁴. Pamiętać jednak należy, że Wyroki Sadu Najwyższego nie są w Polsce prawem powszechnie obowiązującym i mają moc prawną tylko w sprawie, w której zapadły. Zatem wydane w konkretnej indywidualnej sprawie orzeczenie może różnić się od tego, które zapadło przed Sądem Najwyższym.

INFORMACJE

Od stycznia 2004r. przepis art. 23¹ k.p. zmienił brzmienie w sposób następujący: jeżeli u pracodawców, o których mowa w § 1, nie działają zakładowe organizacje związkowe, dotychczasowy i nowy pracodawca informują na piśmie swoich pracowników o przewidywanym terminie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, jego przyczynach, prawnych, ekonomicznych oraz socjalnych skutkach dla pracowników, a także zamierzonych działaniach dotyczących warunków zatrudnienia pracowników, w szczególności warunków pracy, płacy i przekwalifikowania; przekazanie informacji powinno nastąpić co najmniej na 30 dni przed przewidywanym terminem przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę. Procedura informacyjna po nowelizacji została doprecyzowana poprzez wskazanie, iż na obu pracodawcach (zbywcy i nabywcy) ciąży obowiązek poinformowania pracowników. W piśmiennictwie podnoszony był ten problem, jako istotnie kłopotliwy w interpretacji prowadzący często do odmiennych wniosków⁵. Z kolei zakładowe organizacje związkowe uzyskują powyższe informacje na podstawie art. 26¹ ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Sankcją za niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązku informacyjnego będzie odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy na zasadzie art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p.⁶.

KONSULTACJE

Jeśli dotychczasowy lub nowy pracodawca zamierzają podjąć działania dotyczące warunków zatrudnienia pracowników, ciąży na nich obowiązek podjęcia rokowań z

zakładowymi organizacjami związkowymi. Celem prowadzonych konsultacji będzie zawarcie porozumienia określającego zasady, na których zmiany warunków zatrudnienia mają być dokonywane⁷. Zasadę konsultacji z przedstawicielami pracowników wyraża także art. 7 ust. 2 przytoczonej na początku dyrektywy 2001/23 WE.

SYTUACJA ORGANIZACJI ZWIĄZKOWEJ

W stosunku do zakładowych organizacji związkowych, które stanowią ogniwa większych struktur, brak jest ogólnego przepisu ustawowego dotyczącego skutków przekształceń organizacyjnych po stronie pracodawcy. Związek zawodowy działający w zakładzie pracy nie ma zatem ustawowego obowiązku zmiany swojej struktury organizacyjnej przy łączeniu lub podziale zakładu pracy ale jeśli tego nie uczyni straci możliwość korzystania z uprawnień przysługujących komisji zakładowej lub międzyzakładowej, choć nie przestanie być organizacją związkową. Potwierdza to Uchwała składu siedmiu sędziów z dnia 24 kwietnia 1996r.⁸ gdzie Sąd Najwyższy stwierdził, iż zakładową organizacją związkową w rozumieniu przepisów ustawy o z.z. jest to tylko taka podstawowa jednostka organizacyjna NSZZ „Solidarność”, która jako jedyna organizacja tego związku zakresem swojego działania obejmuje cały zakład pracy.

Na XVII Krajowym Zjeździe Delegatów NSZZ „Solidarność” w Spale, zdecydowaną większością głosów przyjęto nowy projekt statutu w którym m.in. uregulowano w sposób odmienny od poniżej przedstawionej zasady, wedle których będą postępować jednostki organizacyjne związku w przypadku przekształceń podmiotu zatrudniającego. Jednakże do czasu rejestracji nowego statutu stosowane są dotychczasowe zasady, których analiza przedstawiona jest poniżej.

Uchwała Komisji Krajowej Nr 685/99 ws. członkostwa w NSZZ „Solidarność”, gdzie w ust. 1 wskazuje się, iż wszyscy członkowie związku zatrudnieni w danym zakładzie pracy u danego pracodawcy, mogą należeć tylko do jednej podstawowej jednostki organizacji związku, która obejmuje swoim zasięgiem działania ten zakład pracy. Zastosowanie w/w uchwały powoduje konieczność dokonania jednej z następujących zmian w wyniku przekształceń podmiotu zatrudnienia,:

1. u nowego pracodawcy może powstać nowa organizacja związkowa jeżeli taka jeszcze nie istnieje,
2. może powstać międzyzakładowa organizacja związkowa gdy związek zawodowy u nowego pracodawcy istnieje.

Z kolei zasady postępowania odnośnie dostosowania struktury NSZZ „Solidarność” do struktury organizacyjnej pracodawcy zmienionej w rezultacie przekształcenia dotychczasowej wielozakładowej struktury organizacyjnej pracodawcy w jeden zakład pracy określa uchwała Komisji Krajowej Nr 555/96 ws. struktury związku wobec przekształcenia struktury organizacyjnej pracodawcy z wielozakładowej w jeden zakład pracy. Uchwała nakłada na dotychczasowe samodzielne organizacje związkowe NSZZ „Solidarność” obowiązek przekształcenia się w jedną organizację po zawarciu porozumienia wskazującego, która z dotychczasowych organizacji utrzymuje status organizacji zakładowej. W przypadku braku porozumienia decyzję w sprawie, która z dotychczasowych samodzielnych organizacji zakładowych utrzymuje ten status podejmuje właściwy zarząd regionu, bądź zarządy regionu w przypadku braku porozumienia pomiędzy organizacjami związkowymi zarejestrowanymi w więcej niż jednym regionie. W przypadku braku porozumienia pomiędzy organizacjami związkowymi zarejestrowanymi w więcej niż jednym regionie oraz braku porozumienia pomiędzy zarządami regionów, decyzję w sprawie powyższej podejmuje Prezydium KK NSZZ „Solidarność”⁹.

OCHRONA DZIAŁACZY

Odmianą kwestią jest ochrona członków związku w przypadku przejścia części chronionych pracowników do nowego pracodawcy. Sprawy tej dotyczy Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 29 października 1992r.¹⁰, w której Sąd Najwyższy po rozpoznaniu wniosku KK NSZZ „Solidarność” wypowiedział się, że zakaz wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej w okresie roku po wygaśnięciu mandatu członka zarządu lub komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej nie dotyczy zatrudnienia u owego pracodawcy, niezależnie od sposobu ustania stosunku pracy. Zakaz ten obowiązuje w zakładzie pracy powstałym w wyniku połączenia, przejęcia i podziału zakładu pracy¹¹. Orzeczenie to jest obecnie częściowo nieaktualne. Trybunał

Konstytucyjny w wyroku z 7 kwietnia 2003r. (sygn. akt P 7/02, Dz. U. nr 63, poz. 590) orzekł, że objęcie szczególną ochroną członków komisji rewizyjnej związku zawodowego jest niezgodne z Konstytucją. Przepis gwarantujący tę ochronę 15 kwietnia 2003r. utracił zatem moc prawną. Obecnie ochronie nie podlegają członkowie komisji rewizyjnej a jedynie imiennie wskazani uchwałą zarządu członkowie związku lub inni pracownicy będący członkami danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnieni do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy (art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych).

Jeżeli jednak nastąpiła zmiana pracodawcy w trybie art. 23¹ k.p. przykładowo w połowie roku 2003, to dotychczas chroniony członek związku, który przejęty został do nowego pracodawcy, będzie podlegał tej ochronie do końca czerwca 2004r. Taka interpretacja jest następstwem zapisu art. 11 ustawy z dnia 26 lipca 2002r¹². o zmianie ustawy – kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw. Na jego podstawie pracownik objęty ochroną, o której mowa w art. 32 ustawy o z.z., nabytą na podstawie tych przepisów w brzmieniu obowiązującym przed dniem wejścia ustawy w życie, podlega takiej ochronie w okresie roku od dnia wejścia w życie¹³ art. 32 w brzmieniu nadanym ustawą.

W sytuacji połączenia jednostek organizacyjnych związku, które dokonywały wskazań osób chronionych po 30 czerwca 2003r., na podstawie art. 32 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych okres ochrony wskazany uchwałą Zarządu zarówno jednej jak i drugiej jednostki organizacyjnej związku ulegnie skróceniu. Faktyczny okres ochrony dotychczas podlegających ochronie poprzez imienne wskazanie, stosownie do zapisu art. 32 ust. 2 ustawy o zw. zaw. wynosił będzie połowę okresu liczonego od momentu wskazania do momentu połączenia, jednak nie dłużej niż rok. Zarząd połączonej organizacji związkowej powinien ponownie dokonać imiennego wskazania osób podlegających ochronie zgodnie z zasadami określonymi w ustawie o związkach zawodowych.

OBOWIĄZYWANIE UKŁADU ZBIOROWEGO PRACY

Zgodnie z art. 241⁸ § 1 k.p., przez okres roku nowy pracodawca ma obowiązek stosować względem przejętych pracowników postanowienia układu zbiorowego, który był stosowany dotychczas w przejmowanym zakładzie pracy. Nowy pracodawca nie staje się natomiast stroną układu zakładowego. Ustawodawca zatem wprowadził automatyczną konstrukcję związania nowego pracodawcy postanowieniami układowymi. Oznacza to: po pierwsze, że postanowienia tego układu wygasają dopiero po roku od dnia przejęcia zakładu, oraz po drugie, że w tym okresie nie może nastąpić niekorzystna dla pracowników zmiana wynikających z tych układów, szeroko pojętych warunków pracy i płacy. Nic natomiast nie stoi na przeszkodzie, by pracodawca mógł w tym czasie dokonać zmiany korzystnej dla pracowników (art. 241⁸ § 1 zdanie 3 k.p.). Po upływie roku od przejęcia zakładu lub jego części, postanowienia dotychczasowego układu wygasają z mocy prawa. Nie oznacza to jednak, aby automatycznie ulegała zmianie treść zawartych umów o pracę. Jeżeli pracodawca chce je zmienić, może tego dokonać w drodze wypowiedzenia zmieniającego, wypowiadając warunki pracy i płacy wynikające z dotychczasowego układu i proponując nowe, mniej korzystne od dotychczasowych. Może też zawrzeć nowy układ zbiorowy zawierający postanowienia mniej korzystne od poprzedniego układu pod warunkiem, że nie będą one mniej korzystne niż ustawowe przepisy prawa pracy lub przepisy wydane na ich podstawie.

Jeżeli w każdym z łączonych zakładów pracy obowiązywał układ zbiorowy, nowy pracodawca powinien wspólnie z zakładową organizacją związkową ustalić, który z tych układów będzie obowiązywał w nowym zakładzie, do czasu zawarcia w tym zakładzie nowego układu zbiorowego. Wybór jednego z zakładowych układów zbiorowych może być dowolny, pod warunkiem nienaruszenia zasady, że jeżeli zakłady te były objęte tym samym lub różnymi ponadzakładowymi układami zbiorowymi, treść stosunku pracy byłych pracowników tych zakładów nie może być mniej korzystna od warunków określonych w układach. Dokonane ustalenie ma charakter porozumienia na podstawie 241¹⁰ k.p. który stanowi, że strony uprawnione do zawarcia układu zbiorowego pracy mogą zawrzeć porozumienie

o stosowaniu układu, którego nie są stronami. Porozumienie może obejmować układ w całości lub w części. Do porozumienia takiego stosuje się odpowiednio przepisy działu jedenastego kodeksu pracy o układach zbiorowych.

PRAWO ROZWIĄZANIA STOSUNKÓW PRACY

Stosownie do zapisu art. 23¹ § 4 k.p. w terminie 2 miesięcy od przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, pracownik może bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem, rozwiązać stosunek pracy. Rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie powoduje dla pracownika skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem. Jak twierdzi T. Zieliński

na tej zasadzie pracownikowi, który skorzystał z prawa rozwiązania stosunku pracy za 7-dniowym uprzedzeniem, przysługuje prawo do zasiłku dla bezrobotnych, którego pozbawieni są bezrobotni w przypadku rozwiązania przez nich stosunku pracy za wypowiedzeniem lub na mocy porozumienia stron. Rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie jak komentuje T. Zieliński, nie powoduje natomiast skutków wypowiedzeń przewidzianych w ustawie o zwolnieniach grupowych, czyli odpraw z tytułu zwolnień grupowych faktycznie nie wypłaca się. Ustawa ta normuje w sposób szczególny inne sytuacje niż art. 23¹ k.p.¹⁴.

- Ewa Podgórska – specjalista Działu Prawnego KK NSZZ „Solidarność”

1 Por. bliżej na ten temat L. Florek *Europejskie prawo pracy*, Warszawa 2003, s. 107 i n.

2 Tak L. Florek s. 112

3 Tak Ł. Pisarczyk *Przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę W-wa 2002*, s.78

4 Wyrok Sądu Najwyższego z 29 sierpnia 1995r., PRN 38/95, OSNP 1996, nr 6, poz.83

5 Por. Ł. Pisarczyk *Przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę W-wa 2002*, s. 165 i n., Z. Hajn *Nowa regulacja przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę*, PiZS 1996, nr 10, s. 26.

6 M. Gersdorf *Kodeks pracy. Komentarz* pod red. Z. Salwy, W-wa 2004, s. 122.

7 W prawie polskim podstawę prawną konsultacji stanowi art. 26¹ ust. 3 ustawy o związkach zawodowych.

8 Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 24 kwietnia 1996 r. I PZP 38/95 OSNP 1996/23/353.

9 por. uchwała Komisji Krajowej Nr 555/96 ws. struktury związku wobec przekształcenia struktury organizacyjnej pracodawcy z wielozakładowej w jeden zakład pracy.

10 Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 29 października 1992r., I PZP 52/92, OSNC 1993/4/48.

11 R. Bessaraba „Przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę” Biblioteczka Pracownicza Nr. 101, Warszawa 1999r., s. 90-91.

12 ustawa z dnia 26 lipca 2002r. o zmianie ustawy – kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2002r. Nr 135 poz. 1146).

13 z dniem 1 lipca 2003r.

14 T. Zieliński „Kodeks pracy”. Komentarz, Warszawa 2001r., s.231.