

p. E. Kleniewska
06.05.2013r.
M. Chowaniec

p. M. Chowaniec
2/05/13

MINISTERSTWO PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

DEPARTAMENT PRAWA PRACY

ul. Nowogrodzka 1/3/5, 00-513 Warszawa, tel. +48 22 661 15 56, fax +48 22 661 15 54
www.mpips.gov.pl

Warszawa, 30 kwietnia 2013 r.

DPR-III-4102-300-ZR/13

**Pani
Agata Oklińska**

**Zastępca Dyrektora
Departamentu Dialogu i
Partnerstwa Społecznego**

Szanowna Pani Dyrektor,

W związku z wystąpieniami Pana Janusza Śniadeckiego – Współprzewodniczącego Trójstronnego Zespołu ds. Branży Energetycznej z dnia 13 marca oraz z dnia 16 kwietnia 2013 r., Departament Prawa Pracy pragnie zauważyć, że w odpowiedzi Departamentu (pismo z dnia 11 lutego br. znak: DPR-III-079-53-ZR/13) na - przesłane przy piśmie Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego z dnia 31 stycznia 2013 r. (znak: DDP-III-077-4311-2/EK/13, L.dz. 331) - zapytanie „w sprawie możliwości przejścia zorganizowanej części przedsiębiorstwa do nowego pracodawcy z pominięciem art. 23¹ Kodeksu pracy” wskazano m.in. nie tylko kiedy i w następstwie jakich zdarzeń dochodzi do przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, ale także zaznaczono wyraźnie, iż nie jest możliwe uchylenie (wyłączenie/pominięcie) takiego skutku w wyniku czynności prawnych pomiędzy dotychczasowym i nowym pracodawcą.

Odnosząc się natomiast do podniesionego w ww. pismach problemu rozwiązywania przez pracodawcę umów o pracę z pracownikami, a następnie zatrudniania ich przez innego pracodawcę, należy stwierdzić, że w niektórych przypadkach - biorąc pod uwagę konkretne okoliczności - takie działania pracodawców mogą nasuwać wątpliwości, czy nie mają na celu obejścia (wyłączenia stosowania) przepisów art. 23¹ K.p.

Należy podkreślić, że zgodnie z art. 23¹ § 6 K.p., przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy. Zasada ta odnosi się także do rozwiązania stosunku pracy na

MINISTERSTWO PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ		
DEPARTAMENT		
DIALOGU I PARTNERSTWA SPOŁECZNEGO		
Data wpływu:	2013 -05- 02	-185-
L. dz.	1448	

mocy porozumienia stron (transfer zakładu pracy lub jego części nie może stanowić przyczyny rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem).

Wprawdzie mechanizm zmiany pracodawcy wynikający z art. 23¹ K.p. nie znajduje zastosowania jeżeli rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem lub na mocy porozumienia stron nastąpiło przed datą przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997 r., I PKN 296/97, OSNAPiUS z 1998 r. nr 14, poz. 422). Jednakże ukształtowane orzecznictwo Sądu Najwyższego przyjmuje, że ze względu na istotę instytucji przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę wypowiedzenie, jak i każda inna czynność prawna (także porozumienie stron) nie może zmierzać do obejścia art. 23¹ K.p., a więc do wyłączenia jego ustawowych skutków (art. 58 § 1 Kodeksu cywilnego w związku z art. 300 K.p.). W tym, między innymi, aspekcie dokonane wypowiedzenie może podlegać kontroli sądu pracy w postępowaniu wszczętym wskutek wniesienia przez pracownika odwołania od wypowiedzenia (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 21 czerwca 2005 r., II PK 38/05, OSNP z 2006 r. nr 3-4, poz. 44 i powołane w treści jego uzasadnienia wcześniejsze orzecznictwo, a także wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 17 maja 2007 r., I PK 329/06 - Lex nr 950810 oraz z dnia 24 maja 2007 r., I PK 287/06 - Lex nr 898828). Natomiast w przypadku zawarcia przez dotychczasowego pracodawcę z pracownikiem porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę w zamiarze obejścia art. 23¹ K.p., pracownik mógłby wykazać w postępowaniu sądowym - wszczętym np. w wyniku wniesienia powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy (art. 189 Kodeksu postępowania cywilnego) - że porozumienie to jest obarczone wadami prawnymi powodującymi jego nieważność (art. 58 K.c.). W szczególności nieważność ta może wynikać ze sprzeczności zawartego porozumienia rozwiązującego stosunek pracy z prawem (np. z art. 23¹ § 1 K.p.) - jeżeli przyczyną jego zawarcia jest transfer zakładu pracy do nowego pracodawcy. W takim bowiem przypadku porozumienie rozwiązujące stosunek pracy zmierza w istocie do wyłączenia automatyzmu prawnego kontynuacji stosunku pracy pomimo przejścia zakładu pracy do nowego pracodawcy, co prowadzi do sprzeczności z bezwzględnie obowiązującą normą prawną zawartą w tym przepisie. W rezultacie, porozumienie takie jest nieważne z mocy prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7 lutego 2007 r., I PK 269/06, OSP z 2009 r. nr 1, poz. 11 oraz uzasadnienie do wyroku tego Sądu z dnia 30 września 2009 r. - II PK 86/09, OSP z 2009 r. nr 1, poz. 11).

Oprócz sądu (o czym była już mowa wyżej) analizy i oceny, czy w konkretnym przypadku pracodawca - rozwiązując z pracownikiem umowę o pracę za wypowiedzeniem, albo zawierając z nim porozumienie o rozwiązaniu stosunku pracy - działał w celu obejścia przepisów art. 23¹ K.p., może dokonać Państwowa Inspekcja Pracy (właściwy miejscowo

inspektorat okręgowy). Do ustawowych zadań tej Inspekcji należy bowiem m.in. sprawowanie nadzoru i kontroli nad przestrzeganiem (stosowaniem) przepisów prawa pracy przez pracodawców. Natomiast Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej uprawnień takich nie posiada.

z poważaniem,

DYREKTOR
Departamentu Prawa Pracy
Agata Gwarek