

Warszawa, 28.10.2014 r.

### Opinia prawna

<b>Przedmiot oceny:</b>	<b>Trwałość dotychczasowych warunków pracy po przejściu do nowego pracodawcy w trybie art. 23 [1] kodeksu pracy</b>
<b>Podstawa prawna:</b>	Ustawa z dnia 26 06 1974 r. kodeks pracy, Ustawa z dnia 21 05 1991 r. o związkach zawodowych
<b>Zleceniodawca opinii:</b>	Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Grupy Kapitałowej ENEA
<b>Podstawy faktyczne informacji:</b>	zapytanie Zleceniodawcy

### Pytanie

Czy nowy pracodawca przed upływem roku od przejęcia zakładu pracy w trybie art. 23 [1] k.p. może zmienić warunki pracy „przechodzącym” do niego pracownikom.

### Stan faktyczny

Z części spółek grupy ENEA wydzielono zorganizowane części przedsiębiorstw (części zakładu pracy) i przeniesiono do nowego pracodawcy - ENEA CUW. Dotychczasowi pracodawcy byli stronami zakładowych układów zbiorowych pracy a zmieniający pracodawcę pracownicy byli zrzeszeni lub reprezentowani przez organizacje związkowe.

Jak informuje Zleceniodawca nowy pracodawca wielokrotnie zapewniał, że warunki pracy pracowników „po przejściu” nie ulegną zmianie. Na potwierdzenie tego przedstawia następujący link, pod którym znaleźć można wypowiedzi niektórych przedstawicieli pracodawcy [http://energetyka.wnp.pl:80/k-minkowska-enea-centrum-nie-po-to-tworzymy-cuw-zeby-zwalniac-ludzi,216767\\_1\\_0\\_0.html](http://energetyka.wnp.pl:80/k-minkowska-enea-centrum-nie-po-to-tworzymy-cuw-zeby-zwalniac-ludzi,216767_1_0_0.html).

Twierdzenie to było między innymi argumentem przeciw rokowaniom w sprawie zawarcia porozumienia w trybie art. 26 [1] ustawy o związkach zawodowych, jako że (jak podnosił pracodawca) porozumienie to zawiera się tylko w przypadku przewidywanych zmian w warunkach pracy „przechodzących” pracowników. Po kilku miesiącach od przejścia nowy pracodawca poinformował o planach zmian warunków wynagrodzenia niektórym pracownikom.

## Teza

Podejmując powyższe działania pracodawca naraża się na zarzut działania w sposób sprzeczny z prawem oraz z zasadami współżycia społecznego.

## Uzasadnienie

Mechanizm przejścia pracowników wprowadza przepis art. 23<sup>1</sup>. Kodeksu pracy<sup>1</sup>.

Na podstawie tego przepisu nowy pracodawca staje się z mocy prawa stroną w dotychczasowych (niezmienionych) stosunkach pracy.

Trwałość tych warunków po przejściu do nowego pracodawcy zależy od dwóch czynników, a mianowicie od istnienia i aktywności organizacji związkowych oraz zbiorowej umowy o pracę – zakładowego układu zbiorowego pracy, funkcjonującego u dotychczasowego pracodawcy.

1. Z powyższego wynika, że jeśli „przejście” następuje pomiędzy pracodawcami, u których nie działają organizacje związkowe ani nie obowiązują układ zbiorowy pracy nowy pracodawca nie ma żadnych ograniczeń czasowych przy próbie zmiany warunków pracy swoim nowym pracownikom. Próbę tę może podjąć niemalże natychmiast po przejęciu zakładu pracy lub jego części, proponując pracownikom podpisanie porozumienia zmieniającego lub wypowiadając im dotychczasowe warunki pracy w trybie art. 42 k.p.

Teza ta wynika z obowiązku informacyjnego ujętego w art. 23 [1] § 3, który wskazuje, że w przypadku „*zamierzonych działań dotyczących warunków zatrudnienia pracowników, w*

---

<sup>1</sup> § 1. W razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy, z zastrzeżeniem przepisów § 5.

§ 2. Za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe przed przejściem części zakładu pracy na innego pracodawcę, dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie.

§ 3. 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.

§ 4. 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 pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem.

§ 5. Pracodawca, z dniem przejęcia zakładu pracy lub jego części, jest obowiązany zaproponować nowe warunki pracy i płacy pracownikom świadczącym dotychczas pracę na innej podstawie niż umowa o pracę oraz wskazać termin, nie krótszy niż 7 dni, do którego pracownicy mogą złożyć oświadczenie o przyjęciu lub odmowie przyjęcia proponowanych warunków. W razie niezgodnienia nowych warunków pracy i płacy dotychczasowy stosunek pracy rozwiązuje się z upływem okresu równego okresowi wypowiedzenia, liczonego od dnia, w którym pracownik złożył oświadczenie o odmowie przyjęcia proponowanych warunków, lub od dnia, do którego mógł złożyć takie oświadczenie. Przepis § 4 zdanie drugie stosuje się odpowiednio.

§ 6. Przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy.

szczegółności warunków pracy, płacy i przekwalifikowania” wobec przechodzących pracowników nowy pracodawca jest zobowiązany do przekazania im stosownych informacji. Podobny przepis znajduje się w ustawie o związkach zawodowych – art. 26 [1] § 3.

Tezę tę można wyprowadzić także z orzecznictwa Sądu Najwyższego. Przykładowo w wyroku z 30.09.2011 Sąd Najwyższy (III PK 14/11 LEX nr 1106746) stwierdził że:

1.(...) 2.(...) 3. (...)

4. *Przepis art. 23[1] § 1 k.p. gwarantuje pracownikom zakładu objętego transferem nie tylko ciągłość stosunków pracy, ale także ich niezmiennalność co do terminowego lub bezterminowego charakteru oraz treści. Dotychczasowe warunki pracy i płacy przejętego pracownika wiążą nowego pracodawcę **do czasu ich wypowiedzenia**, przy czym w świetle art. 23[1] § 6 k.p. sam fakt przejścia zakładu lub jego części na nabywcę nie uzasadnia owej zmiany ani tym bardziej rozwiązania stosunku pracy. 5. (...)*

Ograniczeniem możliwości pracodawcy w przypadku braku organizacji związkowej i zakładowego układu zbiorowego pracy jest jedynie możliwość rozwiązania przez pracownika lub nawet całej ich grupy umowy o pracę bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem. Rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie powoduje dla pracowników skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem – art. 23 § 4 k.p.

2. Trwałość warunków pracy pracowników po przejściu ulega podwyższeniu w sytuacji, gdy są oni reprezentowani przez organizacje związkowe.

Jeśli u pracodawcy działają organizacje związkowe – zastosowanie znajdzie art. 26<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych, zgodnie z którym w razie przejścia zakładu pracy lub jego części - dotychczasowy i nowy pracodawca zobowiązani są do poinformowania na piśmie działających u każdego z nich zakładowych organizacji związkowych między innymi o zamierzonych działaniach dotyczących warunków zatrudnienia pracowników, szczególnie warunków pracy, płacy i przekwalifikowania. Informacje mają być przekazane przez każdego z pracodawców, co najmniej na 30 dni przed przewidywanym terminem przejścia zakładu pracy lub jego części. W następnej kolejności § 4 art. 26 [1] nakazuje, by w przypadku planowanych zmian pracodawcy (dotychczasowy lub przejmujący) **podjęli negocjacje z zakładowymi organizacjami związkowymi w celu zawarcia odpowiedniego porozumienia**. Negocjacje podejmuje się w terminie nie dłuższym niż 30 dni od dnia przekazania informacji o zamierzonych działaniach. Jeśli w ciągu 30 dni od podjęcia negocjacji strony (zakładowa organizacja związkowa i

pracodawca nowy czy dotychczasowy) nie zawrą porozumienia z powodu niemożności uzgodnienia jego treści, pracodawca może podjąć samodzielnie działania w sprawach dotyczących warunków zatrudniania pracowników. Powinien jednak w tych działaniach uwzględnić ustalenia dokonane ze związkami zawodowymi w toku negocjacji nad zawarciem porozumienia.

Warto pamiętać, iż kwestie przejścia pracowników w trybie art. 23 [1] także reguluje zakładowe prawo pracy Grupy Kapitałowej ENEA, a w szczególności Porozumienie zbiorowe zawarte dnia 17.10.2002 roku w Poznaniu. Poszczególne przepisy tego porozumienia, ze względu na czytelność nie wymagają dodatkowej wykładni. Porozumienie to nakłada na pracodawcę zarówno dodatkowe obowiązki informacyjne, jak i obowiązki należytego zabezpieczenia praw pracowników zmieniających pracodawcę. Ponadto porozumienie to nakłada obowiązek dokonania uzgodnień stron prowadzących dialog społeczny, poprzedzających decyzje pracodawcy.

Biorąc pod uwagę orzeczenie Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 21 października 2008 r. III KAS 2/2008 LexPolonica nr 2022886 OSNP 2009/7-8 poz. 111 w treści 1. (...) 2. (...) 3. *Jeżeli pracodawca zobowiązał się w umowie społecznej do uzgodnienia restrukturyzacji ze związkami zawodowymi, to powinien zobowiązanie to wykonać z odpowiednią starannością. Związki zawodowe nie mogą jednak blokować restrukturyzacji.*

Zawarcie porozumienia w ww. trybie stanowić powinno stanowić dość skuteczną gwarancję uprawnień pracowniczych wynikających z układów zbiorowych i innych porozumień zbiorowych. Na gruncie art. 26<sup>1</sup> ust. 3 u.z.z. przyjmuje się bowiem, iż porozumienia zawierane pomiędzy związkami zawodowymi a podmiotem przejmującym w całości lub części zakład pracy mają przymiot źródła prawa pracy jako "inne" porozumienia zbiorowe oparte na ustawie. Jak wskazuje K. Baran w Komentarzu do Zbiorowego prawa pracy ( Lex, 2010): „(...) przewidziane w nich indywidualne uprawnienia pracownicze mają charakter roszczeniowy i mogą być skutecznie dochodzone na drodze sądowej (...)”

W omawianym przypadku pracodawca nie dokonał uzgodnień ze związkami zawodowymi i nie podpisał porozumienia w trybie art. 26 [1] u.z.z. Zgodnie z uwagami przekazanymi przez przewodniczących związków zawodowych – pracodawca wielokrotnie oświadczał, że podpisanie porozumienia w trybie art. 26 [1] ustawy o związkach zawodowych nie jest konieczne ze względu na brak przewidywanych zmian w warunkach pracy. W tym miejscu

należy postawić pytanie czy pracodawca mógł (przy zachowaniu podwyższonej staranności wymaganej dla działań zarządów spółek kapitałowych) przewidzieć zmiany warunków wynagrodzeń. Na szczególną uwagę zasługuje krótki okres pomiędzy „przejściem pracowników” a propozycją zmian warunków pracy.

Można zatem **ostrożnie założyć**, iż zarząd spółki kapitałowej, posiadający odpowiednie zaplecze analityczne, zachowujący podwyższoną staranność w działaniu (co w ewentualnych procesach sądowych będzie musiało zostać wykazane przez pracownika) mógł przewidzieć, że w krótkim czasie (kilka miesięcy) po przejściu będzie zmuszony dokonać zmian warunków pracy. W takim przypadku odmowa podpisania porozumienia na okoliczność przejścia pracowników do nowego pracodawcy świadczyć może o złej wierze pracodawcy w dacie składania deklaracji o nieplanowaniu zmian. Może to mieć konsekwencje w postaci uznania, że ewentualne wypowiedzenie umowy pracownikowi (warunków pracy i płacy albo definitywne) narusza zasady współżycia społecznego.

Sąd Najwyższy wielokrotnie wskazywał, że **dopuszczalne jest uznanie wypowiedzenia za niezgodne z zasadami współżycia społecznego** (wyr. SN z 30 stycznia 1976 r., I PRN 52/75; uchwała SN – pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, tezy II i IX; wyr. SN z 9 lipca 1998 r., I PKN 240/98; wyr. SN z 21 maja 1999 r., I PKN 79/99; wyr. SN z 14 grudnia 1999 r., I PKN 455/99; wyr. SN z 11 kwietnia 2000 r., I PKN 588/99; wyr. SN z 14 lutego 2006 r., III PK 109/05; wyr. SN z 1 czerwca 2012 r., II PK 250/11).

Niektóre z tez, z wyżej wymienionych orzeczeń, warto przytoczyć w całości:

- I. W wyroku z 1 czerwca 2012 r. (II PK 250/11) SN stwierdził, że *„w sprawie, której przedmiotem jest roszczenie wynikające z niezgodnego z prawem lub nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę, ocenie sądu powinna podlegać nie tylko zasadność wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p.), ale i ewentualne nadużycie prawa wskutek naruszenia zasad współżycia społecznego (art. 8 k.p.). W stosunkach pracy obowiązują normy moralno-obyczajowe, które wiążą obie strony, a nie są jedynie zobowiązaniem pracownika wobec pracodawcy. **Pracodawcę także wiąże zasada lojalności wobec pracownika**”*. Jest to cenna wypowiedź o charakterze ogólnym wyjaśniająca w jakim kierunku aktualnie idzie orzecznictwo w tej kwestii.
- II. W wyroku z 21 z dnia 21 maja 1999 r. (I PKN 79/99) SN stwierdził, że *„Naruszenie przez pracodawcę gwarancji stabilności zatrudnienia przy przejmowaniu zakładu pracy, chociaż nie stwarza zakazu zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych, to może wskazywać na niezgodność rozwiązania stosunku pracy z zasadami współżycia*

- społecznego”. Wydaje się, że w niniejszej sprawie zachodzi przypadek z wielu względów podobny – Pracodawca w złej wierze uchylił się od ustawowego obowiązku działań nakierowanych na zagwarantowanie stabilności stosunków pracy.
- III. W wyroku z dnia 14 grudnia 1999 r. (I PKN 455/99) SN stwierdził, że *„Wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę na czas nie określony w miesiąc po jej zawarciu i z powołaniem się na konieczność oszczędności finansowych, pomimo że okoliczności mające je uzasadniać były znane pracodawcy już w chwili zawarcia umowy, stanowi nadużycie prawa (art. 8 KP), w szczególności, gdy pracownik uprzednio był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony i nienagannie wywiązywał się z ciążących na nim obowiązków”*. W niniejszej sprawie okoliczności wskazują na to, że w dacie składania przez Pracodawcę oświadczenia, iż nie planuje działań dotyczących praw i obowiązków pracowników wiedział on, że w rzeczywistości takie działania będą podjęte. Ponadto sprawa dotyczy pracowników, którzy byli wcześniej zatrudnieni na podstawie umów na czas nieokreślony i nienagannie wywiązywali się z ciążących na nich obowiązków.
- IV. W wyroku z dnia 14 lutego 2006 r. (III PK 109/05) SN stwierdził, że **„Przepis art. 241<sup>13</sup> § 2 zdanie drugie k.p. ma zastosowanie do wypowiedzenia indywidualnych warunków umowy o pracę ze względu na upływ okresu wypowiedzenia zakładowego układu zbiorowego pracy, jeżeli nie został on zastąpiony nowym układem zbiorowym. Do wypowiedzenia warunków pracy lub płacy wynikających z rozwiązanego układu zbiorowego pracy nie stosuje się przepisów o szczególnej ochronie stosunku pracy oraz - w odniesieniu do umowy zawartej na czas nieokreślony - o zasadności wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p.) i konsultacji związkowej (art. 38 § 1 k.p.); pracodawca jest jednak związany przepisami o równym traktowaniu pracowników i ich niedyskryminacji (art. 32 i 33 Konstytucji RP; art. 11<sup>2</sup> i 11<sup>3</sup> k.p., a także art. 18<sup>3a</sup>-18<sup>3e</sup> k.p.) oraz zakazem czynienia z prawa wypowiedzenia użytku w sposób sprzeczny z zasadami współzycia społecznego i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.)”**. Biorąc pod uwagę, że skutki upływu roku od daty przejścia zakładu pracy są analogiczne jak skutki wypowiedzenia układu pracy (art. 241[8] § 2 zd. II k.p. nakazuje tu stosować wprost art. 241[13] § 2 zd. II k.p.) można uznać, że orzeczenie to wprost dotyczy również takich przypadków jak nasz. A zatem wypowiedzenie warunków pracy i płacy po upływie terminu z art. 241[8] k.p. może być uznane za sprzeczne z zasadami współzycia społecznego.
- V. W wyroku z dnia 10 października 2006 r. (I PK 92/06) SN stwierdził, że *„Zaniechanie terminowego przeprowadzenia koniecznej restrukturyzacji zatrudnienia ”w celu ochrony*

*przeważającej ilości miejsc pracy" w okresie gwarantowanego zatrudnienia, a następnie zwolnienie wszystkich pracowników z przyczyn dotyczących pracodawcy, zmierzające do uniknięcia wypłat dodatkowych odpraw pieniężnych przysługujących pracownikom zwolnionym po upływie tego okresu, może być ocenione jako sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub z zasadami współżycia społecznego (art. 8 w zw. z § 47 ust. 3 zakładowego układu zbiorowego pracy)".*

3. Kolejnym, dodatkowym zabezpieczeniem jest istniejący u dotychczasowego pracodawcy zakładowy układ zbiorowy pracy (dalej ZUZP).

Jeżeli u dotychczasowego pracodawcy pracownicy objęci byli układem zbiorowym, to przede wszystkim zastosowanie znajduje przepis art. 241 [8]<sup>2</sup> kodeksu pracy:

Z przepisu tego wynikają następujące zasady ogólne:

- Nowy pracodawca w okresie roku od dnia przejęcia pracowników ma obowiązek stosowania dotychczasowych postanowień układu zbiorowego pracy, którym byli objęci przed przejściem zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę, **chyba że odrębne przepisy stanowią inaczej lub przejmujący pracodawca obejmie ich korzystniejszymi przepisami.**
- W tym czasie układ obowiązuje w brzmieniu z dnia przejęcia zakładu pracy, a jego późniejsze zmiany dokonane przez strony układu są bezskuteczne w stosunkach między nowym pracodawcą a pracownikami przejętego zakładu.
- Zgodnie z art. 241<sup>8</sup> § 2 kp, dopiero po upływie roku od dnia „przejęcia” pracowników przez nowego pracodawcę stosowanie dotychczasowego układu zbiorowego pracy

---

<sup>2</sup> **Art. 241<sup>8</sup> kodeksu pracy**

- § 1. *W okresie jednego roku od dnia przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę do pracowników stosuje się postanowienia układu, którym byli objęci przed przejściem zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę, chyba że odrębne przepisy stanowią inaczej. Postanowienia tego układu stosuje się w brzmieniu obowiązującym w dniu przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę. Pracodawca może stosować do tych pracowników korzystniejsze warunki niż wynikające z dotychczasowego układu.*
- § 2. *Po upływie okresu stosowania dotychczasowego układu wynikające z tego układu warunki umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy stosuje się do upływu okresu wypowiedzenia tych warunków. Przepis art. 241<sup>13</sup> § 2 zdanie drugie stosuje się.<sup>2</sup>*
- § 3. *Jeżeli w przypadkach, o których mowa w § 1, nowy pracodawca przejmuje również inne osoby objęte układem obowiązującym u dotychczasowego pracodawcy, stosuje postanowienia układu dotyczące tych osób przez okres jednego roku od dnia przejęcia.*
- § 4. *Jeżeli pracownicy przed ich przejęciem byli objęci układem ponadzakładowym, obowiązującym u nowego pracodawcy, przepisy § 1-3 stosuje się do układu zakładowego.*

wygasa, lecz wynikające z niego warunki umów o pracę lub innych aktów kreujących stosunek pracy stają się integralną częścią tych aktów i mogą być zmienione dopiero w drodze wypowiedzenia zmieniającego albo porozumienia zmieniającego.

### **Podsumowanie**

Należy pamiętać, że w przypadku podpisania porozumienia zmieniającego pracownik wyraża zgodę na nowe warunki pracy, przez co rezygnuje ostatecznie ze wszystkich środków prawnych omawianych w powyższych punktach.

Jeśli natomiast odmówi podpisania porozumienia zmieniającego a pracodawca wypowie mu warunki pracy w trybie art. 42 k.p. będzie miał możliwość odwołania się do sądu pracy celem sprawdzenia, czy pracodawca nie złamał prawa (art. 241 [8] k.p.) lub nie naruszył zasad współżycia społecznego (8 k.p.) Biorąc natomiast pod uwagę przytoczone w niniejszej opinii orzecznictwo SN istnieje prawdopodobieństwo, że sąd przychyli się do stanowiska pracownika i uzna wypowiedzenie warunków pracy za bezskuteczne.

Pamiętać także należy, że w przypadku zaistnienia przesłanek z art. 1<sup>3</sup> ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, pracodawca będzie musiał zastosować przewidziane przez tę ustawę procedury.

---

<sup>3</sup> Art. 1. 1. Przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:

- 1) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
- 2) 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
- 3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników

- zwanego dalej „grupowym zwolnieniem”.

2. Liczby odnoszące się do pracowników, o których mowa w ust. 1, obejmują pracowników, z którymi w ramach grupowego zwolnienia następuje rozwiązanie stosunków pracy z inicjatywy pracodawcy na mocy porozumienia stron, jeżeli dotyczy to co najmniej 5 pracowników.