

Warszawa, 26.05.2010 r.

INFORMACJA PRAWNA

Przedmiot informacji:	Wzmocniona ochrona stosunku pracy z art. 32 ustawy o związkach zawodowych działacza związkowego w przypadku przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę w trybie art. 23 (1) kodeksu pracy.
Podstawa prawna informacji	<ul style="list-style-type: none">• <i>Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U.1998 r. Nr 21 poz. 94)</i>• <i>Ustawa z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. 2001 r. Nr 79, pozycja 854)</i>
Zleceniodawca informacji:	Zrzeszenie Związków Zawodowych Energetyków
Podstawy faktyczne informacji:	Zapytanie Zleceniodawcy

Stan faktyczny

Poniższa informacja dotyczy kształtowania się szczególnej ochrony stosunku pracy działaczy związkowych w sytuacji, w jakiej zastosowanie znajduje art. 23¹ kodeksu pracy, to jest w przypadku przejścia pracowników na nowego pracodawcę.

Innymi słowy rozważyć należy, czy przy przejściu zakładu pracy na nowego pracodawcę, pracownicy pełniący funkcje w związkach zawodowych, nadal będą objęci ochroną z art. 32 ustawy o związkach zawodowych, a jeżeli tak, to w jakim zakresie.

Odpowiedź na wyżej postawione pytanie zależy między innymi od formy, w jakiej następuje przejście do nowego pracodawcy, a ściślej rzecz ujmując od tego, czy na nowego pracodawcę przechodzi całość czy tylko część zakładu pracy. Ogromne





znaczenie będzie też miała aktualna struktura związku, w którym dany pracownik pełni funkcje związkowe lub jej ewentualna zmiana.

Zmiana lub dostosowanie struktury polegać powinna na rozszerzeniu wpływu związku na pracodawcę przejmującego i podjęciu stosownych uchwał. Najczęściej zmiana na polegać będzie na zmianie struktury z związku zakładowego na związek międzyzakładowy oraz/lub utworzeniu u nowego pracodawcy własnych/nowych struktur.

[Uwagi ogólne do transferu przedsiębiorstwa] I tak, częściowo na zakres oraz na czas trwania szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem stosunku pracy, polegającej na obowiązku uzyskania zgody właściwego organu związkowego na wypowiedzenie, rozwiązanie lub zmianę warunków pracy i płacy działaczy związkowych, ma wpływ przejęcie zakładu pracy przez nowego pracodawcę.

Art. 23¹ kodeksu pracy jest przepisem bezwzględnie obowiązującym i w związku z tym jego postanowienia nie mogą podlegać modyfikacjom poprzez np. umowę stron. Jednym z podstawowych założeń ustawodawcy jest, w sytuacji zajścia przesłanek art. 23¹ kodeksu pracy, założenie, że nowy pracodawca automatycznie wstępuje w miejsce dotychczasowego, stając się stroną stosunków pracy. Zasada ta znajduje wyraz w § 1 omawianego przepisu.

Kodeks pracy, w art. 241⁸ k. p., zawiera mechanizmy chroniące stosunek pracy przejmowanych pracowników przed natychmiastową zmianą na gorsze w okresie co najmniej jednego roku od dnia przejścia zakładu pracy przez nowego pracodawcę. Nowy pracodawca w tym okresie może stosować tylko warunki korzystniejsze od tych przewidzianych w dotychczasowym układzie zbiorowym pracy. Kwestie wzmożonej ochrony stosunku pracowników funkcyjnych nie zawsze jednak podlegają wskazanemu powyżej automatyzmowi prawnemu.



1. Pierwsza z możliwych sytuacji to **przejście całości zakładu pracy, w którym działa organizacja związkowa, do nowego pracodawcy.**

Jeżeli w przejmowanym zakładzie działa **zakładowa organizacja związkowa**, to sam transfer przedsiębiorstwa nie będzie miał większego wpływu na jej działanie. Tym samym **działacze związkowi, którym przysługuje ochrona z art. 32 ustawy o związkach zawodowych zachowują swoje funkcje i uprawnienia.** Innymi słowy zakładowy związek zawodowy, którego dotychczasowym partnerem był „stary” pracodawca „przechodzi” w raz z całym zakładem do nowego pracodawcy, który tym samym staje się dla niego nowym partnerem w dialogu społecznym. Dodatkowa ochrona stosunku pracy przysługuje pracownikom przedsiębiorstwa stąd jeśli przeszło ono w całości do pod zarząd nowego podmiotu (pracodawcy) w tym zakresie nie ma żadnych zmian. **Wydaje się jednak konieczne** aby związek, który przeszedł wraz z przedsiębiorstwem do nowego pracodawcy dokonał stosownych zmian w swoim statucie przynajmniej w zakresie nazewnictwa, dostosowując nazwę i zapisy statutowe do nazwy nowego pracodawcy. Aktualizacji w zakresie nazewnictwa powinny wymagać także uchwały związku nadające szczególną ochronę stosunku pracy poszczególnych pracowników.

2. Kolejną możliwością stanowi **przejście części zakładu pracy** :

a) [**szczególny przypadek**] Gdy u nowego pracodawcy **działa już zakładowa organizacja związkowa ponadzakładowego związku zawodowego** np. Solidarność – wtedy zakładowa organizacja związkowa działająca dotąd w przejmowanym zakładzie przestaje istnieć, co **wiąże się z wygaśnięciem mandatów członków zarządu i komisji rewizyjnej. Szczególna ochrona trwa jednak jeszcze przez rok od wygaśnięcia mandatu,** ponieważ sam transfer nie oznacza rozwiązania stosunku pracy. Ponadto doktryna stoi na stanowisku, że *„Również członkowie komitetu założycielskiego podlegają szczególnej ochronie do końca sześciomiesięcznego okresu liczonego od dnia utworzenia tego komitetu.”* (Komentarz autorstwa Zbigniewa Salwy opublikowany w internetowym wydaniu programu LexPolonica).

Powyższy wniosek o wygaśnięciu mandatów działaczy związkowych gdy w „nowym” zakładzie istnieje już dana reprezentacja ponadzakładowego związku zawodowego



wynika ze stanowiska Sądu Najwyższego, wyrażonego w uchwale z 24 kwietnia 1996 r. (I PZP 38/ 95). Tam też wyrażono pogląd, że nie jest możliwe, by równocześnie istniały organizacje związkowe należące do tych samych struktur.

- b) Gdy u nowego pracodawcy dotychczas **nie ma struktur tej organizacji związkowej, której członkowie przeszli w trybie art. 23 [1] k.p** - wtedy ochrona dotychczasowych działaczy związkowych trwa rok od wygaśnięcia ich mandatu. Jak wynika z powyższego – konsekwencje w postaci wygaśnięcia mandatów, są analogiczne do sytuacji przedstawionej w punkcie 2 lit. a. Jednakże okres ochronny zawsze wynosi rok od tego momentu. **Zapobiec wygaśnięciu mandatu** można poprzez wyprzedzającą lub równoczesną z przejściem przedsiębiorstwa do nowego pracodawcy zmianą struktury związku z zakładowej na międzyzakładową organizację związkową. Nie dotyczy to oczywiście ponadzakładowych związków zawodowych, których struktura kształtuje się w postaci zakładowych organizacji związkowych. Dotyczy natomiast związków, które wcześniej były samodzielnymi związkami zakładowymi (zrzeszonymi ewentualnie w federacjach takich jak Zrzeszenie Związków Zawodowych Energetyków) W takim przypadku związek powinien:
1. niezwłocznie zwołać zjazd związku i podjąć uchwałę o zmianie struktury z zakładowej na międzyzakładową,
 2. utworzyć w tej części która „przeszła” do nowego pracodawcy związek zakładowy/koło związku/oddział związku, do którego należeć będą „przechodzący” pracownicy
 3. podjąć stosowną uchwałę o ochronie stosunku pracy u nowego pracodawcy niektórych z tych pracowników - stosownie do art. 32 ustawy o związkach zawodowych,
 4. poinformować o tym fakcie nowego pracodawcę.
- W przypadku gdy związek zawodowy miał już strukturę międzyzakładową powinno się podjąć czynności wskazane w ust. Od 2 do 4.



Reasumując, zależnie od tego, jaką formę przybiera transfer zakładu pracy inaczej kształtują się kwestie szczególnej ochrony działaczy funkcyjnych. W zależności od sytuacji związek zawodowy musi zwrócić szczególną uwagę na własną strukturę oraz ewentualnie dostosować ją do zachodzących zmian. W przypadku przejścia całego zakładu pracy należy podjąć jedynie czynności dostosowujące nazewnictwo w statucie i uchwałach.

Marcin Szymanek
doradca prawny
Warszawa 02 06 2010

