

Przejęcie zakładu pracy na nowego pracodawcę a stabilność zatrudnienia



Jedną z fundamentalnych zasad prawa, a zwłaszcza prawa prywatnego, jest zasada pacta sunt servanda, czyli umów należy dotrzymywać. Funkcjonuje ona oczywiście również na gruncie prawa pracy.

Rzecz jasna istnieją wyjątki. Takim jest np. możliwość powierzenia pracownikowi pracy innego rodzaju na okres do 3 miesięcy w roku (art. 42 § 4 kodeksu pracy), czyli nakazania wykonywania mu czegoś innego niż to, na co się umówił z pracodawcą.

Innym wyjątkiem jest cała konstrukcja przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę normowana w art. 231 k.p. Gdy tak się zdarzy, podmiot przejmujący zakład pracy staje się z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy (z zastrzeżeniem przepisów § 5 tego przepisu, o czym niżej). W konsekwencji osoba, która podpisała umowę o pracę z konkretnym pracodawcą, wskutek działań od siebie niezależnych zostaje pracownikiem innego podmiotu. Nie sposób nie zauważyć, że jest to zdecydowane odstępstwo od zasady dotrzymywania umów. Tym, co zdecydowało o wprowadzeniu takiego mechanizmu do prawa pracy, jest postawienie wyżej innej wartości - ochrony zatrudnienia pracownika. Gdyby go nie było, najpewniej doszłoby do zwolnień tych pracowników, którzy nie byłoby już potrzebni dotychczasowemu pracodawcy, a nie byłoby gwarancji ich ponownego zatrudnienia przez podmiot nabywający zakład pracy lub jego część.

Warto jednak mieć na uwadze, że nawet uwzględniając ochronny charakter analizowanego przepisu, ostatecznie pracownik będzie zatrudniony przez pracodawcę, u którego nie planował pracować. W związku z zasadą, że nikt nie może być zmuszony do pracy w ramach stosunku pracy bez własnej zgody, w art. 231 wprowadzony został § 4, który daje pracownikowi prawo do tego, by w terminie 2 miesięcy od przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę mógł bez wypowiedzenia, z 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).

Jednocześnie należy zwrócić uwagę, że samo przejście pracowników przez nowego pracodawcę nie jest wystarczające do stwierdzenia, że ochronna funkcja art. 231 k.p. została zrealizowana. Otóż celem przepisu w szerszym ujęciu jest zagwarantowanie, że pracownik nie tylko nie straci pracy, ale również nie pogorszy się jego sytuacja. W tej kwestii uwagę zwracają dwa mechanizmy. Po pierwsze jest nim brzmienie art. 231 § 6, który przewiduje, że przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy. Innymi słowy nowy pracodawca nie może zwolnić pracownika tylko ze względu na przejście go w trybie art. 231. Co więcej, skoro przepisy o wypowiedzeniu stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 § 1 k.p.), to należy uznać, że również wzbronione jest złożenie wypowiedzenia zmieniającego motywowanego właśnie przejęciem pracowników. Dotyczy to przy tym wszystkich elementów stosunku pracy, które mogą być zmienione w tym trybie, czyli przede wszystkim miejsca pracy, wynagrodzenia, rodzaju pracy czy czasu pracy. Innymi słowy, pracownik ma gwarancję, że sama zmiana pracodawcy nie może wpłynąć na jego warunki zatrudnienia.

W tym zakresie pewnym wyjątkiem jest sytuacja pracowników zatrudnionych na innej podstawie niż umowa o pracę. Trzeba jednak podkreślić, że nie należy tego sformułowania utożsamiać z osobami zatrudnionymi na podstawie umów cywilnoprawnych (którzy nie są pracownikami w rozumieniu kodeksu pracy), a z osobami zatrudnionymi na podstawie mianowania, powołania, wyboru lub spółdzielczej umowy o pracę (czyli w praktyce stosunkowo nielicznej grupy zatrudnionych). W ich bowiem wypadku pracodawca z dniem przejścia zakładu pracy lub jego części jest obowiązany zaproponować nowe warunki pracy i płacy oraz wskazać termin, nie krótszy niż 7 dni, w którym można złożyć oświadczenie o przyjęciu lub odmowie przyjęcia proponowanych warunków. W razie nieuzgodnienia 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.

Drugi mechanizm stabilizujący warunki zatrudnienia unormowany jest w art. 2418 k.p., z którego wynika, że jeżeli przejmowani pracownicy byli objęci układem zbiorowym pracy, to nowy pracodawca musi przestrzegać w stosunku do nich postanowień tego układu (czyli respektować wynikające z niego prawa) co najmniej przez rok, gdyż dopiero po takim czasie może złożyć im wypowiedzenia zmieniające, które doprowadzą do wyłączenia uprawnień układowych z treści stosunków pracy przejętych pracowników.

Jakub Szmit, Starszy specjalista w Zespole Prawnym KK NSZZ „Solidarność”

fot. pxabay.com/CC0