

DOI: 10.31648/kpp.7111

Magdalena Tyska

Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie
ORCID: 0000-0002-8600-9975
magdalena.tyska@wp.pl

Tomasz Smoliński

Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie
ORCID: 0000-0002-3540-3200
tomaszsmol@o2.pl

Problematyka przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę

Wstęp

Przejście zakładu pracy (lub jego części) na innego pracodawcę zyskuje coraz większe znaczenie wraz z rozwojem gospodarki oraz możliwością przenoszenia przez pracodawców zadań i funkcji na inne podmioty zewnętrzne. Z przejściem zakładu pracy na nowego pracodawcę wiążą się określone obowiązki oraz uprawnienia stron stosunku pracy. Zdarzenie to jest jednak polem do nadużyć przez pracodawców, co w konsekwencji doprowadza do naruszeń praw pracowników. Wybór formy i sposobu przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę nie może powodować wyłączenia normatywnego oddziaływania przepisów Kodeksu pracy i przewidzianej w nim ochrony pracowników. Skutki prawne transferu zakładu pracy (lub jego części) nigdy nie mogą zostać pominięte w sytuacji faktycznego objęcia zakładu pracy przez pracodawcę przejmującego.

W związku z powyższym niniejszy artykuł ma na celu ukazanie problematyki przejścia zakładu pracy z perspektywy ochrony praw pracowników oraz wskazanie oddziaływania automatyzmu przejścia zakładu pracy. Mimo istnienia przepisów prawa oraz jednolitego stanowiska judykatury w tym zakresie, w praktyce bardzo często dochodzi do licznych uchybień ze strony pracodawcy, które pozostają w sprzeczności z istotą trwałości stosunku pracy.

Skutki prawne przejścia zakładu pracy

Przyczyn przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę może być wiele, natomiast skutki zamiany pracodawcy zostały jednoznacznie określone przez przepisy prawa – wzmocnieniem tego jest fakt, że skutki prawne przejścia zakładu pracy (lub jego części) następują z mocy prawa, a tym samym nie mogą zostać wyłączone odmiennymi postanowieniami (np. w umowie cywilnoprawnej). Artykuł 231 § 1 Kodeksu pracy (dalej jako k.p.) jest przepisem bezwzględnie obowiązującym (norma ius cogens), a podejmowane przez pracodawców zabiegi sprzeczne z automatyzmem prawnym przepisu nie obowiązują i nie wiążą pracowników¹. Powyższe koreluje z postanowieniem art. 9 § 2 k.p., w myśl którego nie mogą być stosowane postanowienia mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych.

Zagadnienie związane z ochroną praw pracowników w przypadku zmian organizacyjno-strukturalnych pracodawcy zostało wprowadzone do krajowego porządku przez implementację unijnych norm prawnych. Dyrektywa Rady 2001/23/WE z 12 marca 2001 r.² odpowiada asocjacji stosunków pracy istniejących w ramach jednostki gospodarczej, niezależnie od zmiany jej własności. Założeniem dyrektywy jest zapewnienie stabilizacji zatrudnienia dla pracowników w ramach idei wspólnego rynku wewnętrznego³. W związku z powyższym komentowany przepis należy poddawać prounijnej interpretacji co do celu, funkcji i skutków, które wywołuje⁴.

Znaczenie i rola orzecznictwa europejskiego nie powinna być uwzględniana zdawkowo, a w zgodzie z krajowym porządkiem prawnym. Z uwagi na fakt, że wprowadzenie przedmiotowej ochrony pracowników było intencją ustawodawcy unijnego, za kluczowe należy uznać spojrzenie na tę materię przez pryzmat dorobku orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (dalej jako TSUE).

Zgodnie ze stanowiskiem TSUE, decydujące dla uznania, czy nastąpiło przejście zakładu pracy, jest zachowanie jego tożsamości. W konsekwencji przejście zakładu pracy nie przejawia się jedynie w przekazaniu jego majątku, lecz konieczne jest również rozważenie, czy został on przekazany jako funkcjonująca jednostka, czy jego działanie jest rzeczywiście kontynuowane lub ponownie podjęte przez nowego pracodawcę. Celem oceny, czy zostały spełnione przesłanki przejścia zakładu pracy, należy wziąć pod uwagę wszystkie okoliczności faktyczne danej sprawy, które dotyczą tej czynności. Poszczególne działania trzeba oceniać w kontekście całości sprawy, a żadne z nich nie może stanowić samodzielnej podstawy przyjęcia, że dana jednostka (przedsiębiorstwo,

¹Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r., poz. 1320, t.j. z 30 lipca 2020 r.).

²Dyrektywa Rady 2001/23/WE z dnia 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 2001.82.16 z 22 marca 2001 r.). Zgodnie z artykułem 3 dyrektywy, prawa i obowiązki zbywającego wynikające z umowy o pracę lub stosunku pracy istniejącego w momencie przejęcia przechodzą, w wyniku tego przejęcia, na przejmującego.

³K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, t. 1: *Art. 1–113*, wyd. piąte, Warszawa 2020.

⁴Wyrok Sądu Najwyższego z 14 czerwca 2012 r., II PK 235/11, Lex nr 1250558.

zakład lub część zakładu) zachowała tożsamość⁵.

Standaryzacja powyższego stanowiska nastąpiła w sprawie Süzen, w której Trybunał Sprawiedliwości uznał, że pojęcie podlegającej przejściu jednostki odnosi się do zorganizowanej grupy osób i środków ułatwiających wykonywanie działalności gospodarczej, zmierzającej do osiągnięcia określonego celu i nie może być zredukowane do powierzonych jej zadań czy usług. Trybunał odszedł więc od traktowania samego zadania jako jednostki podlegającej przejściu⁶.

Powyższe twierdzenie Trybunału okazało się być kluczowe w kontekście prawnego rozważania określenia przejścia zakładu pracy w krajowych porządkach państw członkowskich. Sąd Najwyższy w wielu orzeczeniach przyjął powyższe twierdzenia Trybunału uznając, że jednostka gospodarcza (a więc przedsiębiorstwo, zakład, część zakładu) będąca przedmiotem transferu nie może być sprowadzona tylko do działalności, którą prowadzi. Jej tożsamość wynika z wielości nierozłącznych elementów, jak wchodzący w jej skład personel, kierownictwo, organizacja pracy, metody działania czy ewentualnie jej środki trwałe⁷.

Przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę powoduje, że pracodawca przejmujący staje się z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy z zatrudnionymi na umowę o pracę pracownikami. Powyżej wskazany przepis wskazuje na sytuację prawną podmiotu przejmującego całość lub część zakładu pracy, który automatycznie staje się pracodawcą wszystkich pracowników zatrudnionych w jednostce przejmującej.

Najważniejszym skutkiem przejścia zakładu pracy jest zmiana podmiotowa po stronie pracodawcy oraz wejście nabywcy w rolę nowego pracodawcy wobec wszystkich przejmowanych pracowników, którzy byli związani z działalnością przejmowanego zakładu pracy. Natomiast jeżeli nie ma zmiany podmiotowej w stosunku pracy, to nie można uznać tej okoliczności za dokonanie transferu zakładu pracy. Konsekwencją powyższego jest wstąpienie nabywcy zakładu w prawa i obowiązki zbywcy, będącego do tej pory stroną w stosunkach pracy z pracownikami. Ustalenie dokładnej daty faktycznego przejęcia pracowników, jak i całego (lub części) zakładu pracy jest niezwykle istotne, gdyż od tego momentu pracodawca przejmujący winien wypełnić wszystkie obowiązki wynikające ze stosunku pracy, które ciążyą na pracodawcach⁸. Pracodawca przejmujący ma rzeczywistą możliwość zarządzania majątkiem, wykonywania własnych celów, kierowania pracownikami, staje się także płatnikiem składek na ubezpieczenie społeczne. Co ważne, dotychczasowy pracodawca ponosi odpowiedzialność solidarną z pracodawcą przejmującym za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy

⁵Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z 18 marca 1986 r. w sprawie C-24/85 Jozef Maria Antonina Spijkers v. Gebroeders Benedik Abattoir CV et Alfred Benedik en Zonem BV, pkt 11–14.

⁶Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z 11 marca 1997 r. w sprawie C-13/95 Ayse Süzen v. Zehacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhausservice pkt 13, 15.

⁷M.in. wyrok Sądu Najwyższego z 17 maja 2012 r., I PK 179/11, Lex nr 1219491; wyrok Sądu Najwyższego z 29 marca 2012 r., I PK 150/11, Lex nr 1167736.

⁸E. Kumor-Jezierska, *Obowiązki pracodawcy związane z przejściem zakładu pracy*, Warszawa 2020.

powstałe przed przejściem części zakładu pracy⁹.

Należy podkreślić, że zakład pracy trzeba utożsamiać z przedmiotem działalności pracodawcy jako całość powiązanych ze sobą elementów osobowych i materialnych, stanowiących miejsce pracy pracowników (w przeciwieństwie do rozumianego przedsiębiorstwa w Kodeksie cywilnym)¹⁰. Problematiczne może okazać się określenie części zakładu, które ma zostać poddane transferowi. Chodzi tu o przekazanie takiej części zakładu pracy, w skład którego wchodzi część pracowników i część składników majątkowych umożliwiających w dalszym zakresie prowadzenie danej działalności. W celu dokładnego wyjaśnienia tej terminologii należy sięgnąć do orzecznictwa, które wskazuje, że w celu stwierdzenia, czy przesłanki przejęcia jednostki gospodarczej zorganizowanej w sposób stały zostały spełnione, należy uwzględniać wszystkie okoliczności faktyczne charakteryzujące dane przekształcenie, do których zalicza się w szczególności rodzaj przedsiębiorstwa lub zakładu, o który chodzi, przejęcie lub brak przejęcia składników majątkowych, wartość składników niematerialnych w chwili przejęcia, przejęcie lub brak przejęcia większości pracowników przez nowego pracodawcę, przejęcie lub brak przejęcia klientów, a także stopień podobieństwa działalności prowadzonej przed przejęciem i po nim oraz czas ewentualnego zawieszenia tej działalności¹¹.

Formy prawnego przejścia zakładu pracy

W zakresie niniejszych rozważań warto wspomnieć o sposobie dokonania przeobrażeń organizacyjno-prawnych zakładu pracy. Podkreślić należy, że to nie forma i treść postanowień przejęcia zakładu pracy ma decydujące znaczenie dla wywarcia skutków prawnych przejęcia zakładu pracy lub jego części, lecz faktyczne przejście majątku i zadań zakładu pracy na innego pracodawcę¹². O tym, czy dochodzi do spełnienia przesłanek zawartych w art. 231 k.p., nie decydują umowy i porozumienia zawarte między podmiotami, ale okoliczności faktyczne identyfikujące normatywne pojęcie przejścia zakładu pracy¹³.

Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę może nastąpić zarówno w drodze czynności prawnej, jak również zdarzeń prawnych¹⁴, które powodują zmiany w zakładzie pracy. Podstawą może być również akt prawa administracyjnego, np. decyzja administracyjna¹⁵. W zakresie czynności dwustronnej najczęściej spotykana jest umowa

⁹Np. w zakresie rocznej nagrody z zakładowego funduszu nagród, nagrody jubileuszowej czy odprawy rentowej. Nie obejmuje natomiast kwestii związanych ze stosunkiem pracy, np. umowa o zakazie konkurencji. Zob. K.W. Baran (red.), op. cit.

¹⁰Pojęcie zakładu pracy jest określeniem szerszym niż pojęcie przedsiębiorstwa w rozumieniu art. 551 k.c. ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz.U. z 2020 r., poz. 1740, t.j. z 8 października 2020 r.).

¹¹Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z 19 maja 1992 r., C-29/91, Redmond Stichting, Zb. Orz. 1992, s. I-3189.

¹²Wyrok Sądu Najwyższego z 9 marca 2010 r., I UK 326/09, Lex nr 585737.

¹³Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 26 listopada 2019 r., I FSK 1340/17, Lex nr 2778219.

¹⁴Zdarzeniem takim jest np. śmierć pracodawcy (art. 622 § 2 k.p.), przekształcenie zakładu w spółkę lub spółdzielnię, fuzja z innym przedsiębiorstwem lub nabycie w drodze spadku po osobie fizycznej.

¹⁵K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, 2020, Lex.

sprzedaży. Będą to również inne umowy przenoszące własność, jak umowa darowizny czy umowa zamiany. Nie można wykluczyć również umów, których konstrukcja nie wymaga przejścia własności zakładu pracy, a umożliwi nowemu pracodawcy przejmującemu objęcie władztwa faktycznego nad składnikami majątkowymi zakładu pracy oraz zarządzanie pracownikami. W szczególności umowami takimi może być umowa leasingu i umowa dzierżawy¹⁶.

Wskazać należy, że często dochodzi do sytuacji, w których pracodawcy, dokonując przejścia zakładu pracy, umową cywilnoprawną regulują kwestie wejścia przez nowy zakład w prawa i obowiązki objęte stosunkiem pracy z pracownikami przejmowanego zakładu pracy z pominięciem automatyzmu art. 231 k.p.

Stanowisko judykatury jednoznacznie wskazuje, że pracodawcy, dokonując zmian właścicielskich zakładu pracy lub jego części, nie mogą zmieniać skutków umowy dzierżawy, wbrew jej naturze określonej przez przepisy Kodeksu cywilnego. Sąd Najwyższy stwierdził, że umową cywilnoprawną (np. umową dzierżawy) nie można wyłączyć oddziaływania przepisu art. 231 k.p.¹⁷ Podpisanie przez pracodawców umowy dzierżawy powoduje, że w dalszym ciągu stosunki pracy nawiązanie z pracownikami są automatycznie kontynuowane przez pracodawcę przejmującego. Obaj pracodawcy nie mają prawa zawrzeć postanowienia, przez które chcieliby wyłączyć zasadę kontynuowania zatrudnienia w związku z umową dzierżawy. Co więcej, rozwiązanie czy też wygaśnięcie umowy dzierżawy zakładu pracy lub jego części sprawia jego przejście na wydzierżawiającego, o ile wydzierżawiający odzyskuje faktyczne władztwo nad zakładem pracy¹⁸.

Sąd Najwyższy jednoznacznie stwierdził, że praktyki pracodawców modyfikujące automatyzm pracowniczy gwarancji zatrudnienia pracowników przejmowanych w trybie art. 231 k.p. są bezprawne¹⁹. Konstruowanie umowy dzierżawy budynku z pominięciem przekazania pracowników, pomijanie przekazania pracowników, zwalnianie i przyjmowanie pracowników zwolnionych stanowią zabiegi sprzeczne z przepisami Kodeksu pracy. W związku z powyższym uznać należy, że normy prawne nie pozwalają na modyfikację treści stosunków pracy. Jako wyjątek należy uznać zgodną i wyraźną wolę stron stosunku pracy, która nie zmierza do obejścia standardów ochrony pracowników określonej w omawianym przepisie.

Pracownicy podlegający przejściu

W niniejszym artykule warto również poruszyć problematykę, która dość często występuje w praktyce, a dotyczy określenia pracowników, których zakresem obejmuje art. 231 k.p. Pojawia się pytanie, czy przejście całego zakładu pracy (łącznie ze stanem osobowym) wywiera skutek względem pracownika, który jest nieobecny w pracy, z uwagi na np. urlop wychowawczy?

Należy wskazać, że celem regulacji unijnych jest zapewnienie kontynuacji zatrud-

¹⁶ L. Pisarczyk, *Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę*, Warszawa 2013, s. 61.

¹⁷ Wyrok Sądu Najwyższego z 17 maja 1995 r., I PRN 9/95, OSNP 1995/20/248.

¹⁸ Wyrok Sądu Najwyższego z 26 lutego 2003 r., I PK 67/02, OSNP 2004/14, poz. 24.

¹⁹ Wyrok Sądu Najwyższego z 6 maja 2003 r., I PK 237/02, OSNP 2004/15/256.

nienia (na podstawie umowy o pracę) w obrębie danego zakładu pracy, bez względu na zachodzące zmiany po stronie pracodawcy. Warto podkreślić, że regulacja omawianego przepisu ma zastosowanie wyłącznie do praw i obowiązków pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, a nie umów cywilnoprawnych. Nie dotyczy to osób zatrudnionych na mocy umowy zlecenia, umowy o dzieło lub kontraktu menedżerskiego, gdyż osoby te nie są pracownikami w rozumieniu art. 2 k.p. Zatem nowy pracodawca nie staje się automatycznie z mocy art. 231 k.p. stroną tych stosunków cywilnoprawnych²⁰.

W związku z powyższym odpowiedź na powyższe pytanie jest twierdząca, gdyż automatyzm oddziaływania przepisu art. 231 k.p. ma zastosowanie do wszystkich pracowników pozostających w stosunku zatrudnienia w dniu przekazania zakładu pracy z pracodawcą przekazującym. Judykatura wskazuje, że w razie przejścia części lub całości zakładu pracy na nowego pracodawcę (pracodawców) w trybie art. 231 k.p. przejściu zostają wszyscy zatrudnieni tam pracownicy, tj. także pracownice przebywające na urloпах wychowawczych²¹. Bez znaczenia jest fakt, czy przejmowani pracownicy w dacie przejścia zakładu pracy faktycznie świadczyli pracę.

Ponadto nie ma znaczenia stan wiedzy pracodawcy przejmującego zakład pracy na temat tego, kto jest pracownikiem dotychczasowego pracodawcy. Do wstąpienia w stosunek pracy dochodzi nawet bez wiedzy i woli obu stron.

Na kanwie orzecznictwa sprawa przejścia pracownicy przebywającej na urlopie wychowawczym była rozpatrywana w okolicznościach przejścia przedszkola. Przejście stanu osobowego przedszkola (nauczycieli i dzieci) wraz z substratem majątkowym, rzeczowym, własnościowo-intelektualnym i programowym tego zakładu pracy prowadzi do sukcesji nabywcy przedszkola w stosunkach pracy po stronie pracodawczej z mocy samego prawa (art. 231 § 1 k.p.), choćby poprzedni pracodawca nie przekazał nabywcy zakładu pracy rzetelnej informacji o stanie osobowym pracowników zatrudnionych w przejętym przedszkolu (zakładzie pracy). Nieprzekazanie informacji o pełnym stanie osobowym pracowników zatrudnionych w przejętym zakładzie pracy nie wyłącza „nieznanej” nowemu pracodawcy pracownicy korzystającej z urlopu wychowawczego spod normatywnego oddziaływania art. 231 k.p., choćby dotychczasowy i przejmujący pracodawcy podejmowali działania sprzeczne z automatyzmem prawnym normatywnego oddziaływania art. 231 § 1 k.p., takie jak rozwiązanie stosunków pracy z zatrudnionymi nauczycielami przez zbywającego przedszkole, który utracił tytuł prawny pracodawcy z dniem przejścia działalności przedszkolnej przez nabywcę, który zawierał „ponowne” umowy o pracę z „niektórymi” pracownikami, przejętymi z mocy prawa przez nowego pracodawcę. Z art. 231 § 1 k.p. wynika automatyczna sukcesja prawna po stronie pracodawcy, która w szczególności wyklucza legalne lub uzasadnione wypowiedzenie przez poprzednika lub sukcesora prawnego po stronie pracodawczej stosunku pracy z odwołaniem się do stanu (przyczyny) przejścia zakładu pracy lub

²⁰R. Sadlik, *Kiedy następuje przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę?*, „Monitor Prawa Pracy” 2007, nr 6.

²¹Wyrok Sądu Najwyższego z 26 marca 2009 r., II UK 309/08, Lex nr 604210.

jego części na innego pracodawcę (art. 231 § 6 k.p.)²².

Natomiast przejęcie części zakładu pracy nie zawsze pociąga za sobą przejścia wszystkich pracowników zatrudnionych u poprzedniego pracodawcy. Ustalenie zakresu transferu pracowników wraz z częściowym przejęciem zakładu pracy wymaga szczególnego i dokładnego ustalenia przejęcia części zakładu pracy. Istotną kwestią będzie określenie, czy wraz z przekazaniem części zakładu pracy istnieje w dalszej części zapotrzebowanie na dany rodzaj pracy u pracodawcy przejmującego. Sąd Najwyższy wskazał, że pomocne w określeniu, którzy pracownicy podlegają przejściu do nowego pracodawcy, jest ustalenie, czy transfer dotyczy pracowników związanych z przejmowaną częścią²³.

Zgodzić się należy z Adrianem Prusikiem, że ustalenie, który z pracowników zostaje przejęty przez pracodawcę przejmującego część zakładu pracy, zależy od ustalenia stopnia powiązania pracownika z tą częścią zakładu pracy, rodzaju umówionej pracy oraz zakresu obowiązków nałożonych na pracownika²⁴.

Przejęcie części zakładu pracy może dotyczyć również jednostek, w których nie funkcjonują wyodrębnione części, a cały zakład pracy stanowi jedną całość (dotyczyć to może małych przedsiębiorstw, np. zakładów fryzjerskich). Wówczas ustalenie pracowników, którzy przechodzą wraz z przekazywaną częścią zakładu, jest bardzo trudne, a decyzję o tym, którzy pracownicy zostaną przejęci, podejmą wspólnie dotychczasowy i nowy pracodawca. W przypadku przejęcia części zakładu pracy, w którym wyraźnie można wyodrębnić poszczególne jednostki organizacyjne lub zadania realizowane przez określone grupy pracowników, przejęciu części zakładu pracy podlegają pracownicy zatrudnieni w ramach wyodrębnionej przejmowanej jednostki organizacyjnej²⁵.

Zakończenie

Konkludując, należy podnieść, że pośrednim celem omawianego przepisu jest ochrona pracowników przez ustalenie trwałości stosunku pracy oraz stabilizacji zatrudnienia, w sytuacji gdy po stronie pracodawcy zachodzą zmiany właścicielskie. Kwestia zmian podmiotowych po stronie pracodawcy – z punktu widzenia ochrony praw pracowników – stanowi istotny element ochrony stosunków pracy, zarówno w prawodawstwie unijnym, jak i krajowym. Efektem obecnych regulacji jest długotrwałe wypracowanie przez prawodawcę unijnego przeświadczenia, że pracownicy, jako słabsze strony stosunku pracy, nie powinni ponosić negatywnych skutków przekształceń właścicielskich zakładu pracy. Dlatego też automatyzm normatywnego oddziaływania przepisu art. 231 k.p. powoduje, że dotychczasowe zatrudnienie pozostaje utrzymane oraz następuje kontynuacja zatrudnienia pracowników w sytuacji, gdy po stronie pra-

²² Wyrok Sądu Najwyższego z 6 lutego 2013 r., I PK 195/12, Lex nr 1388704.

²³ Wyrok Sądu Najwyższego z 10 października 1997 r., I PKN 301/97, Lex nr 829081.

²⁴ A. Prusik, *Sukcesja praw i obowiązków w stosunkach pracy przy przejściu części zakładu pracy*, „Temidium” 2016, nr 2, s. 53.

²⁵ U. Jackowiak, M. Piankowski, J. Stelina, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, M. Zieleniecki, *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. czwarte, Gdynia 2004.

codawcy zachodzą zmiany podmiotowe. Co ważne, bez względu na formę czy też treść postanowień przejęcia zakładu pracy przez innego pracodawcę dochodzi do spełnienia przesłanek zawartych w art. 231 k.p., gdyż to okoliczności faktyczne przemawiają za normatywnym przejściem zakładu pracy. Postępowanie niezgodne ze standardami ochrony pracownika na tle omawianego przepisu należy uznać – w świetle art. 58 § 1 k.c. – za działanie sprzeczne z prawem, a tym samym nieważne.

Dodatkowo ustawodawca wskazał, że wyłącznie od woli pracownika zależy, czy skorzysta z zagwarantowanego przez § 1 komentowanego przepisu kontynuowania zatrudnienia w przejętym zakładzie pracy na rzecz nowego pracodawcy, czy z tego zrezygnuje. Jest to realizacja prawa pracownika do wolności zatrudnienia. Co do zasady przepis art. 231 k.p. dotyczy osób, które w dniu przejęcia zakładu pracy (lub jego części) pozostawały w stosunku pracy, a pracodawca przejmujący stał się stroną dotychczasowej umowy o pracę. Dodatkowo przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy.

Należy pamiętać, że omawiane skutki transferu zakładu pracy w stosunku do ciągłości zatrudnienia pracowników w przejętym zakładzie doznaje ograniczenia wobec osób zatrudnionych na innej podstawie niż umowa o pracę (umowy cywilnoprawne). Ponadto bez znaczenia pozostaje okoliczność, czy dany pracownik w chwili przejścia zakładu pracy faktycznie świadczył pracę, czy np. korzystał z urlopu wypoczynkowego, macierzyńskiego czy bezpłatnego.

BIBLIOGRAFIA

Literatura

- Baran K.W. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, t. 1: *Art. 1–113*, wyd. piąte, Warszawa 2020.
- Jackowiak U., Piankowski M., Stelina J., Uziak W., Wypych-Żywicka A., Zieleniecki M., *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. czwarte, Gdynia 2004
- Jaśkowski K., Maniewska E., *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, 2020, Lex.
- Pisarczyk Ł., *Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę*, Warszawa 2013.
- Prusik A., *Sukcesja praw i obowiązków w stosunkach pracy przy przejściu części zakładu pracy*, „Temidium” 2016, nr 2.
- Sadlik R., *Kiedy następuje przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę?*, „Monitor Prawa Pracy” 2007, nr 6.
- Kumor-Jeziarska E., *Obowiązki pracodawcy związane z przejściem zakładu pracy*, Warszawa 2020.

Akty prawne

- Dyrektywa Rady 2001/23/WE z dnia 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 2001.82.16 z dnia 22 marca 2001 r.).

Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz.U. z 2020 r., poz. 1740, t.j. z dnia 8 października 2020 r.).

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. 2020 r., poz. 1320, t.j. z 30 lipca 2020 r.).

Orzecznictwo

Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 26 listopada 2019 r., I FSK 1340/17, Lex nr 2778219.

Wyrok Sądu Najwyższego z 9 marca 2010 r., I UK 326/09, Lex nr 585737.

Wyrok Sądu Najwyższego z 10 października 1997 r., I PKN 301/97, Lex nr 829081.

Wyrok Sądu Najwyższego z 14 czerwca 2012 r., II PK 235/11, Lex nr 1250558.

Wyrok Sądu Najwyższego z 17 maja 1995 r., I PRN 9/95, OSNP 1995/20/248.

Wyrok Sądu Najwyższego z 17 maja 2012 r., I PK 179/11, Lex nr 1219491.

Wyrok Sądu Najwyższego z 26 lutego 2003 r., I PK 67/02, OSNP 2004/14, poz. 24.

Wyrok Sądu Najwyższego z 26 marca 2009 r., II UK 309/08, Lex nr 604210.

Wyrok Sądu Najwyższego z 29 marca 2012 r., I PK 150/11, Lex nr 1167736.

Wyrok Sądu Najwyższego z 6 lutego 2013 r., I PK 195/12, Lex nr 1388704.

Wyrok Sądu Najwyższego z 6 maja 2003 r., I PK 237/02, OSNP 2004/15/256.

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z 19 maja 1992 r., C-29/91, Redmond Stichting, Zb. Orz. 1992.

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z 11 marca 1997 r. w sprawie C-13/95 Ayse Süzen v. Zehnacker

Gebäudereinigung GmbH Krankenhausservice.

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z 18 marca 1986 r. w sprawie C-24/85 Jozef Maria Antonina Spijkers v. Gebroeders Benedik Abattoir CV et Alfred Benedik en Zonem BV.

The issue of transferring the workplace to another employer

Summary

The transfer of the workplace (or its part) to another employer is becoming more and more important with the version of the job and further possibilities. The transfer of a workplace to a new employer involves the obligations and rights of the parties. Exit becomes an ever-greater field for abuses by employers, which in turn leads to violations of workers' rights. The choice of the form and method of transferring the workplace to another employer does not apply to the normative provisions of the Labor Code and the protection of employees provided for therein. The legal effects of the transfer of work (or its part) may never be ignored in the event of the actual taking over of the workplace by the acquiring employer.

Therefore, this article aims to show the problem of the transition of the workplace from the perspective of the protection of workers' rights and to indicate the impact of the automaticity of the transition of the workplace. Inspections of code provisions and numerous jurisprudences in practice, very often, when the workplace is transferred to another employer, checks are made that contradict the essence of the current work.

Key words: transfer of the workplace to a different employer, takeover of employees and material assets, actual takeover of the workplace, change of employer