

ZATRUDNIENIE

Przejście zakładu pracy – o czym pamiętać?

Jeżeli dochodzi już do przejścia zakładu pracy (jego części), to zarówno nowy jak i dotychczasowy pracodawca muszą zwrócić uwagę na cały szereg istotnych kwestii z tym związanych.



MACIEJ PIETRZYCKI

radca prawny w kancelarii
Andersen w Polsce

W obrocie gospodarczym przedsiębiorcy często sprzedają należące do siebie zakłady, łącząc się z innymi podmiotami, bądź też tworzą lub likwidują wyodrębnione jednostki, funkcjonujące w ramach prowadzonej przez siebie działalności (np. oddziały spółki). Takie działania pociągają za sobą skutki również w sferze prawa pracy. Jednym z nich jest tzw. przejście zakładu pracy (lub jego części) na innego pracodawcę, z którym związane są liczne obowiązki podmiotów zatrudniających.

Lakoniczne przepisy

Na początku należy ustalić, czy w danym przypadku doszło w ogóle do przejścia zakładu pracy (lub jego części) na innego pracodawcę. Fakt, że zagadnienie to zostało ujęte w przepisach dość lakonicznie, utrudnia prawidłowe wypełnienie przez pracodawcę wszystkich związanych z tym obowiązków. Wystarczy wspomnieć, że pojęcie „przejścia

zakładu pracy” nie zostało w ogóle przez ustawodawcę zdefiniowane. Przepisy określają jedynie skutki (i to niektóre) związane z tego rodzaju transferem.

W orzecznictwie powszechnie uznaje się jednak, że pojęcie to należy rozumieć szeroko tj. jako wszelkie zdarzenia, wskutek których pracownicy są transferowani do innego podmiotu. Może tu zatem chodzić o sprzedaż przedsiębiorstwa lub jego dzierżawę, ale też likwidację oddziału spółki, który był dotychczas samodzielnym pracodawcą (bądź przeciwnie – ustanowienie przez spółkę takiego oddziału). W zasadzie w każdej sytuacji, w której wyodrębniona i zorganizowana grupa pracowników ma zostać podporządkowana innemu pracodawcy (tj. wykonywać polecenia osób działających w jego imieniu w miejscu i czasie wyznaczonym przez te osoby), istnieje możliwość, że doszło do przejścia zakładu pracy lub jego części. Co ważne, tego rodzaju transfer może nastąpić również bez transferu majątku dotychczasowego pracodawcy, poprzez samo tylko przejście jego zadań i kompetencji (tak m.in.: WSA w Krakowie, sygn. ISA/Kr 100/20). Sytuacje te należy zatem każdorazowo poddać odpowiedniej analizie prawnej.

Jeżeli dochodzi już do przejścia zakładu pracy (jego części), to zarówno nowy jak i dotychczasowy pracodawca muszą zwrócić uwagę na istotne kwestie z tym związane.

Kontynuacja umów

Przede wszystkim nowy pracodawca staje się stroną umów o pracę przejmowanych pracowników. Skutek ten następuje automatycznie z dniem transferu. Nowy pracodawca nie musi zatem zawierać żadnych nowych umów z przejmowanymi osobami (byłoby to wręcz nieprawidłowe). W wyniku przejścia zakładu pracy zmianie nie ulega również rodzaj umów (czas określony, nieokreślony itp.).

Pracodawcy powinni mieć na uwadze, że powyższy automatyzm kontynuowania zatrudnienia pełni rolę ochronną. Z tego względu w orzecznictwie przesądono, że sam fakt przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy przez pracodawcę (tak m.in. wyrok SN z 9 października sygn. II PK 60/08). Przejmowani pracownicy mogą natomiast w terminie dwóch miesięcy od daty przejścia zakładu pracy, bez wypowiedzenia, za siedmiomiesięcznym uprzedzeniem, rozwiązać stosunek pracy z nowym pracodawcą.

Regulamin pracy i wynagrodzenia

Należy pamiętać, że o prawach i obowiązkach stron stosunku pracy decydują nie tylko wspomniane wyżej umowy, ale także postanowienia obowiązujących w danym zakładzie

regulaminów. Jeżeli chodzi o regulamin pracy, to sprawą jest relatywnie prosta – co do zasady nowy pracodawca powinien po prostu zapoznać wszystkich przejmowanych pracowników z obowiązującym u niego regulaminem. Inne zasady dotyczą natomiast regulaminu wynagradzania.

Na mocy art. 772 § 5 k.p. w zw. z art. 241¹³ k.p. postanowienia regulaminu u nowego pracodawcy korzystniejsze dla pracowników od tych, które dotychczas ich obowiązywały, z dniem połączenia zastępują (z mocy prawa) dawne regulacje. Postanowienia mniej korzystne wprowadza się natomiast w drodze indywidualnych porozumień z pracownikami bądź też stosowania wypowiedzeń zmieniających. Nie wystarczy zatem, aby nowy pracodawca jedynie zapoznał przejmowanych pracowników z regulaminem wynagradzania.

Mając to na to uwadze, warto (jeszcze przed transferem) przeprowadzić szczegółową analizę regulaminów obowiązujących u obu pracodawców tak, aby ustalić zakres i charakter różnic pomiędzy tymi regulaminami.

W szczególności nowy pracodawca musi mieć świadomość, że przez pewien czas związany będzie – wobec przejmowanych pracowników – postanowieniami płacowymi obowiązującymi u ich poprzedniego pracodawcy.

Zarówno dotychczasowy jak i nowy pracodawca mają obowiązek poinformowania

na piśmie działających u każdego z nich związków zawodowych m.in. o: przewidywanym terminie transferu i jego przyczynach oraz prawnych, ekonomicznych i socjalnych skutkach dla pracowników, a także działaniach dotyczących warunków zatrudnienia. Przekazanie tych informacji powinno nastąpić co najmniej na 30 dni przed przewidywanym terminem przejścia zakładu. Ponadto jeżeli w związku z planowanym transferem dotychczasowy lub nowy pracodawca zamierza podjąć działania dotyczące warunków zatrudnienia pracowników, jest on obowiązany do podjęcia negocjacji ze związkami w celu zawarcia porozumienia w tym zakresie. Gdyby jednak do zawarcia takiego porozumienia nie doszło w terminie 30 dni, pracodawca może działać samodzielnie (uwzględniając w miarę możliwości ustalenia dokonane ze związkami w toku negocjacji).

Pozostałe obowiązki

Jeżeli w danym zakładzie nie ma związków zawodowych, powyższy obowiązek informacyjny pracodawca musi wypełnić bezpośrednio wobec zatrudnionych przez siebie pracowników. Przepisy nie precyzują formy przekazania takiej informacji, niemniej wymóg zachowania formy pisemnej zdaje się skłaniać ku uznaniu, że każdy pracownik powinien zostać poinformo-

wany indywidualnie. Niezależnie od wyżej wskazanych obowiązków, przejście pracowników będzie również pociągało za sobą konieczność dokonania czynności technicznych i urzędowych. Wśród najważniejszych wymienić można:

- przekazanie akt osobowych oraz pozostałej dokumentacji pracowniczej;
- przejęcie środków Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych na zasadach opisanych szczegółowo w ustawie o ZFŚS;
- wyrejestrowanie i zarejestrowanie przejmowanych pracowników w ZUS.

Analiza orzecznictwa

Jak widać, przejście zakładu pracy wiąże się z licznymi obowiązkami pracodawców. Poza opisanymi kwestiami istnieje jednak wiele innych, złożonych zagadnień związanych z tego rodzaju transferem (jak chociażby kwestia „przejścia” związków zawodowych do nowego pracodawcy).

W związku z brakiem szczegółowych regulacji prawnych niejednokrotnie konieczne staje się przeprowadzanie przez pracodawcę analiz orzecznictwa sądów pracy w podobnych sprawach. Tego rodzaju „materiał pomocniczy” jest jednak na tyle dużo, że możliwe jest – w miarę sprawne – przejście przez całą omawianą procedurę. /©©