

Warszawa 26 05 2017 r.

Referat

Temat Zmiany w przepisach art. 23 [1] k.p.

Zleceniodawca Zrzeszenie Związków Zawodowych Energetyków

Podstawa
prawna

Podstawa
faktyczna

Zostałem poproszony o wypowiedź w sprawie praktycznych problemów stosowania regulacji prawnej dotyczącej przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę.

W mojej opinii, podzielanej przez część środowiska związkowego, przepisy te należy ocenić krytycznie. Podstawą problemu wydaje się to, że rozwiązania te zostały do polskiego systemu prawnego implementowane wadliwie. Wskazać można trzy główne aspekty wadliwości.

Po pierwsze art. 23[1] pomija zupełnie kwestię czym jest zakład pracy lub jego część, podczas gdy dyrektywa zawiera tu wyraźną definicję. Brak tej definicji w prawie polskim skutkuje niejednorodnością orzecznictwa, i otwiera drogę do nadużyć. Związki zawodowe często obserwują reorganizacje zakładów pracy które są pozbawione większego merytorycznego sensu; a raczej ich sens merytoryczny ujawnia się nieco później, kiedy część pracowników jest przenoszona do innego zakładu pracy. Często widać, że głównym, albo i jedynym, motywem tych zmian był zamiar pozbycia się konkretnych pracowników (np. działaczy związkowych albo osób chronionych) bądź zamiar skłonienia pracowników do przejścia na samozatrudnienie – tu kłania się casus TVP S.A. gdzie to umowa o tzw. outsourcingu przekazała część pracowników firmie zewnętrznej niemającej nic wspólnego z rynkiem medialnym, a mającej wiele cech agencji pracy. Umowa ta zawierała szereg mechanizmów mających skłaniać pracodawcę przejmującego by on z kolei nakłaniał pracowników do rozwiązywania stosunku pracy i zakładania działalności gospodarczej. Wielu z nich podjęło po tym pracę bezpośrednio w TVP S.A., ale na o wiele mniej korzystnych warunkach.

Po drugie, dyrektywa (art. 3 ust. 1) przewiduje jako model bezterminowe związanie pracodawcy wszystkimi porozumieniami zbiorowymi jakie dotyczyły przekazanych pracowników. W Polskim prawie (art. 241[8] k.p.) związanie to dotyczy wyłącznie układów zbiorowych (innych porozumień już nie) i zostało ograniczone czasowo maksymalnie jak na to dyrektywa pozwala – do roku. Motywy takiego rozwiązania nie są znane, ale jego zgodność z konstytucyjną zasadą społecznej gospodarki rynkowej musi budzić wątpliwości.

Po trzecie, orzecznictwo ETS (wyr. z 8 czerwca 1994 r., C-382/92) wskazuje, że prawo krajowe powinno wprowadzać sankcję dla pracodawcy który uchyla się od zawarcia porozumienia z organizacjami związkowymi mimo, że planuje zmianę warunków pracy i płacy. Polskie prawo takiej sankcji nie przewiduje. W efekcie zdarza się, że pracodawcy wprost odmawiają zawarcia porozumienia twierdząc, że nie planują zmiany warunków pracy i płacy, a późniejszy bieg wydarzeń ewidentnie wskazuje na to, że twierdzenie to nie było prawdziwe – przykładowo rodzaj działań pracodawcy przejmującego i czas ich podjęcia wskazuje na to, że zmiana warunków pracy i płacy była przez pracodawców zakładana jeszcze na etapie uzgadniania warunków przejścia zakładu pracy.

Niezależnie od powyższego życie wykazało jeszcze jedną wadę tej regulacji – brak przepisów umożliwiających „odkręcenie” wadliwego przekazania pracowników. W praktyce zdarzało się, że Sąd ustalał iż przejście miało charakter pozorny bowiem doszło do ewidentnej manipulacji strukturami organizacyjnymi zakładu pracy albo chodziło o pozbycie się działaczy związkowych (II PK 24/15). Jednakże orzeczenie o ustaleniu istnienia stosunku pracy było w takim przypadku dalece niewystarczające do uregulowania sytuacji stron, bowiem rozliczenie wypłaconych (i zapewne skonsumowanych) wynagrodzeń za pracę, podatków i składek na ubezpieczenie społeczne okazywało się praktycznie niemożliwe. Nie trzeba dodawać, że zupełnie niemożliwy jest także zwrot świadczonej przez pracownika pracy i jej rezultatów.

Owoce tych doświadczeń są propozycje zmian dotyczące omawianej instytucji, które Państwo otrzymali kilka dni temu.

Warszawa 26 maja 2017 Łukasz Panasiuk adwokat

