

**Opracowanie do szkoleń z zakresu tematyki
RESTRUKTURYZACJI ZATRUDNIENIA W ZAKŁADACH ENERGETYCZNYCH
przeprowadzonych na rzecz członków
Sekcji Zakładów Energetycznych Zrzeszenia Związków Zawodowych Energetyków
odbytych w Ząbkach
w dniu 19 –go marca 2015 r.**

Spis treści**Wstęp****AD 1 TRYB ZWOLNIEŃ GRUPOWYCH**

1. [podstawa prawna]
2. [obowiązki pracodawcy]
3. [zakres stosowania]
4. [wypowiedzenia grupowe]
5. [konsultacje ze związkami zawodowymi – błędy pracodawców] Z art. 2 ustawy i dyrektywy wynika,
6. [wadliwe konsultacje jako naruszenie przepisów prawa [45 KP]

AD 2 Programy dobrowolnych odejść

1. [Czym jest PDO i jaki ma związek ze zwolnieniami/wypowiedzeniami grupowymi]
2. [zalety PDO dla pracodawcy]
3. [odprawy finansowe przy PDO]
4. [Porozumienia stron w zwolnieniach grupowych]
5. [podsumowanie]
6. [Kwestie zwolnień podatkowych od odpraw z PDO – informacja prawna]

AD 3 Zwolnienia grupowe a przejście pracowników do nowego pracodawcy w trybie art. 23 [1] k.p.

1. [Zagadnienie przejścia zakładu pracy lub jego części w rozumieniu art. 23 [1] w kontekście restrukturyzacji zatrudnienia]
2. [nieprawidłowości przy stosowaniu art. 23[1]
3. [definicja zakładu pracy lub jego części]
4. [rokowania ze związkami zawodowymi]

PODUSMOWANIE

Wstęp

Restrukturyzacja przedsiębiorstwa wiąże się najczęściej z likwidacją stanowisk pracy efektem czego jest **wyprowadzenie¹ większej grupy zatrudnionych w nich pracowników poza przedsiębiorstwo** bądź **grupowe wypowiedzenia warunków zatrudnienia** – proces ten można określić mianem **restrukturyzacji zatrudnienia**.

Efekt restrukturyzacji zatrudnienia pracodawca może osiągnąć stosując trzy tryby:

1. **Tryb zwolnień grupowych** – podstawa prawna; ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników dalej „ustawa o zwolnieniach grupowych” lub UZG
2. **Program Zwolnień Grupowych** – podstawa prawna; art. 30 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy - dalej KP
3. **Przejście pracowników do nowego pracodawcy** - podstawa prawna; art. 23 [1] ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r.

Opracowanie to nie wyczerpuje z pewnością wszystkich możliwości i sposobów jakie stosują pracodawcy – odnosi się natomiast do tych najczęściej stosowanych.

Tytułem wstępu, powołując się na poniższe, szersze uzasadnienie przyjęć należy, że tryb zwolnień grupowych może okazać się dla pracodawcy najbardziej uciążliwy, rozciągnięty w czasie i kosztowny. Dla pracownika może natomiast oznaczać utratę pracy wraz z jednoczesnym uzyskaniem odprawy pieniężnej w wysokości od jednej do trzech pensji. Programy dobrowolnych odejść są często sposobem na pomijanie trybu zwolnień grupowych celem uniknięcia uciążliwości wynikających z konsultacji ze związkami zawodowymi oraz sądowej kontroli zasadności i przestrzegania przez pracodawcę przepisów prawa pracy (art. 45 KP) kosztem wyższych niż przy zwolnieniach grupowych odpraw pracowniczych. Dla pracownika oznaczają utratę pracy wraz z jednoczesnym uzyskaniem odprawy pieniężnej, częstokroć znacznie wyższej niż ta, którą uzyskaliby przy zastosowaniu trybu zwolnień grupowych. Tryb przejścia zakładu pracy lub jego części oznacza dla pracodawcy ewentualność² podjęcia rokowań z organizacjami związkowymi. Nie wiąże się jednak z żadnymi kosztami a wręcz przeciwnie – przekazanie zakładu pracy lub jego części wraz z pracownikami (pod jakimkolwiek tytułem prawnym) może przynieść pracodawcy przychód. Poniżej, z uwzględnieniem metody porównawczej omówię te trzy tryby.

¹ Celowo unikam zwrotu „zwolnienie” czy „rozwiązanie stosunku pracy” gdyż w przypadku omawianego w tym artykule przejścia pracowników w trybie art. 23[1] k.p. efekt ten nie następuje.

² Obowiązek – tylko w przypadku przewidywanych zmian w szeroko pojętych warunkach zatrudnienia – art. 26 [1] ustawy z dnia 23 05 1991 r. o związkach zawodowych.

AD 1 TRYB ZWOLNIEŃ GRUPOWYCH.

Biorąc pod uwagę potrzebę zapobiegania masowemu bezrobociu zarówno polski jak i unijny ustawodawca wprowadził akty prawne mające zabezpieczyć prawa i interesy pracowników przedsiębiorstw, które dokonują zwolnień grupowych.

[podstawa prawna] Akty te to Dyrektywa Rady nr 98/59/WE w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych z 20 lipca 1998 r. (dalej „dyrektywa”) oraz ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach *rozwiązywania z pracownikami* stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników – która powyższą ustawę implementowała do prawa polskiego.

Na wstępie wypada zaznaczyć ze ustawę o zwolnieniach grupowych stosujemy także do grupowych wypowiedzeń warunków pracy - z tego względu, że propozycja przyjęcia nowych warunków zatrudnienia może wiązać się z odmową ze strony pracownika, następstwem której jest jego zwolnienie – o czym niżej.

[obowiązki pracodawcy] Z dokumentów tych dla pracodawców wynikają dwa rodzaje obowiązków – **obowiązki konsultacyjne** z przedstawicielami załogi przedsiębiorstwa - w tym przypadku organizacjami związkowymi oraz **obowiązki finansowe** w postaci wypłat odpraw zwalnianym pracownikom. Obydwa te obowiązki w mniejszym lub większym stopniu mogą okazać się dla pracodawcy uciążliwe. W wielu zatem przypadkach pracodawcy próbują pomijać przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych, zastępując je innymi instytucjami – właśnie programami dobrowolnych odejść lub instytucją przejścia zakładu pracy lub jego części do nowego pracodawcy. Często także przypadkiem jest próba pominięcia obowiązków konsultacyjnych, wynikających z ustawy o zwolnieniach grupowych.

[zakres stosowania] Ze zwolnieniami grupowymi, o których mowa w ustawie UZG mamy do czynienia tylko w przypadku gdy u pracodawcy zatrudniającego co najmniej 20 pracowników zachodzi konieczność rozwiązania stosunków pracy z przyczyn ich nie dotyczących, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej 10 *pracowników*, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 *pracowników*, 10% załogi, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 *pracowników*, 30 *pracowników*, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej *pracowników*. Rozwiązanie stosunku pracy może nastąpić w drodze wypowiedzenia lub za porozumieniem stron zawartym z inicjatywy pracodawcy (art. 1 ust. 2),.

[wypowiedzenia grupowe] Jak już wspominałem wyżej, skoro rozwiązanie umowy o pracę na podstawie porozumienia stron zawartego z inicjatywy pracodawcy podlega ustawie o grupowych zwolnieniach to tym bardziej należy ją stosować także do wypowiedzenia zmieniającego. Obowiązek

przestrzegania przez pracodawcę przepisów dotyczących trybu postępowania przewidzianego w art. 2-4 ustawy o grupowych zwolnieniach nie tylko w razie wypowiedzeń definitywnych, ale także w przypadku wypowiedzeń zmieniających, wynika z art. 42 § 1 k.p. oraz art. 1 ust. 1 lit. b akapit drugi dyrektywy 98/59³. Artykuł 42 § 3 uprawnia pracownika do odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy, jednak w takim przypadku umowa o *pracę* rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia⁴.

[konsultacje ze związkami zawodowymi – błędy pracodawców] Z art. 2 ustawy i dyrektywy wynika, że zwolnienia/wypowiedzenia grupowe muszą mieć charakter ostateczny gdyż jej przepisy stosuje się w dopiero w razie **konieczności** (art. 1 UZG) ich dokonania. Innymi słowy pracodawca musi rozważyć inne możliwości, które pozwoliłyby uniknąć bądź obniżyć zakres zwolnień grupowych. O ile decyzje pracodawcy mają charakter autonomiczny (rozpoczęcie tej procedury nie wymaga zgody bądź innej formy akceptacji ze strony organizacji związkowych) to do decyzji tej pracodawca musi dojść po konsultacjach ze związkami zawodowymi. Pracodawca powinien w pierwszej kolejności powziąć zatem „zamiar” zwolnień grupowych a nie „decyzję” o zwolnieniach grupowych. Zwolnienia grupowe powinny być w pierwszej fazie jedną z przynajmniej dwóch możliwości restrukturyzacji przedsiębiorstwa by przeprowadzeniu konsultacji społecznych móc stać się dopiero koniecznością Pracodawca powinien zatem zawiadomić organizację związkową o szeroko rozumianej restrukturyzacji własnego przedsiębiorstwa jako przyczynie **możliwych** zwolnień/wypowiedzeń grupowych. Co może wskazywać na błędną interpretację własnych obowiązków przez pracodawców? Przypadek, gdy pracodawca informuje, że podjął już decyzję o dokonaniu zwolnień/wypowiedzeń grupowych jest najbardziej jaskrawym przykładem nieprawidłowości. Pośrednio o podjętej już decyzji wskazywać może projekt porozumienia, zawierający całościowy obraz przyszłego działania – informacje o konkretnych liczbach zwalnianych pracowników, grupy pracowników, które zwolnienie obejmie itp. Na podjętą już decyzję wskazuje także pomijanie stanowisk i postulatów organizacji związkowych – o czym niżej, a także prowadzenie pozornych konsultacji.

[wadliwe konsultacje jako naruszenie przepisów prawa [45 KP] W tym miejscu należy rozważyć kwestię czy podjęcie przez pracodawcę decyzji o zwolnieniach/wypowiedzeniach grupowych uprzednio w stosunku do konsultacji związkowych mających na celu ich uniknięcie lub zmniejszenie jest naruszeniem przepisów prawa pracy, o którym mowa w art. 45 KP.

⁴ Za wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 2007 r., III BP 5/07, *OSNP 2008/13-14/188, OSP 2009/3/28*, LEX nr 407404: pkt. 10)

Niewątpliwie, w przypadku zwolnień grupowych stosuje się przepisy o wypowiedzeniu umów o pracę (art. 12 UZG). Uchybienia ze strony pracodawcy, polegające za uchylaniu się od konsultacji w sprawie zawarcia porozumienia lub zaniechanie wydania regulaminu jest równoznaczne z naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę w trybie art. 45 k.p.⁵ (podobnie K. Walczak Zbiorowe prawo pracy komentarz pod redakcją prof. J. Wratnego wydawnictwo C.H. Beck Warszawa 2009 r.)

W mojej ocenie uprzednia w stosunku do konsultacji decyzja o dokonaniu zwolnień lub wypowiedzeń jest naruszeniem przepisów prawa o wypowiedzeniu umów o pracę z tego powodu, że prowadzi do pozorności konsultacji. Zgodnie z brzmieniem art. 2 ust. 4 UZG „Pracodawca przekazuje zakładowym organizacjom związkowym informacje, o których mowa w ust. 3, w terminie **umożliwiającym** tym organizacjom zgłoszenie w ramach konsultacji propozycji dotyczących spraw określonych w ust. 2”. Przepis ten stanowi implementację art. 2 ust. 1 wspomnianej Dyrektywy, w brzmieniu „W przypadku gdy pracodawca ma zamiar dokonać zwolnień grupowych (w tym przypadku wypowiedzeń warunków wynagrodzenia), jest on zobowiązany, **we właściwym czasie**, do przeprowadzenia konsultacji z przedstawicielami pracowników w celu osiągnięcia porozumienia”. Pojęcie „właściwego czasu” zostało dookreślone przez Europejski Trybunał Sprawiedliwości w wyroku z 10 września 2009 r., C-44/08, gdzie Trybunał położył nacisk na to, że konsultacje mają się odbyć jeszcze przed podjęciem decyzji o zwolnieniach, czyli na etapie jej planowania. Pogląd ten wynika z wykładni celowościowej - **uwzględnienia celu prowadzenia konsultacji jakim jest m.in. uniknięcie zwolnień** (art. 2 ust. 2 dyrektywy). Regulacja ta jest przy tym tożsama z naszym prawem krajowym, które podobnie ustala cele procedury konsultacji (art. 2 ust. 2 ustawy).

Powyższe pozwala postawić tezę, że odpowiednim czasem na przedstawienie propozycji jest taki moment, w którym organizacje związkowe mają realną możliwość przedstawienia kontrpropozycji realizujących cele procesu konsultacji określone w art. 2 ust. 2 ustawy jako „*możliwości uniknięcia lub zmniejszenia rozmiaru grupowego zwolnienia (wypowiedzenia warunków pracy) oraz spraw pracowniczych związanych z tym zwolnieniem (wypowiedzeniem), w tym zwłaszcza możliwości przekwalifikowania lub przeszkolenia zawodowego, a także uzyskania innego zatrudnienia przez zwolnionych (ewentualnie) pracowników*”.

Jeśli pracodawca podjął już ostateczną decyzję o ich przeprowadzeniu to konsultacje będą już tylko grą pozorów. Taka postawa pracodawcy podobnie jak unikanie konsultacji może w mojej ocenie być podstawą do zakwestionowania przez pracownika przed sądem pracy prawidłowości wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę (art. 45 k.p.).

⁵ SN z dnia 23 01 1991 r. IPR 450/90 OSP 1992 nr 3 poz57

Prawo do sądowej weryfikacji prawidłowości wypowiedzeń przez samych pracowników powoduje, że wypowiedzenie może być zakwestionowane także w przypadku uzgodnienia kwestii zwolnień grupowych ze związkami zawodowymi oraz podpisania porozumienia o którym mowa w UZG. Przedmiotem weryfikacji mogą być przykładowo uzgodnione przez pracodawcę kryteria doboru pracowników do zwolnienia a podstawą do kwestionowania przepisy Rozdziału IIa KP - *Równe traktowanie w zatrudnieniu*⁶.

Kolejną, niezwykle istotną kwestią, z którą pracodawca musi się zmierzyć podczas zwolnień/wypowiedzeń grupowych jest szczególna ochrona przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy niektórych swoich pracowników – art. 5 ust 5 UZG. Artykuł ten praktycznie uniemożliwia zaliczenie do grupy osób zwalnianych tych kategorii pracowników, które są wymienione w przedmiotowym artykule. Wypowiedzenie którejkolwiek z wymienionych osób umowy o pracę z przyczyn zwolnień grupowych jest z pewnością naruszeniem przepisów prawa pracy, o których mowa w art. 45 KP.

Ostatnim zagadnieniem, z którym pracodawca musi się zmierzyć podczas zwolnień/wypowiedzeń grupowych są odprawy pieniężne z tytułu rozwiązania stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia – art. 8 UZG.

Z dość powszechnej praktyki wynika, że z tą kwestią pracodawcom najłatwiej jest sobie poradzić. I to dało asumpt do powstania instytucji programów dobrowolnych odejść (PDO).

AD 2 PROGRAMY DOBROWOLNYCH ODEJŚĆ

[Czym jest PDO i jaki ma związek ze zwolnieniami/wypowiedzeniami grupowymi] Programy dobrowolnych odejść mogą występować także pod innymi nazwami – ZIO - zasady indywidualnych odejść⁷, PGO programy grupowych odejść⁸ itp. Instytucja PDO jest dość prostą „nadbudówką” art. 30. KP [Rozwiązanie umowy o pracę], który w § 1 informuje, że umowa o pracę rozwiązuje się (między innymi) 1) na mocy **porozumienia** stron.

Wyjaśniając ten artykuł można wskazać, że dwie strony stosunku pracy – pracodawca i pracownik – mają prawną możliwość porozumienia się i rozwiązania stosunku pracy poprzez złożenie wzajemnych oświadczeń woli. Jest to oczywiście jedna z trzech form rozwiązania stosunku pracy – pozostałe to rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem i bez wypowiedzenia. Biorąc pod uwagę;

- procedurę wypowiedzenia stosunku pracy lub jego rozwiązania bez wypowiedzenia,

⁶ podobnie K. Walczak Zbiorowe prawo pracy komentarz pod redakcją prof. J. Wrątnego wydawnictwo C.H. Beck Warszawa 2009 r.)

⁷ Program stosowany w 2011 w Energa Elektrociepłowni OSTROŁĘKA

⁸ Program stosowany w 2009 w Grupie PGE

- obowiązujące pracodawcę okresy wypowiedzeń,
- konieczność zasadności wypowiedzenia,
- indywidualne konsultacje związkowe z uwzględnieniem obiektywnych trudności z rozwiązaniem stosunku pracy z niektórymi pracownikami, których stosunek pracy podlega szczególnej ochronie.
- rokowania i konsultacje zbiorowe w przypadku zwolnień/wypowiedzeń zbiorowych.
- możliwość odwołania się do sądu pracy i kontroli podstaw oraz zachowania przepisów prawa pracy

porozumienie stron jest zdecydowanie najprostszym i najszybszym dla stron rozwiązaniem stosunku pracy.

[zalety PDO dla pracodawcy] Programy dobrowolnych odejść – stworzone na elemencie porozumienia stron - mogą być zatem alternatywą dla trybu zwolnienia/wypowiedzenia grupowego⁹(...). Rozwiązaniem droższym, pozwalającym jednak pominąć wszystkie niemalże¹⁰ niedogodności, jakie wynikają z kodeksu pracy i ustaw około kodeksowych.

Jedynym mankamentem wzajemnego porozumienia, a w tym i PDO jest to, że potrzebna jest w tym przypadku zgodna wola stron. Inaczej; jeśli pracownik nie zechce rozwiązać w ten sposób umowy o pracę – pracodawcy nie pozostanie nic innego jak rozwiązać ją przy pomocy dwóch pozostałych sposobów. Biorąc pod uwagę korzyści, jakie pracodawca ma z porozumienia stron, stara się wpłynąć na pracownika by ten sam doszedł do wniosku, że rozwiązanie umowy o pracę w ten sposób jest korzystne.

[odprawy finansowe przy PDO] Pomijając bezprawne naciski na pracownika, groźby itp. pracodawcy pozostaje jedynie zachęta finansowa, a jej wysokość jest kwestią decydującą. Oczywiście zachęta finansowa musi być odpowiednio wysoka. Aby była atrakcyjna dla pracownika – musi przynajmniej przekraczać te obowiązki pracodawcy, które pracodawca i tak ma w stosunku do pracownika, w przypadku gdy chce z nim rozwiązać stosunek pracy w z przyczyn leżących po stronie pracownika – a tylko takie przypadki tu rozpatrujemy.

Podstawą oraz jednocześnie przepisem określającym wysokość odpraw jest art. 8 UZG. I chociaż przepis ten pochodzi z ustawy o zwolnieniach/wypowiedzeniach grupowych należy go także stosować w przypadku wypowiedzeń indywidualnych. Wysokości odpraw są następujące:

⁹ Za Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu w wyroku z dnia 27 września 2013 r. (sygn. akt X P 194/13):

¹⁰ Wycofanie się z podpisanego porozumienia możliwe jest jedynie przy zarzucie, że pracownik działał pod wpływem błędu, groźby lub stawie wyłączającym świadome lub swobodne podjęcie decyzji lub wyrażenie woli.

- jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata;
- dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat;
- trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Powyższa wysokość jest ostateczna tylko w przypadku gdy w przedsiębiorstwie nie obowiązują żadne wewnątrz zakładowe przepisy, które wartości te korygowałyby. Biorąc pod uwagę semiimperatywny charakter art. 8 UZG korekta możliwa jest jedynie w „górze”. Obniżanie porozumieniem zbiorowym bądź czynnością prawną wysokości odpraw jest prawnie nieskuteczne.

Biorąc pod uwagę fakt, iż we wszystkich grupach energetycznych (ENEA ENERGA TAURON PGE) obowiązują umowy społeczne, zawierające przepisy ograniczające pracodawców w możliwości rozwiązania umów o pracę za wypowiedzeniem, z przyczyn leżących po stronie pracodawcy (tkz. gwarancje zatrudnienia) pracodawca powinien się liczyć, że dokonując takiego wypowiedzenia będzie musiał zapłacić pracownikowi odprawę równą ilości miesięcznych wynagrodzeń razy liczba miesięcy dalszego obowiązywania umów społecznych. W chwili gdy większość umów ma obowiązywać do 2017 r. pozostaje jeszcze co najmniej 24 miesiące.

Sumując – pracodawca, chcąc w przedsiębiorstwie energetycznym rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy – także w drodze zwolnień grupowych powinien wypłacić pracownikowi odprawę pieniężną, której podstawa znajdować się będzie w art. 8 UZG w związku z przepisami o gwarancjach zatrudnienia – znajdującymi się w umowach społecznych. Niestety (dla pracownika) w wielu przypadkach sądy rejonowe, biorąc pod uwagę orzeczenie Sądu Najwyższego, nakazujące stosować zasady współżycia społecznego oraz „miarkować” wysokość odpraw w energetyce nie orzekały maksymalnych odpraw. Po niemalże ośmiu latach obowiązywania umów społecznych powstała ogólna sytuacja, w której pracodawca musi się liczyć z maksymalną odprawą z umowy społecznej, jeśli chce rozwiązać z pracownikiem stosunek pracy za wypowiedzeniem z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy. Może jednak liczyć na to, że sąd, biorąc pod uwagę zasadę miarkowania orzeknie niższą odprawę lub (co najbardziej prawdopodobne) pracownik (choćby z konieczności 5%-go wpisu sądowego oraz kosztów zastępstwa procesowego) nie będzie dochodził swoich należności w sądzie.

Podobnie pracownik – może liczyć na maksymalną wysokość odprawy ale musi uwzględnić ryzyko miarkowania jej wysokości przez sąd, konieczność opłat sądowych, przewlekłość postępowania oraz ogólne ryzyko dla własnych interesów, związane z orzekaniem przez sądy.

Rozwiązanie tego problemu dla obu stron przynosi właśnie PDO, w którym „zachęty finansowe” dawane pracownikom mogą się wydawać wysokie.

Dokonując przeglądu ich wysokości w grupie ENERGA i w Elektrociepłowni Ostrołęka można zauważyć, że proponowane odprawy wynosiły najczęściej połowę odprawy, jaką musiałby zapłacić pracodawca biorąc za podstawę umowę społeczną. Taka zachęta finansowa najczęściej okazywała się skuteczna – pracownicy korzystali z nich i rozwiązywali z pracodawcą stosunek pracy za porozumieniem stron. Można zatem dojść do ostrożnego wniosku, że biorąc pod uwagę obopólne ryzyka pracodawca „obcinał” połowę odprawy przysługującej pracownikowi z umowy społecznej a pracownik, na zasadzie starego porzekadła „lepszy wróbel w garści niż gołąb na dachu” brał tę „połowę” rezygnując z ryzykownego dochodzenia sądowego swoich roszczeń do tej drugiej połówki.

[Porozumienia stron w zwolnieniach grupowych] Na końcu należy jeszcze zwrócić uwagę na jeden element, który może komplikować dla pracodawcy korzyści płynące z programów dobrowolnych odejść. Mianowicie ustawa UZG wskazuje, że ze zwolnieniami grupowymi mamy także do czynienia wtedy gdy pracodawca w odpowiedniej skali dla przedsiębiorstwa zawiera z pracownikami porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy z pracownikiem. Biorąc powyższe pod uwagę pracodawca może spotkać się z zarzutem próby obchodzenia ustawy o zwolnieniach grupowych dokonując ich tylko w oparciu o porozumienia stron.

Ust. 2 art. 1 UZG wskazuje jednak, że; *liczby odnoszące się do pracowników, o których mowa w ust. 1, obejmują pracowników, z którymi w ramach grupowego zwolnienia następuje rozwiązanie stosunków pracy z inicjatywy pracodawcy na mocy porozumienia stron, jeżeli dotyczy to co najmniej 5 pracowników.* Pojawia się element inicjatywy pracodawcy. Innymi słowy, by mówić o porozumieniu stron rozwiązującym stosunek pracy w ramach procesu zwolnień grupowych – z inicjatywą zawarcia takiego porozumienia musi wyjść pracodawca a nie pracownik. Z tego wynika, że jeśli to pracownik wyjdzie z inicjatywą rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron to takie porozumienie nie może być elementem procesu zwolnień grupowych¹¹.

Sąd przyglądając się programom dobrowolnych odejść zauważamy że jest to program stworzony przez pracodawcę, ale to pracownik sam musi się do niego zgłosić i wyjść z inicjatywą zawarcia porozumienia rozwiązującego stosunek pracy.

Sumując tę część można rzec jak we wstępie. PDO jest alternatywą dla zwolnień grupowych – droższą ale skuteczną i szybką metodą restrukturyzacji zatrudnienia w zakładach pracy.

Pozostaje jeszcze poruszona podczas szkoleń kwestia opodatkowania odpraw z PDO, a konkretnie możliwości zwolnienia pracowników z podatków w tym zakresie.

¹¹ podobnie K. Walczak Zbiorowe prawo pracy komentarz pod redakcją prof. J. Wrątnego wydawnictwo C.H. Beck Warszawa 2009 r.)

Poniżej zostaje załączona informacja prawna sporządzona przez radcę prawnego Magdalenę Trębacz na potrzeby Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników Energetyki Kaliskiej MZZP Koncernu Energetycznego ENERGA S.A. Oddziału Energetyka Kaliska w Kaliszu 62-800 Kalisz (przewodniczący Piotr Piorun), która te kwestie wyjaśnia.

INFORMACJA PRAWNA

dotycząca zwolnienia od podatku dochodowego od osób fizycznych wypłat uzyskanych przez pracowników z tytułu z Programu Dobrowolnych Odejsć w świetle ostatnich zmian ustawy

Stan prawny

Na mocy nowowprowadzanej ustawy z dnia 29 sierpnia 2014 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych, ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz niektórych innych ustaw, **rozszerzono m.in. zakres zwolnień z podatku dochodowego od osób fizycznych, o których mowa w art. 21 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych**

Zgodnie z nowym brzmieniem art. 21 ust. 1 pkt 3 ww. ustawy wolne od podatku dochodowego są:

„otrzymane odszkodowania lub zadośćuczynienia, jeżeli ich wysokość lub zasady wynikają wprost z przepisów odrębnych ustaw lub przepisów wykonawczych wydanych na podstawie tych ustaw, oraz otrzymane odszkodowania lub zadośćuczynienia, jeżeli ich wysokość lub zasady ustalania wynikają wprost z postanowień układów zbiorowych pracy, innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów lub statutów, o których mowa w art. 9 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, z wyjątkiem:

- a) określonych w prawie pracy odpraw i odszkodowań z tytułu skrócenia okresu wypowiedzenia umowy o pracę,*
- b) odpraw pieniężnych wypłacanych na podstawie przepisów o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników,*
- c) odpraw i odszkodowań z tytułu skrócenia okresu wypowiedzenia funkcjonariuszom pozostającym w stosunku służbowym,*
- d) odszkodowań przyznanych na podstawie przepisów o zakazie konkurencji,*
- e) odszkodowań za szkody dotyczące składników majątku związanych z prowadzoną działalnością gospodarczą,*
- f) odszkodowań za szkody dotyczące składników majątku związanych z prowadzeniem działów specjalnych produkcji rolnej, z których dochody są opodatkowane według skali, o której mowa w art. 27 ust. 1, lub na zasadach, o których mowa w art. 30c,*
- g) odszkodowań wynikających z zawartych umów lub ugód innych niż ugody sądowe;”*

Jak wynika z uzasadnienia projektu ustawy, ww. zmiana została wprowadzona m.in. z uwagi na postanowienie Trybunału Konstytucyjnego z dnia 29 marca 2013 r. sygn. akt S 2/13, w którym stwierdzono istnienie luki prawnej, której usunięcie uznał on za niezbędne dla zapewnienia spójności systemu prawnego RP. Trybunał zasygnalizował potrzebę podjęcia inicjatywy ustawodawczej w kwestii uzupełnienia art. 21 ust. 1 pkt 3 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych o inne – obok wymienionych w tym przepisie ustaw oraz przepisów wykonawczych wydanych na podstawie tych ustaw – **normatywne źródła prawa pracy, na podstawie których możliwe jest zasądzenie odszkodowania.**

Podkreślenia wymaga przy tym, że zgodnie z art. 14 ustawy nowelizacyjnej ww. regulacje mają moc wsteczną – znajdą bowiem zastosowanie do dochodów uzyskanych od dnia 1 stycznia 2014 r. Zmiany wejdą w życie z dniem 1 stycznia 2015 r.

Analiza prawna

W związku z powyższym pojawiło się pytanie czy rozszerzonym zakresem zwolnienia od podatku dochodowego od osób fizycznych objęte są także wypłaty uzyskane przez pracowników z tytułu rozwiązania umowy o pracę w ramach Programu Dobrowolnych Odejść (PDO).

Aby udzielić odpowiedzi na ww. pytanie w pierwszej kolejności należy rozważyć:

- I. czy świadczenia otrzymywane w ramach PDO można zakwalifikować jako „*odszkodowanie lub zadośćuczynienie*”, o których mowa w ww. przepisie ustawy o podatku dochodowym, oraz czy PDO można w ogóle uznać za przykład „*innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów lub statutów, o których mowa w art. 9 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy*”, a w dalszej kolejności,
- II. czy świadczenia z PDO mieszczą się w którymś z wyjątków, wskazanych w lit. a) – g) ww. przepisu?

I tak, stwierdzić należy, co następuje:

I.

Świadczenia przypadające pracownikowi z tytułu PDO mieszczą się, jak się wydaje, w zakresie znaczeniowym pojęcia *odszkodowanie*, o którym mowa w art. 21 ust. 1 pkt 3 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych. Za taką interpretacją przemawia fakt, że świadczenia te mają co do zasady charakter rekompensujący (w związku z rozwiązaniem umowy o pracę), niezależnie czy zostaną one określone jako odprawa, odszkodowanie czy jeszcze inaczej. Co więcej, na konieczność szerokiej wykładni pojęcia *odszkodowania* wskazuje dodatkowo wyliczenie wyjątków (lit. a-g), których, choć mieszczą się w ww. pojęciu, zwolnienie jednak nie obejmuje.

Na początek należy poddać analizie fakt, czy **PDO można w jakikolwiek sposób zaliczyć do źródeł prawa pracy, do których odsyła art. 21 ust. 1 pkt 3 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych**. Stosownie do treści art. 9 § 1 kp *ilekroć w kodeksie pracy jest mowa o prawie pracy, rozumie się przez to przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy*. Przy tym, w doktrynie i orzecznictwie uznaje się zasadniczo, że z art. 9 § 1 w zw. z art. 59 ust. 2 Konstytucji RP wynika, iż normatywny charakter mają wyłącznie porozumienia zawarte między związkami zawodowymi i pracodawcą (organizacjami pracodawców) określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy i mające oparcie w ustawie (B. Wagner, Pakt socjalny, PiZS 2006, nr 9, s. 2).

W przypadku zatem PDO mającego charakter regulaminu ustalonego wyłącznie i jednostronnie przez pracodawcę, regulamin ten nie ma charakteru normatywnego źródła prawa pracy.

Jednakże, art. 9 kodeksu pracy, w ogólnych źródłach prawa pracy wymienia także regulaminy i statuty, co do których charakteru istnieją różnice w orzecznictwie. Z jednej strony, wykazuje się, iż także i one powinny być oparte na ustawie, a z drugiej, nie wyklucza się traktowania np. uchwały zarządu, lub regulaminu organizacyjnego spółki, jako potencjalnego źródła prawa pracy.

Wydaje się zatem, iż w tym aspekcie teoretycznie można uznać regulamin PDO wydany przez pracodawcę, jako źródło prawa pracy, o którym mowa w art. 9 § 1 kodeksu pracy, a zatem jest objęty możliwością zastosowania zwolnienia podatkowego, z zastrzeżeniem rozważań wskazanych w poniższym ust. II przedmiotowej opinii.

II.

W tym miejscu pojawia się zatem drugie zagadnienie, czy świadczenia z PDO mieszczą się w którymś z wyjątków, wskazanych w lit. a) – g) ww. przepisu, których zastosowanie wyklucza możliwość zwolnienia podatkowego.

Teoretycznie wchodzi w grę zakwalifikowanie przedmiotowego odszkodowania do:

- opisanych w punkcie b) analizowanego przepisu - ***odpraw pieniężnych wypłacanych na podstawie przepisów o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników,***
- opisanych w punkcie g) analizowanego przepisu - ***odszkodowań wynikających z zawartych umów lub ugód innych niż ugody sądowe.***

Odnośnie zakwalifikowania do ww. punktu b) należy zaznaczyć, co następuje:



PDO uznaje się powszechnie za swoistą **alternatywę dla trybu zwolnienia grupowego**. Jak stwierdził Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu w wyroku z dnia 27 września 2013 r. (sygn. akt X P 194/13): (...) **przepisy powszechnie obowiązujące nie normują tego rodzaju procedury, w związku z czym na gruncie prawa pracy takie rozwiązanie stosunku pracy interpretuje się jako zwykle porozumienie stron o rozwiązaniu stosunku pracy**. Odrębności tej instytucji wynikają ze szczególnych uregulowań wewnętrzzakładowych, z reguły wprowadzanych w konsultacji ze związkami zawodowymi na ograniczony okres, w celu przeprowadzenia redukcji zatrudnienia w sposób dobrowolny, z pominięciem trybu zwolnień grupowych, w zamian za odpowiednią rekompensatę pieniężną.”

Ponadto, jak stwierdził Sąd Rejonowy w wyżej cytowanym wyroku: (...) z reguły PDO nie będzie mógł być utożsamiany ze zwolnieniem grupowym, nawet jeśli liczba zwolnionych pracowników przekroczy limity wskazane w art. 1 w/w ustawy, a przyczyny wprowadzenia PDO dotyczą wyłącznie pracodawcy. Wyjątek stanowią sytuacje, gdy pracodawca przystępuje do PDO z zamiarem redukcji zatrudnienia w konkretnych grupach zawodowych o konkretną liczbę pracowników, zaś oferta skorzystania z PDO skierowana jest wyłącznie do osób wytypowanych do zwolnienia grupowego. W takiej sytuacji PDO jest z zasady prowadzone jednocześnie z procedurą przygotowania zwolnienia grupowego lub bezpośrednio przed jej rozpoczęciem, tzn. stanowi niejako wstępny (przygotowawczy) etap zwolnienia grupowego. Po wyczerpaniu możliwości redukcji zatrudnienia w ramach PDO pracodawca po jego zakończeniu przystępuje do zwolnień grupowych (lub tzw. zwolnień indywidualnych w warunkach art. 10 w/w ustawy), dokonując doboru pracowników do zwolnienia w ramach wcześniej określonych limitów, które nie zostały wyczerpane w ramach PDO. Jeśli ma miejsce opisana sytuacja, możliwe jest interpretowanie rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron jako czynności dokonanej w ramach zwolnienia grupowego (wyrok SR, op. cit.).

Na podstawie powyższego stwierdzić należy, iż **świadczenie wypłacane w ramach PDO nie jest tożsame z odprawami wypłacanymi na podstawie przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych**.

Należy jednak pamiętać, iż istnieją inne opinie dotyczące charakteru PDO, przykładowo, taką odmienną ocenę przedstawiono w interpretacji podatkowej sygn. DP/P1/423-0076/05/AP, gdzie wprost stwierdzono, że Regulamin Programu Dobrowolnych Odejść jest programem realizowanym w trybie ustawy o zwolnieniach grupowych, bez zaznaczenia jakichkolwiek wyjątków od tej zasady.

Pojawiają się też od czasu do czasu głosy o obowiązku stosowania do PDO, przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych, jednakże budzi to liczne kontrowersje. Trzeba też pamiętać, iż ustawa o zwolnieniach grupowych określa maksymalną kwotę odprawy uzyskanej w ramach zastosowania tej procedury, która jest przeważnie niższa od kwot proponowanych przez pracodawców w trybie PDO.

Mimo wszystko uzasadnione wydaje się twierdzenie, iż odszkodowania wypłacane w trybie PDO nie mają charakteru odpraw wypłacanych na podstawie ustawy o zwolnieniach grupowych.

Odnośnie zakwalifikowania do ww. punktu g) należy zaznaczyć, co następuje:

Na bazie prowadzonej analizy, powstaje pytanie, czy przedmiotowe odszkodowania nie wynikają z zawartych umów lub ugód innych niż ugody sądowe. Taka kwalifikacja tych należności również uniemożliwiłaby zastosowanie analizowanego zwolnienia podatkowego.

Jak wskazano w powyżej, odszkodowanie z tytułu programu dobrowolnych odejść, polega na przysporzeniu na rzecz pracownika z uwagi na to, iż wyraża on zgodę na dobrowolne podpisanie porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 2009 r., III PK 47/08: *„Prawo pracy nie zabrania pracodawcy składania różnych ofert czy propozycji pracownikom, pod warunkiem, że nie są one dla nich mniej korzystne niż przepisy prawa pracy. Program Dobrowolnych Odejść nie wymagał podstawy prawnej do wejścia w życie, gdyż nie był źródłem prawa pracy w ujęciu art. 9 k.p. ponieważ nie był porozumieniem zawartym z partnerem społecznym, czyli związkami zawodowymi. Było to jednostronne oświadczenie pracodawcy o charakterze przysparzającym dla pracowników. W przypadku rozwiązania umowy w drodze porozumienia stron w przyczyn leżących po stronie pracodawcy oferował on bowiem dodatkową odprawę poza odprawą wynikającą z ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. Ten program był ofertą w rozumieniu art. 66 k.c. w związku z art. 300 k.p. Ponieważ była to propozycja korzystniejsza niż uprawnienia wynikające z ustawy, to pracodawca nie był obowiązany do stosowania procedur przewidzianych w tej ustawie.”*

Istnieje zatem ryzyko uznania odszkodowań za wypłacanych w związku z umową (porozumieniem) zawartą z pracownikiem, w takim wypadku odszkodowanie nie byłoby zwolnione od podatku dochodowego.

Jednakże możliwa jest też interpretacja odmienna, iż odszkodowanie wynika bezpośrednio z PDO, a w takim wypadku zasadne wydaje się zastosowanie zwolnienia podatkowego.

Wnioski końcowe

Z przedstawionej analizy wynika, iż nie można jednoznacznie określić charakteru świadczeń otrzymywanych w ramach PDO. Istnieje bowiem wiele argumentów za jak i przeciw uznaniu, iż świadczenie to podlega pod zwolnienie z podatku dochodowego.

Zasadne wydaje się w tym wypadku wystąpienie przez pracownika lub pracodawcę o indywidualną interpretację podatkową celem uzyskania w tej sprawie stanowiska organów państwowych. Jest bowiem spora szansa, iż urząd zaakceptuje przedstawioną mu interpretację, co pozwoli na zastosowanie zwolnienia podatkowego.

AD 3 Zwolnienia grupowe a przejście pracowników do nowego pracodawcy w trybie art. 23 [1] k.p.

Zagadnienie przejścia zakładu pracy lub jego części w rozumieniu art. 23 [1] kodeksu pracy stało się w ostatnich latach elementem niemalże każdej restrukturyzacji przedsiębiorstw. Często związane jest z likwidacją działalności gospodarczej, prowadzonej przez osobę prawną lub fizyczną i przeniesieniem pod jakimkolwiek tytułem prawnym prowadzonego dotychczas przez nią całego przedsiębiorstwa na inny podmiot. W takim przypadku mamy do czynienia niewątpliwie z „przejściem zakładu pracy”, o którym mowa w art. 23 [1] k.p. Artykuł ten stosuje się (lub tylko używa się pojęcia przejścia zakładu pracy lub jego części) dokonując restrukturyzacji poprzez likwidację części przedsiębiorstw np. działalności pobocznych (*non core business*) poprzez przeniesienie ich do innych, specjalizujących się w niej podmiotów. Inicjatorem procesu jest zawsze pracodawca, podmiotem (o zdecydowanie biernej postawie) jest pracownik. Przejście pracowników w trybie art. 23[1] k.p. jest niemalże zawsze następstwem innych procesów. Najczęściej są to procesy likwidacyjne (przejście całego zakładu pracy) lub restrukturyzacyjne, mające doprowadzić do wyprowadzenia poza przedsiębiorstwo niedochodowych bądź pobocznych w stosunku do głównej działalności przedsiębiorstwa części zakładu pracy. Likwidacja bądź restrukturyzacja zakładu pracy lub jego części wiąże się dla przedsiębiorców z koniecznością „rozwiązania problemu” zatrudnionych w nim pracowników. W przypadku likwidacji zakładu pracy lub jego części bez przekazania jej pod jakimkolwiek tytułem prawnym do innego podmiotu dotychczasowy pracodawca zobowiązany jest do zastosowania procesu zwolnień/wypowiedzeń grupowych bądź przynajmniej programów dobrowolnych odejść.

Biorąc pod uwagę występujące w nich trudności oraz roszczenia, a także wymagane przez prawo okresy wypowiedzeń, proces ten może być dla pracodawców skomplikowany i rozciągnięty w czasie. W przypadku gdy w przedsiębiorstwie funkcjonują porozumienia zbiorowe, dające pracownikom dodatkowe uprawnienia, proces ten może być dodatkowo spowolniony i jeszcze „droższy” dla pracodawcy. Biorąc to pod uwagę znalezienie nabywcy na całe przedsiębiorstwo lub jego część może być dla przedsiębiorców niezwykle korzystnym rozwiązaniem – korzystnym niestety tylko dla pracodawcy

Przejście zakładu pracy lub jego części w rozumieniu art. 23 [1] kodeksu pracy skutkuje natomiast „przeniesieniem” pracownika (a ściślej rzecz ujmując – jego umowy o pracę jako składnika niematerialnego przedsiębiorstwa) od dotychczasowego do nowego pracodawcy, bez konieczności rozwiązywania z pracownikiem umowy o pracę i przewidzianych w związku z tym opisanych wyżej trudności – formalnych czy też finansowych.

[nieprawidłowości przy stosowaniu art. 23[1] KP Biorąc powyższe pod uwagę pracodawcy często wybierają właśnie tę formę restrukturyzacji zatrudnienia we własnym przedsiębiorstwie – jako

najtańszą i najszybszą. Często formą jest uprzednie tworzenie spółek kapitałowych z minimalnym kapitałem a następnie wnoszenie do nich aportem zorganizowanych części przedsiębiorstwa wraz z pracownikami (ich umowami o pracę) w zamian za udziały/ akcje tych spółek. W następnej kolejności udziały akcje/udziały tych spółek są zbywane innemu podmiotowi.¹²

W wielu przypadkach pracodawcy dopuszczają się innych nadużyć, przez co zastosowanie art. 23 [1] k.p. stanowi obejście przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych. Dotyczy to najczęściej nieprawidłowo wyodrębnionej przez pracodawcę „części zakładu pracy”.

[definicja zakładu pracy lub jego części] Bezwzględnie obowiązujący charakter przepisu art. 23[1] k.p. oznacza między innymi to, iż pracodawca bądź pracodawcy nie mogą w dowolny sposób kształtować jego brzmienia a opisane w nim instytucje (pracownik, zakład pracy lub jego część) są określone w sposób obiektywnie autorytarny. Oznacza to, że pracodawca nie może przykładowo samodzielnie określić, co jest częścią zakładu pracy, tak by uzyskać efekt przejścia pracowników do nowego podmiotu bez konsekwencji, o których mowa w ustawie czy porozumieniu zbiorowym. Przykładowo; przez część zakładu pracy należy rozumieć tylko i wyłącznie wyodrębnioną jednostkę organizacyjną, tworzącą pewną zorganizowaną całość i zatrudniającą pracowników. O przejściu (przejściu) zaś zakładu, o którym mowa w powyższym przepisie należy mówić wówczas, gdy nowy pracodawca przejął majątek poprzedniego pracodawcy (pomieszczenia, urządzenia) wraz ze świadczonym na jego bazie pracę zorganizowanym zespołem pracowników¹³

Prowadzące do obejścia bezwzględnie obowiązującego charakteru art. 23[1] k.p. będą także czynności prawne (przykładowo umowy o zbyciu przedsiębiorstwa) pomiędzy dotychczasowym i nowym pracodawcą, próbujące inaczej ustalić jego treść. Nie można wyłączyć stosowania tego przepisu np. umową cywilnoprawną (np. umową dzierżawy, leasingu przedsiębiorstwa itp.) Przekształcenie stosunku pracy po stronie podmiotowej następuje „automatycznie” w wyniku przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę, niezależnie od tego, czy i jakiego rodzaju decyzja (porozumienie) została podjęta co do „przekazania” pracowników.¹⁴

¹² Sytuacja taka miała miejsce w grupie ENERGA, gdzie spółka ENERGA Operator utworzyła dwie spółki – DGP Provider i EKO TRADE.

¹³ Za wyrokiem Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Bydgoszczy z dnia 23 listopada 2010 r. II SA/Bd 1192/2010 LexPolonica nr 2502609 <http://orzeczenia.nsa.gov.pl>

¹⁴ Za uzasadnieniem do wyroku Sadu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 9 marca 2010 r. I UK 326/2009 w którym Sąd zauważa że „Artykuł 23[1] k.p. jest przepisem bezwzględnie obowiązującym (*ius cogens*). Powstanie stosunku pracy z nowym pracodawcą na poprzednich warunkach następuje nawet wtedy, gdy strona przekazująca zakład i strona przejmująca go umówiły się inaczej.

W tym miejscu szczególną rolę mają organizacje związkowe, których zadaniem jest ustalenie czy dokonujący restrukturyzacji zatrudnienia pracodawca nie narusza prawa stosując instytucję przejścia zakładu pracy lub jego części do nowego pracodawcy na podstawie art. 23 [1] k.p. zamiast ustawy o zwolnieniach grupowych. Środki jakie posiadają organizacje związkowe w tym zakresie są daleko niewystarczające. Skargi na pracodawców do państwowej inspekcji pracy nie przynoszą żadnych rezultatów. Kontrowersyjną kwestią jest także prowadzenie wokoło takiej sprawy sporu zbiorowego. Jedyne realne uprawnienia posiada pracownik, który może wnieść do sądu pracy pozew w trybie art. 189 k.p.c o ustalenie stosunku pracy. W takim przypadku, biorąc pod uwagę automatyzm prawny przepisu art. 23 [1] k.p. sąd pracy powinien zbadać czy faktycznie do przejścia pracownika doszło i jakie jest jego ostateczne miejsce zatrudnienia.

[rokowania ze związkami zawodowymi] Kolejną rolą organizacji związkowych w tym procesie są rokowania celem wypracowania porozumienia w trybie art. 26 [1] UZZ. Pracodawcy często powołują się jednak na brzmienie tego przepisu, z którego wynika że tylko jeśli pracodawcy zamierzają podjąć działania dotyczące warunków zatrudnienia to mają powinność ustawową¹⁵ podjęcia rokowań ze związkami zawodowymi celem zawarcia porozumienia w tym zakresie. Pracodawcy często zatem odmawiają podjęcia rokowań z organizacjami związkowymi zasłaniając się brakiem zamiaru zmian¹⁶ warunków pracy lub zawężając to pojęcie. Trudno jednak zgodzić się tezę, że artykuł 26[1] UZZ odmawia pracodawcom i związkom zawodowym prawa do rokowań nad innymi niż wąsko pojęte (w rozumieniu art. 22 k.p.) warunki pracy - sprawami pracowniczymi i regulowania ich porozumieniami zbiorowymi. Zdaniem części doktryny (za uzasadnieniem do uchwały Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego¹⁷) o tym, czy postanowienia porozumienia zawartego w związku z transferem są przepisami prawa pracy decyduje łączne spełnienie między innymi warunku formalnego; są to określone okoliczności zawarcia porozumienia; „w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę”, a przedmiotem porozumienia *mają być* „warunki zatrudnienia” - które to pojęcie, jakkolwiek budzące wątpliwości to jednak definiowane jako **znaczeniowo szersze** niż pojęcie „prawa i obowiązki stron stosunku pracy”¹⁸ Podobne stanowisko zajął K.W. Baran¹⁹

¹⁵ – za J. Wratny Komentarz Zbiorowe Prawo Pracy wyd. CHBECK Warszawa 2009.)

¹⁶ Jak to miało miejsce w przypadku przejścia pracowników w trybie art. 23[1] KP do nowego pracodawcy z ENEA Operator do ENEA Serwis

¹⁸ Uchwała Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2006 r. III PZP 2/06

¹⁹ Komentarz do art. 26(1) ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U.01.79.854), [w:] K.W. Baran, Zbiorowe prawo pracy. Komentarz, Oficyna, 2007. Stan prawny: 2007.07.31.

PODUSMOWANIE

Związki zawodowe odgrywają niebagatelną rolę w trakcie restrukturyzacji. Niestety organizacjom związkowym odmawia się prawa zastopowania tego procesu²⁰ Ich aktywność często wpływa jednak na wysokość odpraw czy poszczególne uprawnienia pracowników.

²⁰ Porównaj orzeczenie Kolegium Arbitrażu przy Sądzie Najwyższym z dnia 21 października 2008r.