

Radosław Kaniecki

ZMIANY ORGANIZACYJNO-PRAWNE PO STRONIE PRACODAWCY I ICH WPŁYW NA STOSUNKI PRACY

I. POJĘCIE I CHARAKTERYSTYKA ZMIAN ORGANIZACYJNO-PRAWNYCH PO STRONIE PRACODAWCY

1. Przemiany polityczno-gospodarcze ostatnich lat spowodowały, że w szerokim zakresie zmienia się struktura organizacyjno-prawna pracodawców. Szereg zakładów ulega likwidacji, inne dzielą się na mniejsze, słabsze zakłady przejmowane są przez lepiej prosperujące. Można przypuszczać, że obecna sytuacja jest tylko wstępem do jeszcze dalej idących procesów reorganizacyjnych. Wiele nowych sytuacji przyniósł proces prywatyzacyjny.

Przemiany, o których mowa, dotyczą w sposób istotny sfery prawa pracy. Przekształcenia organizacyjno-prawne po stronie pracodawcy mają istotny wpływ na sytuację pracowników przez ten zakład zatrudnionych. W ustawodawstwie pracy od dawna istniała tendencja do wzmocnienia stabilizacji więzi prawnej pracownika z zakładem i uniezależnienia trwania stosunku pracy od ewentualnych zmian po stronie podmiotu zatrudniającego¹. Jednak do kwietnia 1989 r. kodeks pracy nie regulował *expressis verbis* sprawy wpływu zmian organizacyjno-prawnych na stosunki pracy. Kształtowało to niejednolitą praktykę, powodując nieraz przerwy prawne w zatrudnieniu, poprzez ustanie stosunku w zakładzie przejmowanym i nawiązanie tego stosunku na nowo w zakładzie przejmującym. Tego rodzaju przerwy wywoływały często ujemne skutki w sferze praw pracownika, jak np. w zakresie prawa do dodatku stażowego².

¹ W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1976, s. 85.

² A. Stefaniak, *Nowela do kodeksu pracy z dn. 7 IV 1989 r.*, Lublin 1989, s. 17.

Mając to na względzie nowelą z 7 kwietnia 1989 r. wprowadzono do kodeksu pracy art. 23¹, który uregulował generalnie kwestię wpływu zmian organizacyjno-prawnych po stronie pracodawcy na stosunki pracy³.

2. Przed rozważaniami na temat wpływu zmian organizacyjno-prawnych po stronie pracodawcy na stosunki pracy należałoby się zastanowić, co rozumie się pod pojęciem takich zmian, a także, jaki mają one charakter. O przekształceniach organizacyjno-prawnych zakładu pracy można mówić wtedy, gdy zachodzą zmiany statusu całej jednostki będącej zakładem pracy. Nie zachodzą więc przekształcenia organizacyjno-prawne zakładu pracy w przypadku procesów reorganizacyjnych, polegających jedynie na tworzeniu lub likwidacji stanowisk pracy, działów pracy, które nie wpływają na status prawny zakładu pracy jako takiego. Przeobrażenia dokonać się mogą na podstawie ustawy, decyzji administracyjnej, jak również na drodze czynności prawnej.

Wśród zmian polegających na podziale i łączeniu dominujące znaczenie ma obecnie podział i łączenie przedsiębiorstw państwowych oraz spółdzielni. Kwestię łączenia i podziału przedsiębiorstw państwowych reguluje ustawa z 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych i rozporządzenie wykonawcze do niej⁴. Łączenie i podział zarządzić może organ założycielski przedsiębiorstwa, ale decyzję taką może podjąć także właściwy, ze względu na przedmiot działania przedsiębiorstwa, minister (art. 25 ust. 1 i 2 ust. o p.p.).

Zgodnie z art. 96 ustawy z 16 września 1982 r. – Prawo spółdzielcze⁵ – spółdzielnia, w każdym czasie, pod pewnymi warunkami może połączyć się z inną spółdzielnią. Spółdzielnia może się również podzielić w ten sposób, że z jej wydzielonej części zostaje utworzona nowa spółdzielnia (art. 108 § 1 pr. spółdz.).

Z problematyką łączenia i podziału zakładów pracy możemy mieć również do czynienia wewnątrz jednostki w znaczeniu cywilnoprawnym, która składa się z kilku zakładów w rozumieniu art. 3 k.p. Chodzi więc tu o sytuację, gdy

³ Mimo wprowadzenia nowej regulacji, do tej pory tą kwestią zajmowało się niewielu autorów. Przed wejściem w życie kodeksu pracy pisali o tym: J. S z c z e r s k i, *Przekazanie zakładu pracy*, NP, 1956, nr 7–8 oraz S. K a l i c k a, *Wpływ przekazania i likwidacji przedsiębiorstw na stosunki wynikające z umów pracy*, PUG, 1952, nr 8. Po wejściu w życie kodeksu problematyką tą zajął się Z. H a j n w artykule pt. *Zmiana podmiotu zatrudniającego w następstwie przekształceń organizacyjno-prawnych zakładu pracy*, PiZS, 1983, nr 10–20, s. 48 i n., a po wprowadzeniu do kodeksu art. 23¹ H. L e w a n d o w s k i, *Komentarz do Uchwały SN z 21 IX 1990 r.*, *Orzec. Gosp.*, 1991, z. 2, oraz A. K i j o w s k i, *Przejęcie zakładu pracy na inną osobę*, PiZS, 1991, nr 4, s. 46 i n.

⁴ Tekst jednolity Dz.U., 1991, nr 18, poz. 80, cyt. jako „ustawa o p.p.”, rozporządzenie RM z 30 IX 1981 r. w sprawie wykonania ustawy o przedsiębiorstwach państwowych, Dz.U., nr 31, poz. 170 z późn. zmianami, cyt. jako „rozp. o p.p.”

⁵ Dz.U., nr 30, poz. 210, z późn. zmianami, cyt. dalej jako „prawo spółdzielcze”.

np. przedsiębiorstwo jednozakładowe przekształci się w przedsiębiorstwo wielozakładowe, zaś każda z tych jednostek spełnia wymagania art. 3 k.p. Możliwa jest także sytuacja odwrotna, gdy przedsiębiorstwo czy spółdzielnia wielozakładowa zmienia swój status stając się jednozakładowymi.

W najbliższej przyszłości może pojawić się również nowa problematyka związana ze zmianami organizacyjno-prawnymi pracodawcy, a mianowicie kwestia łączenia i podziału spółek prawa handlowego. Problematyka ta jest niezmiernie szeroka i zasługuje na odrębne opracowanie, ale należałoby sformułować chociaż kilka uwag na ten temat.

Kwestię łączenia spółek reguluje kodeks handlowy⁶. Natomiast brak jest w kodeksie handlowym odrębnego uregulowania podziału spółki. Ponieważ w praktyce taka możliwość występuje, należy korzystać z instytucji istniejących, w szczególności przepisów dotyczących zmiany umowy spółki z ograniczoną odpowiedzialnością i zmiany statutu spółki akcyjnej, a także stosować odpowiednie postanowienia rozdziałów o łączeniu się spółek. Połączenie spółek może być dokonane poprzez przeniesienie całego majątku spółki przejętej na inną, przejmującą lub przez zawiązanie nowej spółki, na którą przechodzi majątek wszystkich łączących się spółek (art. 283 k.h., art. 463 k.h.).

3. Przekształcenie jednostki organizacyjnej polegające wyłącznie na zmianie formy własności nie stanowi zmiany organizacyjno-prawnej w przyjętym rozumieniu. Już pod rządami kodeksu zobowiązań zwracano uwagę na to, że zmiana formy prawnej, np. spółki z o.o. w spółkę akcyjną itd., nie stanowi przejścia zakładu na inną osobę⁷.

Tak też należy ocenić przekształcenie przedsiębiorstwa państwowego w spółkę Skarbu Państwa, stanowiące wstępny etap procesu prywatyzacji⁸. Na skutek przekształcenia powstaje jednoosobowa spółka Skarbu Państwa. Przekształcenie to jest zwykłą transformacją osoby prawnej. Obok Skarbu Państwa nie pojawiają się żadne inne podmioty, zmianie ulega tylko forma osoby prawnej.

Wynika stąd, że przekształcenie przedsiębiorstwa państwowego w spółkę Skarbu Państwa nie może mieć żadnego wpływu na trwałość powstałych wcześniej stosunków pracy pracowników tego przedsiębiorstwa. Ustawa o prywatyzacji chcąc jednak rozwiać wszelkie wątpliwości stwierdza wprost w art. 9 ust. 1, że pracownicy przekształconego przedsiębiorstwa stają się z mocy prawa pracownikami spółki.

⁶ Rozp. Prezydenta R.P. z dnia 27 VI 1934 r., Dz.U., nr 57, poz. 502, z późn. zmianami, cyt. dalej jako „k.h.”

⁷ Z. Fenichel, *Prawo pracy. Komentarz*, Kraków-Warszawa 1939, s. 149, podobnie J. Bloch, *Kodeks pracy*, Warszawa 1928, s. 61.

⁸ Na mocy ustawy z dnia 13 VII 1990 r. o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych, Dz.U. nr 51, poz. 298, cyt. jako „ustawa o prywatyzacji”.

II. ZASADA TRWAŁOŚCI STOSUNKU PRACY, MIMO ZMIAN ORGANIZACYJNO-PRAWNYCH PO STRONIE PRACODAWCY

1. Regulacja art. 23¹ k.p. wywodzi się genetycznie z art. 476 kodeksu zobowiązań⁹ i art. 35 rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych¹⁰, które statuowały instytucję „przejścia zakładu pracy na inną osobę”. Zgodnie z art. 476 k.z. w razie przejęcia zakładu pracy przez inną osobę nabywca mocą samego prawa wstępował w stosunki wynikające z umów o pracę, natomiast art. 35 rozp. o prac. umysł. stwierdzał, że jeżeli majątek lub przedsiębiorstwo przeszło w czasie trwania stosunku pracy w posiadanie innej osoby, stosunek pracy trwał nadal bez zmiany. „Przejście zakładu pracy na inną osobę” na gruncie art. 476 k.z. i art. 35 rozp. o prac. umysł. dokonywało się w innym kontekście i często w innych formach prawnych niż na podstawie art. 23¹ k.p. Istniało silne związanie instytucji „przejścia zakładu” ze zdarzeniami cywilnoprawnymi, w wyniku których ono następowało. Teraz zmiany organizacyjno-prawne mogą wynikać także z innych zdarzeń. Niemniej wydaje się właściwe przypomnienie pewnych zagadnień, które wypłynęły na tle interpretacji art. 476 k.z. i 35 rozp. o prac. umysł. Tym bardziej jest to korzystne, że pewne orzeczenia SN i poglądy doktryny z tamtych czasów zachowują w pełni swą aktualność.

Starając się wyjaśnić pojęcie „przejście zakładu pracy” zwracano uwagę, że ustawy¹¹ nie odróżniały, czy przejście zakładu następowało pod tytułem ogólnym czy też szczególnym. Nie ma znaczenia, czy następuje odpłatnie czy też nieodpłatnie. Za datę przejścia nie uznawano daty oznaczonej w tytule prawnym stanowiącym podstawę transferu, ale moment faktycznego objęcia zakładu w posiadanie¹². Przedmiotem przekazania w myśl art. 476 k.z. mogły być przedsiębiorstwo, gospodarstwo rolne lub inny zakład pracy. Natomiast art. 35 rozp. o prac. umysł. stanowił o przejściu majątku lub przedsiębiorstwa. Z. Fenichel wskazywał, że art. 35 rozp. o prac. umysł. należy interpretować w kontekście art. 476 k.z., natomiast przez majątek należy rozumieć ogół praw pewnej osoby¹³.

Bardzo szeroko interpretowano pojęcie „zakładu pracy”. Zakładem pracy był zespół urządzeń gospodarczych składających się na placówkę dającą

⁹ Rozp. Prezydenta R.P. z 27 X 1933 r., kodeks zobowiązań, Dz.U. R.P., nr 82, poz. 589, cyt. dalej jako „k.z.”

¹⁰ Rozp. Prezydenta R.P. z 16 III 1928 r. Dz.U. R.P., nr 35, poz. 323, cyt. dalej jako „rozp. o prac. umysł.”

¹¹ *Ibidem*.

¹² Fenichel, *op. cit.*, s. 155.

¹³ *Ibidem*, s. 154.

zatrudnienie¹⁴. W orzeczeniu z 12 grudnia 1936 r. SN stwierdził, że przepis art. 476 k.z., według którego nabywca zakładu pracy mocą samego prawa wstępuje w stosunki wynikające z umów o pracę, ma zastosowanie także do dozorców domowych w razie zbycia domu¹⁵. Natomiast z orzeczenia SN z 1 VI 1934 r. wynika, że nie jest zakładem pracy kancelaria komornika, „bowiem komornik sądowy, którego prawa i obowiązki normuje ustawa i specjalne instrukcje urzędowe, nie jest przedsiębiorcą, lecz organem pomocniczym wymiaru sprawiedliwości”¹⁶.

2. Kodeks pracy uchylił art. 476 k.z. i art. 35 rozp. o prac. umysł. W kodeksie pracy nie było przepisu regulującego kwestię wpływu zmian organizacyjno-prawnych na stosunki pracy. Do dnia wejścia w życie noweli z kwietnia 1989 r. jedynie niektóre przepisy szczególnie regulowały częściowo kwestię zmian organizacyjno-prawnych po stronie pracodawcy. Przepisy takie można było znaleźć w prawie spółdzielczym. Według art. 106 § 2 pr. spółdz. z chwilą dokonania w rejestrze wpisów o przyłączeniu spółdzielni przejmująca wstępuje w stosunki wynikające z umów o pracę, zawartych między spółdzielnią przekazującą a pracownikami przechodzącymi do spółdzielni przejmującej. Przepis ten stosuje się odpowiednio w wypadku podziału spółdzielni (art. 112 pr. spółdz.).

Mimo braku ogólnej podstawy prawnej w doktrynie panowała zgoda co do tego, że w wypadku zmian organizacyjno-prawnych po stronie pracodawcy stosunki pracy trwają bez zmian. Nie było tylko zgody co do podstawy tego założenia. Na przykład, W. Szubert twierdził, że w przypadku zmian organizacyjno-prawnych, polegających na „przejściu zakładu na inną osobę”, uwydatnia się więź prawna pomiędzy zakładem pracy w znaczeniu przedmiotowym a czynnymi w nim pracownikami. W sytuacji takiej zmienia się podmiot zatrudniający, zakład w znaczeniu przedmiotowym pozostaje ten sam i pracownicy w nim zatrudnieni tworzą nadal jego załogę. Zdaniem W. Szuberta, mimo że po wejściu w życie kodeksu pracy nie było przepisu, który regulowałby zagadnienie trwałości stosunku pracy w razie zmian organizacyjno-prawnych po stronie pracodawcy, to jednak z całokształtu jego przepisów wynikało, że zmiany takie ani nie uzasadniają niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy, ani nie uchylają ochrony przed wypowiedzeniem¹⁷.

Podobnie T. Binczycka-Majewska¹⁸ wyraziła opinię co do trwałości

¹⁴ *Ibidem*.

¹⁵ C.II.1751/36, Zb.Urz. 258/37.

¹⁶ C.I.438/34, Przegląd Sądowy 1935, poz. 348.

¹⁷ Szubert, *op. cit.*, s. 85.

¹⁸ T. Binczycka-Majewska, *Zmiana treści umownego stosunku pracy*, Warszawa 1985, s. 9.

stosunku pracy w razie przekazania zakładu pracy. Uznała, że gwarancje w tym zakresie można wyprowadzić z przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę. Jeżeli bowiem nie było przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę, oświadczenie zakładu pracy zostałyby uznane za niezgodne z prawem¹⁹. T. Binczycka-Majewska postulowała jednak wprowadzenie przepisu, który by wyraźnie stanowił o wstąpieniu przez nowy podmiot w stosunki wynikające z umów o pracę.

T. Zieliński również uznał, że stosunek pracy nie ustaje w razie zmiany podmiotu zatrudniającego. Autor ten stwierdził, że w tym wypadku następuje przejście całości praw i obowiązków dotychczasowego podmiotu na inną osobę, będącą następcą prawnym poprzedniego zakładu²⁰.

3. Nowelą z kwietnia 1989 r. ustawodawca wprowadził w art. 23¹ k.p. nową zasadę o charakterze normatywnym. Sformułował bowiem bezpośrednio w obowiązującym przepisie prawa²¹ regułę, która rozstrzyga generalnie kwestię wpływu zmian organizacyjno-prawnych po stronie pracodawcy na trwałość stosunków pracy nawiązanych przez tego pracodawcę. Zgodnie z art. 23¹ k.p. w stosunki pracy nawiązane z pracownikami przez zakład pracy, który łączy się z innym zakładem pracy, zostaje przejęty przez zakład pracy lub ulega podziałowi na kilka zakładów, wstępują z mocy prawa nowe zakłady powstające w wyniku połączenia, przejęcia lub podziału²². Jest to więc zasada trwałości stosunków pracy mimo zmian organizacyjno-prawnych po stronie pracodawcy²³.

W wypadku zmiany organizacyjno-prawnej polegającej na przejęciu zakładu pracy powstaje wiele problemów z oceną tego zdarzenia. Często trudno jest odróżnić przejęcie zakładu od jego likwidacji. Niekiedy problematyczne jest, czy nastąpiło przejęcie zakładu pracy czy też likwidacja jednego zakładu i rozpoczęcie na bazie tego samego majątku nowej działalności przez inny zakład. W tego rodzaju sprawie wypowiedział się Sąd Najwyższy²⁴. Powstały wątpliwości, czy w sytuacji, gdy została zlikwidowana jedynie samodzielność organizacyjna zakładu przedsiębiorstwa wielozakładowego, a następnie przekazano go spółce (w której udziałowcem było przedsiębiorstwo), można mówić

¹⁹ Stanowisko to jest jednak dość ryzykowne z uwagi na brak wyszczególnienia w k.p. przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę.

²⁰ T. Zieliński, *Prawo pracy, zarys systemu*, cz. I, Warszawa-Kraków 1986, s. 39.

²¹ *Ibidem*, s. 204.

²² W projekcie kodeksu pracy zaznacza się powrót do regulacji art. 476 k.z., ponieważ mówi się w nim ogólnie o przejściu zakładu pracy na inną osobę.

²³ M. Łajczko mówi tu o „zasadzie ciągłości pracowniczych stosunków pracy”, *Zmiany w prawie pracy*, PIZS, 1989, nr 6, s. 6, jednak taki termin może się kojarzyć z instytucją ciągłości pracy. Dlatego lepszy wydaje się termin „zasada trwałości stosunku pracy, mimo zmian organizacyjno-prawnych po stronie pracodawcy”.

²⁴ Uchwała SN z 21 IX 1990 r., III PZP 4/90, OSP, 1991, nr 5, poz. 124.

o likwidacji zakładu pracy czy też o zmianach organizacyjno-prawnych zgodnie z dyspozycją art. 23¹ k.p. Sąd Najwyższy słusznie uznał, że w podanym stanie faktycznym nie ma likwidacji zakładu pracy, a jedynie nastąpiło przejęcie zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ k.p. Sąd Najwyższy przypomniał tu wyrok SN z 18 stycznia 1989 r., zgodnie z którym o likwidacji zakładu pracy można mówić tylko w przypadku, gdy dochodzi do całkowitego, stałego, faktycznego unieruchomienia zakładu pracy jako całości²⁵.

Nie można zgodzić się jednak ze stwierdzeniem SN, że mimo niezniesienia zakładu pracy zachodzi likwidacja zakładu pracy, jeżeli przeprowadzona została ona we właściwym (przewidzianym przepisami prawa) trybie. Wyrażając taki pogląd SN może utorować drogę praktyce traktowania zmian organizacyjno-prawnych w rozumieniu art. 23¹ k.p. jak likwidację zakładu pracy, która pozbawia pracowników ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy.

Niestety, w ostatnim czasie nawet ustawodawca nie jest konsekwentny i określa mianem likwidacji różne sytuacje²⁶. Często są to zdarzenia w istocie nie będące likwidacjami zakładu pracy w rozumieniu prawa pracy. Przykładami takiej „likwidacji pozornej” mogą być sytuacje wynikające z ustawy o likwidacji RSW „Prasa Książka-Ruch”²⁷. Nie stanowi bowiem likwidacji zniesienie podmiotowości prawnej jednostki organizacyjnej, przy zachowaniu jej faktycznej działalności, która może być realizowana w ramach innego podmiotu²⁸. Rozróżnienie przejęcia i likwidacji zakładu pracy jest istotne, ponieważ obie instytucje wywołują odmienne skutki w zakresie stosunku pracy.

4. Wejście w życie przepisu art. 23¹ k.p. postawiło przed doktryną zadanie rozstrzygnięcia wielu szczegółowych problemów powstających na jego gruncie. Jednym z nich jest niewątpliwie stosunek zmian organizacyjno-prawnych po stronie pracodawcy do możliwości wypowiedzenia umowy o pracę przez nowy zakład pracy. Na gruncie obecnego art. 23¹ k.p. wydaje się w pełni aktualne cytowane wcześniej stanowisko T. Binczyckiej-Majewskiej. Zgodnie z tym poglądem, sam fakt przejścia zakładu pracy nie stanowi przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę²⁹.

²⁵ We wcześniejszym orzeczeniu z 2 VII 1952 r. SN również konsekwentnie odróżniał przekazanie zakładu pracy od jego likwidacji. W orzeczeniu tym SN wskazał, że pojęcie pełnej likwidacji zakładu pracy, oznaczające całkowite i stałe jego unieruchomienie lub przekształcenie go na zakład o zupełnie innym charakterze, nie może być równoznaczne z przekazaniem zakładu pracy innemu przedsiębiorstwu (C.501/52, Zb. Urz. 1953, poz. 102).

²⁶ Kijowski, *op. cit.*, s. 48.

²⁷ Ustawa z 22 VII 1990 r., Dz.U., nr 21, poz. 125.

²⁸ Lewandowski, *op. cit.*, s. 66–67.

²⁹ Bińczycka-Majewska, *op. cit.*, s. 9.

Na potwierdzenie tego stanowiska można przytoczyć orzeczenie SN z 20 grudnia 1934 r., w którym na tle art. 35 rozp. o prac. umysł. skład sądzący stwierdził, że przepis ten nie zawiera postanowień dających pracodawcy uprawnienie do rozwiązywania umowy o pracę z tytułu zmiany posiadania przedsiębiorstwa. Także przepisy rozp. o prac. umysł. regulujące rozwiązanie umowy (rozdział V) nie wymieniają faktu pozbycia przedsiębiorstwa jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę zawartej poprzednio ze zbywającym przedsiębiorstwo³⁰.

Jednak w związku z przejściem może zaistnieć konieczność przeprowadzenia zmian organizacyjnych, zlikwidowania podwójnych stanowisk (np. głównego księgowego) i wtedy kierownik przejmującej jednostki organizacyjnej może wypowiedzieć warunki pracy i płacy pracownikom przejętego zakładu pracy, a w razie braku możliwości dalszego zatrudnienia wypowiedzieć umowę o pracę³¹.

Następnym zagadnieniem jest problem, czy nowy pracodawca może rozwiązać niezwłocznie umowę o pracę, powołując się na przyczyny, które zaistniały przed przejściem zakładu pracy (o ile nie upłynął okres uprawniający do rozwiązania umowy z tego powodu – art. 52 § 2 k.p.). Nie ulega wątpliwości, że skoro art. 23¹ k.p. uznaje kontynuację stosunku pracy, mimo zmian organizacyjno-prawnych po stronie pracodawcy, to nowy pracodawca może rozwiązać niezwłocznie umowę o pracę z powodu przyczyn zaistniałych przed przejściem. Stanowisko takie można poprzeć orzecznictwem z okresu obowiązywania kodeksu zobowiązań i rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych. W jednym z orzeczeń³² uznano, iż następca prawny zachowuje również prawo rozwiązania umowy z powodu ważnej przyczyny lub winy pracownika przewidzianej w art. 32 rozp. o prac. umysł., chociażby ta ważna przyczyna lub вина odnosiła się do okresu czasu przed przejściem majątku lub przedsiębiorstwa w posiadanie nowego pracodawcy.

5. Wyłania się też zagadnienie wpływu zmian organizacyjno-prawnych po stronie pracodawcy na układ zbiorowy pracy. Ustawa z 14 kwietnia 1937 r. o układach zbiorowych pracy³³ regulowała tę kwestię w art. 6. Zgodnie z ust. 1 tego przepisu, przejście zakładu pracy, w którym obowiązuje układ zbiorowy

³⁰ Orzeczenie SN z 20 XII 1934 r. C.II.1490/34, „Przegląd Sądowy” 1935, poz. 712.

³¹ Również dyrektywa Europejskiej Wspólnoty Gospodarczej z 14 II 1977 r. dotycząca ujednolicenia ustawodawstw państw Wspólnoty stwierdza, że transfer przedsiębiorstwa sam w sobie nie stanowi motywu dla rozwiązania umowy ani przez przedsiębiorstwo cedujące, ani przejmujące. Wypowiedzenie umowy o pracę może spowodować jedynie wynikająca z tego transferu konieczność zmian organizacyjnych, technicznych lub przyczyna ekonomiczna (J. Pelissier, *Rapport, Congrès Européen de Droit du Travail*, Paris 1989, maszynopis).

³² Orzeczenie SN z 16 II 1933 r., I.C.863/32, GSW 40/33.

³³ Dz.U., nr 31, poz. 242.

pracy, na inną osobę powoduje skutki przewidziane w tym wypadku przez prawo cywilne dla stosunków wynikających z umów o pracę. W tej sytuacji należało zestawić art. 6 ustawy o układach zbiorowych pracy z art. 476 k.z. Nie ulegało więc wątpliwości, że nabywca zakładu pracy wstępował w prawa i obowiązki zbywcy, jakie mu przysługiwały lub go obowiązywały, czy to w charakterze uczestnika układu zbiorowego pracy, czy to w charakterze osoby związanej układem zbiorowym. Nabywca wstępował w stosunki wynikające z wszelkich układów zbiorowych pracy, które wiązały zbywcę z mocy prawa (zbędna była jakakolwiek dodatkowa umowa)³⁴. Należy nadmienić, że odpowiedzialność za zobowiązania wynikające z układu zbiorowego pracy nie była ograniczona do nabytego majątku ani nie zależała od znajomości treści układu zbiorowego pracy. Istotne było to, że związek zawodowy, w przypadku zmiany pracodawcy, mógł ten układ zbiorowy pracy wypowiedzieć w ciągu miesiąca po przejściu zakładu³⁵.

Po wejściu w życie kodeksu pracy ustabilizowała się w prawie pracy zasada utrzymania w mocy dotychczasowego układu zbiorowego pracy, mimo zmiany pracodawcy. Podstawą prawną był § 5 rozporządzenia RM z 5 grudnia 1974 r. w sprawie układów zbiorowych pracy³⁶, a obecnie jest § 6 ust. 1 rozporządzenia RM z 30 kwietnia 1987 r. w sprawie szczegółowego trybu zawierania, rozwiązywania i rejestracji układów zbiorowych pracy oraz zawierania i rejestracji zakładowych umów zbiorowych³⁷, który stanowi, że w razie włączenia zakładu pracy do innej gałęzi pracy stosuje się dotychczas obowiązujący układ zbiorowy pracy.

Należy się zastanowić, czy w przyszłości nie powinno się dążyć do ujednolicenia treści stosunków pracy, w jakich pozostają pracownicy przejętego zakładu, przez poddanie ich regulacji układu zbiorowego pracy gałęzi, do której zakład został włączony.

Wadą takiego rozwiązania byłby fakt, że mogłoby ono spowodować utratę wielu uprawnień przysługujących pracownikom na mocy poprzedniego układu.

III. ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA ZOBOWIĄZANIA WOBEC PRACOWNIKÓW NIE ZREALIZOWANE PRZED ZMIANAMI ORGANIZACYJNO-PRAWNYMI

1. Artykuł 23¹ k.p. wyraźnie rozstrzyga kwestię odpowiedzialności za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe przed zmianami or-

³⁴ I. Rosenblüth, *Układy zbiorowe pracy, komentarz*, Kraków 1937, s. 145.

³⁵ *Ibidem*.

³⁶ Dz.U., nr 47, poz. 288.

³⁷ Dz.U., nr 15, poz. 90.

ganizacyjno-prawnymi. Stanowi on, że w razie połączenia zakładów pracy lub przejęcia zakładu pracy w całości za zobowiązania wobec pracowników odpowiada nowy zakład pracy. W razie podziału zakładu pracy lub przejęcia jego części odpowiadają solidarnie zakłady pracy utworzone w wyniku podziału lub uczestniczące w przejęciu.

Inaczej regulował tę kwestię art. 476 § 2 k.z. Stanowił on bowiem, że jeżeli przejście nastąpiło na mocy umowy, nabywca odpowiadał solidarnie ze zbywcą za zapłatę wynagrodzenia z umów o pracę, w które wstąpił, przypadającego za czas przed zmianą pracodawcy, nie więcej jednak niż za rok. Nie budziło wątpliwości stosowanie takiej odpowiedzialności również na gruncie art. 35 rozp. o prac. umysł.³⁸ Stosowanie art. 476 § 2 k.z. do pracowników umysłowych wynikało z braku regulacji tej kwestii w rozporządzeniu o umowie o pracę pracowników umysłowych (zgodnie z art. 446 k.z.). Z art. 476 § 2 k.z. wyraźnie wynika, że odpowiedzialność nabywcy była dość wąska, bo ograniczała się jedynie do wynagrodzenia za pracę i to tylko za okres jednego roku przed przejściem. Z drugiej strony odpowiedzialność ta była dość silna, ponieważ art. 476 § 2 k.z. statuował ją jako odpowiedzialność solidarną zbywcy i nabywcy. Termin roczny należało liczyć nie od zawarcia umowy o przejście, ale od rzeczywistej zmiany pracodawcy, co mogło mieć miejsce w jakiś czas później. Wysokości kwot, za które nabywca odpowiadał, kodeks zobowiązań nie ograniczał. Mogło chodzić o zapłatę wynagrodzenia tak gotówkowego, jak i w naturze, stałego, jak i okolicznościowego³⁹.

Jak twierdził J. Rosenblüth, z uwagi na statuowaną odpowiedzialność solidarną, zbywca nie zostawał zwolniony z umowy o pracę⁴⁰. Od pracownika zależało, czy należności swej dochodził od zbywcy czy też nabywcy, czy też od obu kontrahentów.

Po uchyleniu przepisu art. 476 § 2 k.z. powstała luka i trudno było znaleźć podstawę, na której można było oprzeć odpowiedzialność za zobowiązania powstałe przed zmianami organizacyjno-prawnymi. Lukę tę starała się wypełnić doktryna. Autorzy poszukiwali różnych podstaw prawnych odpowiedzialności za zobowiązania powstałe przed zmianami organizacyjno-prawnymi. I tak np. T. Bińczycka-Majewska wyraziła pogląd⁴¹, iż podstawę taką stanowić może art. 526 k.c., który statuuje solidarną odpowiedzialność zbywcy i nabywcy przedsiębiorstwa za zobowiązania związane z jego prowadzeniem. Natomiast T. Zieliński zakładał, że skoro w przypadku zmian po stronie pracodawcy nie ustaje stosunek pracy, następuje przejście całości praw i obowiązków dotychczasowego pracodawcy na następcę⁴².

³⁸ J. Szczerński, *Przekazanie zakładu pracy*, NP, 1956, nr 7-8, s. 60.

³⁹ Fenichel, *op. cit.*, s. 155.

⁴⁰ I. Rosenblüth, *Polskie prawo pracy*, Kraków 1935, s. 155-156.

⁴¹ Bińczycka-Majewska, *Zmiana...*, s. 56.

⁴² Zieliński, *op. cit.*, cz. II, s. 39.

2. Ustawodawca, regulując w art. 23¹ § 4 k.p. kwestię odpowiedzialności za zobowiązania ze stosunku pracy powstałe przed zmianami organizacyjno-prawnymi, zdecydował się na odpowiedzialność sukcesora. Obecna regulacja jest chyba korzystniejsza dla wierzycieli (pracowników) niż regulacja kodeksu zobowiązań. Wydawać by się mogło, że odpowiedzialność z art. 476 k.z. była wzmocniona przez ustanowienie jej jako solidarnej, ale była ona ograniczona tylko do wynagrodzenia za pracę i to za okres jednego roku wstecz. Obecnie odpowiedzialność dotyczy wszystkich zobowiązań i nie ma żadnych ograniczeń czasowych (oczywiście poza przedawnieniem roszczeń).

W art. 23¹ § 4 k.p. jest też wzmianka o odpowiedzialności solidarnej, ale w zupełnie innej sytuacji. Chodzi o odpowiedzialność kilku następców: solidarnie odpowiadają zakłady pracy utworzone w wyniku podziału lub uczestniczące w przejęciu części majątku. Ich odpowiedzialność opiera się więc na zasadach art. 366 k.c., tzn. że wierzyciel może żądać całości lub części świadczenia od wszystkich dłużników łącznie, od kilku z nich lub od każdego z osobna, a zaspokojenie wierzyciela przez któregośkolwiek z dłużników zwalnia pozostałych.

Nie ulega wątpliwości, że wśród zobowiązań, za które odpowiada nowy pracodawca, jedno z najważniejszych stanowi zobowiązanie do zapłaty zaległego wynagrodzenia za pracę. Tak jak pod rządem kodeksu zobowiązań będzie tu chodziło o każdą postać wynagrodzenia (stałego lub okolicznościowego). Istnieje także obciążenie obowiązkiem wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Nowy pracodawca odpowiada również za innego rodzaju zobowiązania poprzedniego pracodawcy. Może się zdarzyć sytuacja, że poprzedni pracodawca rozwiąże stosunek pracy z naruszeniem przepisów kodeksu pracy, a następnie pracownik zostanie przywrócony do pracy w wyniku orzeczenia sądowego. Nowy pracodawca, zgodnie z art. 48 § 1 k.p., nie może odmówić ponownego zatrudnienia pracownika, jeżeli w ciągu 7 dni od przywrócenia do pracy zgłosi on swą gotowość do niezwłocznego podjęcia pracy. Następca jest także zobowiązany zgodnie z art. 66 § 2 k.p. zatrudnić pracownika, pomimo wygaśnięcia umowy o pracę z powodu tymczasowego aresztowania (której stroną był poprzednik), jeżeli postępowanie karne zostało umorzone lub zapadł wyrok uniewinniający, a pracownik zgłosił swój powrót do pracy w ciągu 7 dni od uprawomocnienia się orzeczenia.

Istotne są także zobowiązania związane z urlopem. Jest oczywiste, że sukcesor jest zobowiązany do udzielenia pracownikowi zaległego urlopu, do którego pracownik nabył prawo u poprzedniego pracodawcy. Pracownikowi będzie również przysługiwało w stosunku do nowego pracodawcy roszczenie o wypłatę ekwiwalentu pieniężnego za urlop, zgodnie z art. 171 k.p. Sukcesor odpowiada również za inne niż wymienione zobowiązania pracodawcy, wynikające ze stosunku pracy, a powstałe przed zmianami organizacyjno-prawnymi.

IV. UWAGI KOŃCOWE

Wprowadzenie przez ustawodawcę art. 23¹ k.p. rozwiało wiele wątpliwości, jakie były związane z bytem stosunków pracy oraz odpowiedzialnością za zobowiązania w przypadku zmian organizacyjno-prawnych po stronie pracodawcy.

Zastrzeżenie budzić może jedynie fakt, że nie uregulowano w art. 23¹ k.p. prawa pracownika do rozwiązania stosunku pracy, jeżeli zmienił się podmiot zatrudniający. Jest jasne, że według obowiązującego prawa pracownik może zawsze wypowiedzieć umowę o pracę, ale przepisy prawa pracy wiążą jednak z takim rozwiązaniem stosunku pracy ujemne skutki. Niezbędny jest przepis podobny do art. 106 § 2 pr. spółdz., który umożliwiałby pracownikowi w wypadku zmiany pracodawcy wypowiedzenie umowy o pracę bez ujemnych konsekwencji. Zgodnie z art. 106 § 2 pr. spółdz. pracownik w ciągu miesiąca od dokonania wpisów w rejestrze o zmianach organizacyjno-prawnych, może wypowiedzieć umowę o pracę, a rozwiązanie takie pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy przez zakład pracy za wypowiedzeniem.

Na gruncie kodeksu zobowiązań i rozporządzenia o pracownikach umysłowych wypowiadano poglądy, że skoro pracownik zobowiązał się do pełnienia pracy dla określonego, konkretnego pracodawcy, to w przypadku zmiany tego pracodawcy nie musi on kontynuować stosunku pracy z tym nowym pracodawcą. Z tego względu mógł on umowę o pracę wypowiedzieć i to w ułatwiony sposób. Zgodnie z art. 476 § 3 k.z. w razie przejścia zakładu pracy na inną osobę, pracownik mógł w ciągu miesiąca od dnia, w którym dowiedział się o zmianie pracodawcy, wypowiedzieć umowę z zachowaniem okresów ustawowych, chociażby umowa była zawarta na czas oznaczony.

Do takiej regulacji zmierza projekt zmian k.p. z 27 listopada 1991 r. Zgodnie z tym projektem pracownik mógłby w ciągu miesiąca od powzięcia wiadomości o zmianach organizacyjno-prawnych pracodawcy rozwiązać stosunek pracy za wypowiedzeniem. Rozwiązanie w tym trybie stosunku pracy pociągałoby za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z wypowiedzeniem stosunku pracy przez zakład pracy.

Radosław Kaniecki

LE CHANGEMENT D'EMPLOYEUR ET SON INFLUENCE SUR LES RAPPORTS DE TRAVAIL

Au cours des dernières années de profondes transformations des structures juridiques s'effectuent dans les entreprises polonaises. Elles ont une influence déterminante sur la situation des salariés qui y sont employés. Ce problème constitue l'objet de cette étude.

L'auteur analyse la notion de changements juridiques de l'employeur, la question de la conservation du contrat de travail lorsque ces changements interviennent et les principes qui régissent sa responsabilité vis-à-vis des obligations contractées à l'égard des salariés qui n'ont pas été réalisées avant ces changements juridiques.

Ses considérations visent avant tout l'art. 23¹ du code du travail qui a introduit le principe du maintien des rapports de travail malgré les transformations juridiques et le changement d'employeur. Ce principe a également son expression dans la loi sur les conventions collectives de travail. Le nouvel employeur est lié par la convention collective de travail qui concernait les salariés avant son arrivée dans l'établissement repris.

L'étude met en relief le problème important de la distinction entre le transfert et la liquidation de l'entreprise où l'on travaille. Ces deux institutions juridiques entraînent des conséquences différentes. L'art. 23¹ du code du travail stipule le maintien du rapport de travail en cas de remplacement de l'employeur, ce qui n'est plus valable lors d'une liquidation de l'entreprise où l'on travaille.