

Układ zbiorowy pracy a przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę



We wrześniu tego roku część naszej spółki ma być przejęta przez inną spółkę, w związku z tym część pracowników ma przejść do nowego pracodawcy. W obecnej spółce obowiązuje zakładowy układ zbiorowy pracy, natomiast w spółce przejmującej obowiązuje regulamin wynagradzania. Co dzieje się z układem zbiorowym pracy, którym byli objęci pracownicy w przypadku przejścia części zakładu pracy na nowego pracodawcę?

Zgodnie z art. 241(8) § 1 kodeksu pracy 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. Jeżeli 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. Inne osoby to osoby, które zgodnie z art. 239 § 2 k.p. mogą być objęte układem tj. osoby świadczące pracę na innej podstawie prawnej niż stosunek pracy, a także emeryci i renciści.

Artykuł 241(8) został wprowadzony do ustawodawstwa polskiego w związku z dopasowaniem prawa polskiego do prawa europejskiego. Zgodnie bowiem z art. 3 ust. 3 dyrektywy Rady 2001/23 WE z 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów (Dz.U.UE L z dnia 22 marca 2001 r.), po dokonaniu przejęcia przejmujący w dalszym ciągu przestrzega zasad i warunków ustanowionych we wszystkich układach zbiorowych, na takich samych zasadach, jakie stosowane były w ramach tych układów, w stosunku do zbywającego, do momentu rozwiązania lub wygaśnięcia układów zbiorowych lub do czasu wejścia w życie lub zastosowania innych układów zbiorowych. Państwa członkowskie mogą ograniczyć okres przestrzegania tych zasad i warunków z zastrzeżeniem, że nie będzie on trwał krócej niż jeden rok. Polski ustawodawca ograniczył obowiązywanie układu do jednego roku, przewidując jednocześnie, iż 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. Przy wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzania warunków takiej umowy lub aktu.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 29 września 2005 r. (I PK 531/03) stwierdził, że roczny termin, o którym mowa w art. 241(8) kodeksu pracy (przejęcie pracowników) ma charakter ciągły, a więc stosuje się do niego odpowiednio art. 112 kodeksu cywilnego.

Zgodnie z art. 112 kodeksu cywilnego termin oznaczony w tygodniach, miesiącach lub latach kończy się z upływem dnia, który nazwą lub datą odpowiada początkowemu dniowi terminu, a gdyby takiego

dnia w ostatnim miesiącu nie było – w ostatnim dniu tego miesiąca. Oznacza to, że jeden rok liczy się od dnia przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę do dnia, który odpowiada mu datą

Nowy pracodawca nie wstępuje do układu dotychczasowego pracodawcy jako strona, układ nie wiąże pracodawcy. Jest zobowiązany jedynie do stosowania postanowień układu przez okres jednego roku. 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 przejętymi pracownikami. Po upływie roku wynikające z układu warunki pracy lub płacy stają się indywidualnymi warunkami umowy o pracę i dlatego mogą być zmienione jedynie poprzez wypowiedzenie zmieniające lub porozumienie stron.

Potwierdza to wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 kwietnia 2015 r. (II PK 137/14): „utrzymanie przez przejętych pracowników warunków pracy i płacy wynikających poprzednio z układu zbiorowego lub zakładowego porozumienia płacowego nie jest następstwem «przeniesienia» mocy obowiązującej tych autonomicznych przepisów prawa pracy na pracodawcę przejmującego pracowników w trybie art. 23(1) k.p. (o ile nie są stroną tego porozumienia). Natomiast związanie nowego pracodawcy tymi warunkami wynika z tego, że stają się one treścią indywidualnych stosunków pracy przejmowanych pracowników. To zaś jest konsekwencją samej instytucji wstąpienia nowego pracodawcy w dotychczasowe stosunki pracy z pracownikami przejmowanego zakładu pracy. Przekształcenie zaś umów o pracę przejętych pracowników w sposób pogarszający warunki ich wynagradzania za pracę w porównaniu z gwarancjami wynikającymi z układu zbiorowego pracy u poprzedniego pracodawcy może być dokonane na podstawie między innymi wypowiedzenia warunków pracy lub płacy.”

Podstawa prawna:

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. kodeks pracy (Dz.U. 2014.1502 j.t. z późn. zm.)

Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. kodeks cywilny (Dz.U.2014.121 j.t. z późn. zm.).

Prawnik Barbara Stefaniak-Gnyp radzi