

Warszawa 02.02.2010

**I N F O R M A C J A P R A W N A****Przedmiot informacji:**

1. *Czy pracodawca, mając zapisaną w Pakiecie Socjalnym i Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy możliwość (obowiązek) przystąpienia do funduszu emerytalnego, niżkę na prąd, wyższy odpis na fundusz socjalny może przekazać pracowników w trybie art. 23<sup>1</sup> k. p. do pracodawcy, który nie przystąpił do Pracowniczego Funduszu Emerytalnego, ma podstawowy odpis na fundusz socjalny i nie może wypłacać niżki na prąd ?*
2. *Czy dotychczasowy pracodawca może wypłacić odszkodowanie za wyżej wymienione przywileje i przekazać pracowników w trybie art. 23<sup>1</sup> k. p. do innego pracodawcy?*
3. *Czy pracodawca powinien wyrównać pracownikom nagrody jubileuszowe jeżeli pracownik otrzymał podwyżkę od 01.09.2009 r. z wyrównaniem od 01.03.2009 r. a nagroda przypadła między marcem a wrześniem 2009 r.?*

**Podstawa prawna informacji**

- *ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - kodeks pracy (tekst jednolity: Dz. U. 1998 r. Nr 21 poz. 94 z późn. zm.);*
- *ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych ( tekst jednolity: Dz. U. 1996 r. Nr 70 poz. 335;*
- *ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych (Dz.U.2004.116.1207);*
- *ustawa z dnia 28 sierpnia 1997 r. o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych (tekst jednolity: Dz. U. 2004 r. Nr 159 poz. 1667);*
- *Pakiet Gwarancji Pracowniczych, Socjalnych i Związkowych dla Pracowników Zespołu Elektrociepłowni w Łodzi Spółka Akcyjna - zawarty dnia 17 stycznia 2005 roku w Łodzi;*
- *Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników Dalkia Łódź*



*Spółka Akcyjna - wpisany do Rejestru Zakładowych Układów Zbiorowych Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Łodzi w dniu 4 maja 1995 r. pod numerem: U-CXLIX (tekst jednolity wg stanu na dzień 11.12.2008 roku uwzględniający zmiany wprowadzone Protokółami Dodatkowymi od Nr 1 do Nr 34);*

- *Regulamin Pracy Zespołu Elektrociepłowni w Łodzi S.A.*
- *wyrok SN z dnia 21 września 1995 r. (I PRN 60/95, LexPolonica nr 307328, OSNAPiUS 1996, nr 7, poz. 100);*
- *wyrok SN z dnia 27 lipca 1996 r. (I PRN 44/96 (OSNAPiUS 1997, nr 3, poz. 37).*

**Zleceniodawca  
informacji:**

Zrzeszenie Związków Zawodowych Energetyków

**Podstawy faktyczne  
informacji:**

zapytanie Zleceniodawcy

**Stan faktyczny**

Zakład pracy ma zostać przejęty w trybie art. 23<sup>1</sup> k. p. przez nowego pracodawcę. „przejmowani” pracownicy w wiążącym ich ZUZP- ie oraz w Pakiecie Gwarancji Pracowniczych, Socjalnych i Związkowych posiadają szeroki katalog uprawnień. Nowy pracodawca, który z momentem przejścia zakładu pracy stanie się stroną w dotychczasowych stosunkach pracy, inaczej niż dotychczasowy nie przystąpił do Pracowniczego Funduszu Emerytalnego oraz ma podstawowy odpis na fundusz socjalny (dotychczasowy pracodawca gwarantuje wyższy odpis na fundusz socjalny), a ponadto nie może wypłacać zniżki na prąd, jaka zagwarantowana jest pracownikom u dotychczasowego pracodawcy przed przejściem zakładu pracy.

Przejmowani pracownicy chcieliby posiadać informacje o tym, co stanie się z przysługującymi im dotychczas uprawnieniami, oraz czy w przypadku, gdyby pracodawca przejmujący zakład pracy nie zagwarantował im gwarancji socjalnych na dotychczasowym poziomie - mogą domagać się odszkodowania od dotychczasowego pracodawcy.

**Stan prawny:**

W odpowiedzi na powyższe pytania należy wskazać, że sytuacja, o której mowa, czyli przejście zakładu pracy na innego pracodawcę, jest uregulowana w art. 23<sup>1</sup> ustawy kodeks pracy (dalej: k. p.). W paragrafie 1 powyższego przepisu wskazano, że „*W razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy(...)*”. Transfer oznacza zmianę pracodawcy dla przejmowanych pracowników. Zgodnie z zacytowanym wyżej przepisem, nowy pracodawca automatycznie zastępuje dotychczasowego. Zasadniczego znaczenia dla pracowników nabiera zatem kwestia uprawnień, jakie przysługiwać im będą u nowego pracodawcy.

Ustawodawca wyraźnie ustanowił ochronę dla jednej ze stron stosunku pracy, czyli „przejmowanych” pracowników. Art. 241<sup>8</sup> § 1 k. p. jednoznacznie wskazuje, iż: „**W okresie jednego roku od dnia przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę do pracowników stosuje się postanowienia układu, którym byli objęci przed przejściem zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę, chyba że odrębne przepisy stanowią inaczej. Postanowienia tego układu stosuje się w brzmieniu obowiązującym w dniu przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę. Pracodawca może stosować do tych pracowników korzystniejsze warunki niż wynikające z dotychczasowego układu.**”

Celem takiego unormowania jest wyeliminowanie dla pracowników negatywnych skutków zdarzeń, na które nie mieli oni wpływu w postaci zmiany osoby pracodawcy. W analizowanym przypadku pracownicze przywileje wynikają z hierarchicznie wyższych źródeł prawa pracy, czyli z postanowień Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy (dalej: ZUZP) oraz z Pakietu Gwarancji Pracowniczych, Socjalnych i Związkowych (dalej: Pakiet Gwarancji).

Zarówno brzmienie przytoczonych powyżej art. 23<sup>1</sup> k. p. oraz 241<sup>8</sup> § 1 k. p. jak i głosy doktryny prawnej i orzecznictwa sądowego jednoznacznie wskazują, że w okresie roku od daty przejęcia zakładu pracy – nowego pracodawcę wiążą postanowienia dotychczasowego układu, a co za tym idzie - faktyczna sytuacja pracowników nie ulega zmianie. Jediną możliwością modyfikowania warunków zatrudnienia dla pracowników „przejmowanego” zakładu jest dla nowego pracodawcy stosowanie postanowień korzystniejszych niż te, jakie wiążą pracowników w dniu przejścia zakładu pracy.

Jednakże w opisywanym stanie faktycznym, postanowienia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy oraz Pakietu Gwarancji Pracowniczych, Socjalnych i Związkowych, wiążące strony w dniu przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę, przewidują bardzo szeroki katalog pracowniczych uprawnień. Wspomnieć wystarczy o wskazanej zniżce na prąd, wyższym niż podstawowy odpisie na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych oraz o możliwości przystąpienia do pracowniczego

funduszu emerytalnego. Powstaje pytanie, co się dzieje w przypadku, gdy nowy pracodawca nie może (z przyczyn niezależnych od niego), bądź też nie chce (ze źródeł prawa pracy wiążących go nie wynikają dla jego pracowników podobne korzyści) zapewnić „przejmowanym” pracownikom gwarancji socjalnych na poziomie, na jakim zapewniał im je dotychczasowy pracodawca.

Na podstawie wyżej powołanych przepisów **bezsprzecznym pozostaje, iż sytuacja pracowników nie może ulec pogorszeniu w okresie roku od dnia przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę, w tym bowiem czasie, zgodnie z dyspozycją art. 241<sup>8</sup> k. p. stosuje się postanowienia układu zbiorowego pracy obowiązującego w dniu przejścia zakładu.** W doktrynie wskazuje się, iż nie ma przy tym znaczenia, czy układ, jaki wiązał strony w dniu przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę w okresie roku od przejścia nadal obowiązuje czy też utracił moc. Znaczenie ma jego brzmienie z dnia przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę.

Dodatkową gwarancją dla pracowników stanowi także reguła, że nowy pracodawca może stosować do przejętych pracowników wyłącznie korzystniejsze postanowienia. Ponadto, zgodnie z art. 241<sup>8</sup> § 2 k. p. **„Po upływie okresu stosowania dotychczasowego układu wynikające z tego układu warunki umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy stosuje się do upływu okresu wypowiedzenia tych warunków.”** A zatem postanowienia układu zbiorowego pracy, obowiązującego w chwili przejścia zakładu pracy w trybie art. 23<sup>1</sup> k. p., które dotyczą praw i obowiązków stron objętych treścią stosunku pracy, **obowiązują już po upływie roku od chwili transferu przedsiębiorstwa aż do upływu okresu wypowiedzenia tych warunków. Natomiast nowy pracodawca, który chce się „uwolnić” od stosowania postanowień „starego” układu zbiorowego pracy może to zrobić poprzez dokonanie (już po upływie okresów wypowiedzenia wskazanych w art. 241<sup>8</sup> § 2 k. p.) w drodze wypowiedzenia zmieniającego lub porozumienia stron.** Sąd Najwyższy przyjął podobne stanowisko w uchwale z 24 października 1997 r., (III ZP 35/97, *LexPolonica* nr 326058; OSNAPiUS 1998, nr 16, poz. 474), stwierdzając, iż: **„Do czasu wypowiedzenia pracownikom warunków pracy lub płacy przez pracodawcę, który przejął zakład pracy na podstawie art. 23[1] § 2 k. p., pracodawcę tego wiążą dotychczasowe warunki umów o pracę.”**

W opisywanym przypadku dodatkową gwarancją ochrony praw nabytych dla „przejmowanych” pracowników, zawierają postanowienia „Pakietu”, włączone do ZUZP-u, a mianowicie § 18 stanowiący, iż **„Pracodawca i Inwestor Strategiczny gwarantują, że Pracownicy, którzy począwszy od Dnia wejścia Pakietu w życie przejdą do nowego pracodawcy w trybie art. 23<sup>1</sup> Kodeksu pracy lub w jego braku - innej podobnej regulacji, zachowają co najmniej w okresie trwania Gwarancji Zatrudnienia, o której mowa w §13 i następnych Pakietu, wszelkie prawa nabyte wynikające z:**



- a. umów o pracę - według stanu na dzień przejścia Pracownika do nowego pracodawcy ("Dzień Transferu"),
- b. Pakietu, w szczególności postanowień niniejszego paragrafu,
- c. źródeł prawa regulujących zasady wynagradzania i przyznawania innych świadczeń ze stosunku pracy Pracownikom, w szczególności ZUZP,
- d. źródeł prawa pracy, do których transponowano postanowienia Pakietu."

Wspomniany powyżej okres „Gwarancji zatrudnienia” wynosi odpowiednio 6 lub 9 lat okresie od dnia wejścia w życie „Pakietu”. Sam „Pakiet” zawarty został na 9 lat, czyli na czas trwania „Gwarancji zatrudnienia” i nadal obowiązuje. **W opisywanym przypadku przy obliczaniu okresu, w którym nowy pracodawca zobowiązany jest zapewnić dotychczasowe, przysługujące „przejmowanym” pracownikom przywileje – powinny być wzięte pod uwagę postanowienia transponowanego do ZUZP „Pakietu”. Tym samym okresy gwarantowane będą różnić się w zależności od tego, jaki staż pracy przysługiwał pracownikom w dniu wejścia pakietu w życie, zgodnie z § 13 „Pakietu”.** Obowiązek zapewnienia „przejmowanym” pracownikom dotychczasowych korzyści **może zatem ciążyć w konkretnych przypadkach na nowym pracodawcy dłużej niż wynika to z ogólnych regulacji wynikających z art. 241<sup>8</sup> kodeksu pracy.** Uzależnione to będzie od przyjęcia daty wejścia w życie „pakietu” (zgodnie z § 2 to jest „z dniem przeniesienia na inwestora strategicznego własności co najmniej 51 % akcji”), stażu pracy poszczególnych pracowników, oraz daty transferu przedsiębiorstwa.

Dalej należy stwierdzić, że **obowiązujące przepisy prawa pracy (w tym wiążący strony w konkretnym stanie faktycznym ZUZP oraz Pakiet Socjalny) nie przewidują żadnych podmiotowych ograniczeń po stronie pracodawcy, któremu ma zostać przekazany zakład pracy. Dopuszczalny jest zatem transfer przedsiębiorstwa dowolnemu podmiotowi,** w tym nawet takiemu, jaki z przyczyn od siebie niezależnych nie zapewni pracownikom pakietu socjalnego na dotychczasowym poziomie.

Przedmiotem rozważań jest przede wszystkim wysokość odpisu na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych (ZFŚS), zastosowanie zniżki na prąd oraz możliwość przystępowania do Pracowniczego Funduszu Emerytalnego. Omawiając kolejno poszczególne gwarancje zauważa się, iż w odniesieniu do dwóch pierwszych (odpisu na ZFŚS oraz zniżki na prąd) zastosowanie znajdzie zasada związania nowego pracodawcy postanowieniami układu obowiązującego w dniu przejścia zakładu pracy co najmniej przez rok, a w tym przypadku co najmniej do końca okresu Gwarancji Zatrudnienia. Wedle art. 4 ustęp 1 ustawy o Zakładowym Funduszu Świadczeń socjalnych „ (...)układ zbiorowy pracy może dowolnie kształtować wysokość odpisu na Fundusz; może również postanawiać,

że Fundusz nie będzie tworzony.” **Zatem nowy pracodawca powinien zastosować w stosunku do przejętych pracowników odpis na ZFŚS na poziomie zagwarantowanym przez dotyczący ich układ zbiorowy pracy, niezależnie od tego, w jakiej wysokości odpisu tego dokonuje w stosunku do „własnych” pracowników.**

Wydaje się, że również sprawa zniżki na prąd kształtuje się podobnie. Przemawia za tym uchwała Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1995 r., [I PZP 16/95](#) (OSNAPiUS 1995, nr 21, poz. 261), stanowiąca, że „Spółka określona w pkt 1 [przejmująca - przyp.] **wstępuje względem pracowników i byłych pracowników przekształconego przedsiębiorstwa** w obowiązki wynikające z układu zbiorowego pracy dotychczas w nim obowiązującego. Obowiązki wynikające z takiego układu zbiorowego pracy wobec przejętych pracowników przekształconego przedsiębiorstwa stanowią **warunki indywidualnych umów o pracę, także w zakresie zwolnienia od czynszu i opłat za energię elektryczną.**”

Paragraf 18 przedmiotowego „Pakietu” **gwarantuje pracownikom zachowanie co najmniej w okresie „gwarancji zatrudnienia”** ( trwającej także obecnie, bo zależnie od stażu pracy pracowników – 6 lub 9 lat od dnia wejścia w życie „Pakietu”) **zachowanie wszelkich praw nabytych wynikających w szczególności z umów o pracę, ZUZP oraz transponowanych postanowień „Pakietu”.** **Zobowiązany do wypłaty świadczeń w wysokości dotychczasowej jest nowy pracodawca.** Natomiast jeśli pracownikom „przejmowanym” w dniu transferu przedsiębiorstwa nie zagwarantuje się zachowania tych praw, **dotychczasowy pracodawca musi wypłacić im odszkodowanie,** które „**nie będzie w żadnym wypadku niższe niż równowartość 24 miesięcznych wynagrodzeń,** liczonych w sposób przewidziany w § 16 „Pakietu”.

Na **dotychczasowym pracodawcy ciąży więc obowiązek wypłaty jednorazowego odszkodowania** w wysokości wskazanej powyżej, **jeśli gwarancje pracownicze w dniu przejścia zakładu pracy nie zostaną zagwarantowane.** Ponadto, jeśli nowy pracodawca nie spełni ciężących na nim obowiązków i przywileje pracownicze ulegną zmniejszeniu, zastosowanie znajdzie § 19 pkt. 2 Pakietu „**Jeżeli w okresie do upływu terminu Gwarancji Zatrudnienia, nowi pracodawcy o których mowa w ust. 1 niniejszego paragrafu nie wykonają lub nienależycie wykonają zobowiązania wynikające ze stosunku pracy,** o których mowa w § 18 ust.1 Pakietu **wobec przejętych Pracowników, Pracodawca odpowiedzialny będzie za szkodę poniesioną przez Pracownika.**”

Przenosząc powyższe na grunt faktyczny, zagwarantowane pracownikom zniżka na prąd oraz wyższy odpis na fundusz socjalny stają się częścią indywidualnych stosunków pracy i nie ulegają zmianie, zgodnie z postanowieniami „pakietu” inkorporowanego do ZUZP. Jeśli chodzi o Pracowniczy Fundusz Emerytalny (PFE), jest on umową między pracodawcą a instytucją finansową. Jeśli nowy pracodawca nie przystąpił do PFE, nie ma to znaczenia dla „przejmowanych pracowników”, bo i tak zgodnie z art. 7 ustawy o pracowniczych programach emerytalnych: „w przypadku nabycia zakładu pracy lub jego zorganizowanej części” zgodnie z ustępem 4 **„nowy pracodawca wchodzi w prawa i obowiązki dotychczasowego pracodawcy wynikające z umowy zakładowej”**. Natomiast jeśli zastosowanie tego przepisu nie byłoby możliwe, dotychczasowy pracodawca musi wypłacić odszkodowanie, w wysokości określonej w § 16 „Pakietu”, za niezapewnienie w dniu transferu przedsiębiorstwa dotychczasowych przywilejów.

W tym miejscu należy podjąć próbę udzielenia odpowiedzi na ostatnie z postawionych we wstępie pytań, a mianowicie, czy pracodawca ma obowiązek wyrównania pracownikom nagród jubileuszowych w przypadku, kiedy przypadły one w okresie objętym podwyżką, przyznaną z wyrównaniem za poprzednie okresy płatności. Jak wskazał Sad Najwyższy w wyroku z 21 września 1995 r. (I PRN 60/95, *LexPolonica* nr 307328, OSNAPiUS 1996, nr 7, poz. 100) orzekł, iż **„w razie przejęcia zakładu pracy (art. 23<sup>1</sup> k. p.) dotychczasowa treść stosunku pracy nie ulega zmianie, również w zakresie nabycia prawa do nagrody jubileuszowej i odprawy rentowej. Uprawnienia te, wynikające dotychczas z układu zbiorowego lub zakładowego porozumienia płacowego, po przejęciu stają się treścią umowy o pracę.”** Analogiczne wnioski wynikają z wyroku SN z dnia 27 lipca 1996 r. (I PRN 44/96 (OSNAPiUS 1997, nr 3, poz. 37), a mianowicie, **że nowy pracodawca** (przejmujący zakład pracy w trybie art. 23<sup>1</sup> k. p.) **jest związany zasadami premiowania wynikającymi z obowiązującego w przejmowanym zakładzie systemu wynagradzania.**

Należy więc podkreślić, że będzie mieć tutaj zastosowanie zakładowy system premiowania. Wedle postanowień *Załącznika nr 13 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy*, stanowiącego Regulamin Wypłacania Nagród Jubileuszowych (art. 8 pkt.1), **„podstawę obliczania nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu jej wypłaty.”** Należy rozważyć, czy podwyżka dokonana z wyrównaniem za poprzednie okresy płatności powinna być uwzględniona przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia w dniu wypłaty nagrody jubileuszowej. Wydaje się, że na to pytanie należy udzielić odpowiedzi pozytywnej.



Podwyżka przyznana została pracownikowi również za poprzednie miesiące, czyli **faktycznie jego wynagrodzenie za pracę wówczas (czyli również w dniu wypłaty nagrody jubileuszowej) wykonana było wyższe i to wyższe wynagrodzenie powinno zostać wzięte pod uwagę przy obliczaniu wysokości nagrody przysługującej pracownikowi. Pracodawca powinien zatem wyrównać wysokość już wypłaconej nagrody jubileuszowej, biorąc za podstawę obliczeń wynagrodzenie pracownika po podwyżce.**

Reasumując, **sytuacja socjalna „przejmowanych” w trybie art. 23<sup>1</sup> k. p. pracowników nie może ulec pogorszeniu** co najmniej przez rok id dnia przejęcia zakładu pracy, a **w tym konkretnym przypadku co najmniej do końca trwania okresu gwarancji zatrudnienia, której długość obowiązujący wciąż „Pakiet” uzależnia od stażu pracy konkretnych pracowników w dniu jego wejścia w życie.** Przekazanie zakładu pracy pracodawcy, który nie zapewnia u siebie tak szerokich przywilejów socjalnych nie może wpływać na sytuację pracowników. **Jeśli pracownicy pozbawieni zostaną w dniu transferu przedsiębiorstwa przyznanych im w ZUZP i „Pakiecie” przywilejów oraz jeśli nowy pracodawca nie spełni świadczeń im zagwarantowanych – dotychczasowy pracodawca jest obowiązany do wypłaty odszkodowań.** Jeśli niespełnienie świadczeń nastąpi niezależnie od nowego pracodawcy - obaj, nowy i dotychczasowy, odpowiadają solidarnie zgodnie z postanowieniami Pakietu.

**Za podstawę obliczenia wysokości nagrody jubileuszowej powinno zostać wzięte wynagrodzenie po podwyżce,** bo mimo, iż była ona przyznana z datą późniejszą to obejmowała okres, w jakim doszło do wypłaty nagrody, a zatem wynagrodzenie za pracę w tej chwili było wyższe. Należy zatem uzupełnić przyznaną pracownikowi nagrodę o kwotę należnej mu różnicy.

Na koniec zaznaczyć należy że w przedmiotowym stanie faktycznym najlepszym rozwiązaniem byłoby zawarcie porozumienia w trybie art. 26 [1] ustawy o związkach zawodowych na okoliczność przejścia pracowników do nowego pracodawcy, pomiędzy reprezentującymi pracowników organizacjami związkowymi a nowym i dotychczasowym pracodawcą. Wydaje się że przedmiotowe porozumie (powstałe w toku rokowań) uregulowałoby w sposób wystarczający wszystkie sporne kwestie dając pracownikom pewność posiadanych uprawnień.

Warszawa 02.02.2010  
Marin Szymanek  
Doradca prawny