

Warszawa 23 08 2017 r.

**Projekt przepisów**

Temat **Zmiana art. 23 [1] ustawy kodeks pracy oraz niektórych innych przepisów. Cel; zapobieganie wykorzystywania przepisów z art. 23[1] k.p. do dokonywania restrukturyzacji zatrudnienia. W dalszej części propozycje innych zmian.**

Zleceniodawca Zrzeszenie Związków Zawodowych Energetyków

Podstawa  
prawna

Podstawa  
faktyczna

**PROJEKT ZMIAN KODEKSU PRACY**

W poniższym projekcie proponowane zmiany polegające na dodaniu nowych jednostek redakcyjnych tekstu oznaczono dla większej przejrzystości *kursywą*. W podobny sposób oznaczono te fragmenty tekstu, których zmiana jest proponowana. Pozostała część przepisów podana została czcionką zwykłą.

**Wnioski i postulaty art. 23 [1] k.p.**

W ocenie Zrzeszenia opisane stany faktyczne przekonują, że wskazane jest dokonanie przeglądu praktyki stosowania art. 23[1] § 1 k.p. i rozważenie modyfikacji obowiązujących zasad. Przedstawiony dokument należy uznać za propozycję „radykalną” – wprowadza on szereg mechanizmów mających wyegzekwować od pracodawców przekazanie pracownikom prawdziwych informacji co do zamiarów pracodawców. Przyjęto założenie, że informacja przekazana przez pracodawcę jest prawdziwa i jako taka go wiąże. W efekcie przekazywanie nieprawdziwych informacji celem uspokojenia pracowników traci sens. Z kolei przekazanie informacji prawdziwych pozwala pracownikom i związkom zawodowym na odpowiedzialne podjęcie decyzji co do dalszej współpracy z pracodawcą. Ponadto zasadnym wydaje się:

- (1) doprecyzowanie definicji (części) zakładu pracy tak, by utrudnić zupełnie arbitralne przypisywanie pracowników do poszczególnych (części) zakładu pracy;



- (2) wprowadzenie dopuszczalności modyfikacji zasad określonych w art. 23[1] § 1 k.p. porozumieniami zbiorowymi;
- (3) przedłużenie okresu stosowania do pracowników którzy przeszli do nowego pracodawcy przepisów układu zbiorowego obowiązującego u poprzedniego pracodawcy (art. 241[8] § 1 zd. I k.p.) i rozciągnięcie tej zasady na inne porozumienia zbiorowe dotyczące pracowników przechodzących.

**Art. 23<sup>1</sup>.**

§ 1. W razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy, z zastrzeżeniem przepisów § 5.

*§ 1a. Przez zakład pracy lub jego część rozumie się zorganizowaną grupę osób i środków ułatwiających wykonywanie działalności zmierzającej do osiągnięcia określonego celu, która po przejściu zachowuje swoją tożsamość. Dla zachowania tożsamości konieczne jest przejście decydującej o jej zachowaniu części osób i środków.*

§ 2. Za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe przed przejściem części zakładu pracy na innego pracodawcę, dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie.

*§ 2a. Za wynikające z porozumień zbiorowych zawartych przez pracodawcę przekazującego zobowiązania względem osób niezatrudnionych u niego, dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie, bez względu na to czy zobowiązania powstały przed czy po dacie przejścia.*

§ 3. Jeżeli u pracodawców, o których mowa w § 1, nie działają zakładowe organizacje związkowe, dotychczasowy i nowy pracodawca informują na piśmie swoich pracowników o przewidywanym terminie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, jego przyczynach, prawnych, ekonomicznych oraz socjalnych skutkach dla pracowników. Pracodawcy składają także oświadczenie o zamierzonych działaniach dotyczących warunków zatrudnienia pracowników, w szczególności warunków pracy, płacy i przekwalifikowania. Przekazanie informacji i oświadczenia powinno nastąpić co najmniej na 30 dni przed przewidywanym terminem przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę.

*§ 3a. Przekazane pracownikom oświadczenie o zamierzonych działaniach dotyczących warunków zatrudnienia pracowników jest dla obu pracodawców wiążące i stanowi źródło prawa pracy. Za wykonanie wynikających z niej zobowiązań dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie. Pracodawca przejmujący może odstąpić od planowanych działań lub zastosować środki korzystniejsze dla pracowników.*

§ 4. W terminie 2 miesięcy od przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, pracownik może bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem, rozwiązać stosunek pracy.

*Rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie powoduje dla pracownika skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem, a ponadto pracownik jest uprawniony do odprawy w wysokości połowy odprawy jaka należałaby mu się w przypadku rozwiązania z nim przez pracodawcę stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika. Za zapłatę tej odprawy pracodawca dotychczasowy i pracodawca przejmujący odpowiadają solidarnie. Jeżeli przejście pociąga za sobą zmiany warunków pracy na niekorzyść pracowników, domniemywa się, że jest to wyłączną przyczyną rozwiązania stosunku pracy.*

§ 5. Pracodawca, z dniem przejścia zakładu pracy lub jego części, jest obowiązany zaproponować nowe warunki pracy i płacy pracownikom świadczącym dotychczas pracę na innej podstawie niż umowa o pracę oraz wskazać termin, nie krótszy niż 7 dni, do którego pracownicy mogą złożyć oświadczenie o przyjęciu lub odmowie przyjęcia proponowanych warunków. W razie nieuzgodnienia nowych warunków pracy i płacy dotychczasowy stosunek pracy rozwiązuje się z upływem okresu równego okresowi wypowiedzenia, liczonego od dnia, w którym pracownik złożył oświadczenie o odmowie przyjęcia proponowanych warunków, lub od dnia, do którego mógł złożyć takie oświadczenie. Przepis § 4 zdanie drugie stosuje się odpowiednio.

§ 6. Przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy.

§ 7. *Przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę warunków pracy i płacy, o ile informacja o planowanych zmianach nie została wcześniej przekazana pracownikom lub ich reprezentantom w prawem wymagany sposób.*

§ 8. *W przypadku ustalenia że nie doszło do przekazania pracownika w trybie niniejszego przepisu stosuje się odpowiednio art. 48. W razie wątpliwości uważa się, że w okresie między datą przekazania a datą uprawomocnienia się wyroku ustalającego że do przekazania nie doszło:*

- 1. stosunek pracy między pracodawcą przekazującym a pracownikiem co do którego zapadł wyrok trwał, ale żadna ze stron nie spełniła swoich świadczeń,*
- 2. biegły okresy od których zależy nabycie u pracodawcy przekazującego uprawnień pracowniczych, i*
- 3. pomiędzy pracodawcą przejmującym a pracownikiem co do którego zapadł wyrok nawiązany został nowy stosunek pracy.*

**Przepisowi art. 241[8] k.p. nadaje się nowe brzmienie:**

**art. 241<sup>8</sup>.**

*§ 1. Pod dniu 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 aż do momentu rozwiązania lub wygaśnięcia tego układu lub do czasu wejścia w życie lub zastosowania innych układów zbiorowych. 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.*

*§ 2. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio w przypadkach gdy nowy pracodawca przejmuje również inne osoby objęte układem obowiązującym u dotychczasowego pracodawcy.*

*§ 3. Jeżeli u pracodawcy przekazującego przed przejściem obowiązywał ponadzakładowy układ obowiązujący u nowego pracodawcy, przepisy § 1-2 stosuje się do układu zakładowego.*

*§ 4. Przepisy §1-3 stosuje się odpowiednio do innych porozumień zbiorowych.*

#### **Art. 26<sup>1</sup>. U.z.z.**

1. W razie przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę, dotychczasowy i nowy pracodawca są obowiązani do poinformowania na piśmie działających u każdego z nich zakładowych organizacji związkowych o przewidywanym terminie tego przejścia, jego przyczynach, prawnych, ekonomicznych oraz socjalnych skutkach dla swoich pracowników. Pracodawcy składają także oświadczenie o zamierzonych działaniach dotyczących warunków zatrudnienia tych pracowników, w szczególności warunków pracy, płacy i przekwalifikowania.

2. Informacje i oświadczenie, o których mowa w ust. 1, dotychczasowy i nowy pracodawca są obowiązani przekazać co najmniej na 30 dni przed przewidywanym terminem przejścia zakładu pracy lub jego części. *Przekazane oświadczenie o zamierzonych działaniach dotyczących warunków zatrudnienia pracowników jest dla pracodawcy wiążące i stanowi źródło prawa pracy. Pracodawcy mogą odstąpić od planowanych działań lub zastosować środki korzystniejsze dla pracowników.*

3. Jeżeli dotychczasowy lub nowy pracodawca zamierza podjąć działania dotyczące warunków zatrudnienia pracowników, jest obowiązany do podjęcia negocjacji z zakładowymi organizacjami związkowymi w celu zawarcia porozumienia w tym zakresie, w terminie nie dłuższym niż 30 dni od dnia przekazania informacji o tych działaniach. *Zawarte porozumienie stanowi źródło prawa pracy.*

4. W razie niezawarcia porozumienia w terminie, o którym mowa w ust. 3, z powodu niemożności uzgodnienia przez strony jego treści, pracodawca samodzielnie podejmuje działania w sprawach dotyczących warunków zatrudnienia pracowników, uwzględniając ustalenia dokonane z zakładowymi organizacjami związkowymi w toku negocjacji nad zawarciem porozumienia. *Pracodawcy pozostają związany przekazanymi oświadczeniami stosownie do ust. 2. Ponadto pracodawcy zobowiązani są*

*solidarnie do wypłacenia pracownikom odprawy w wysokości odpowiadającej odprawie przewidzianej w art. 8 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Jeżeli przepisy szczególne przewidują odprawę na wypadek rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę w większej wysokości, odprawę wypłaca się w tej wysokości.*

5. Przepisy ust. 3 i 4 nie mają zastosowania, gdy tryb dokonania działań dotyczących warunków zatrudnienia pracowników, jakie zamierza podjąć pracodawca, określają odrębne przepisy.

## UZASADNIENIE

### **Zmiana art. 23[1] k.p.**

#### **Dodanie § 1a.**

Proponowany przepis stanowi reakcję na wadliwą implementację do polskiego porządku prawnego Dyrektywy 2001/23 WE. Dyrektywa ta zawiera w art. 1 ust. 1 lit. b definicję przejęcia, która wskazuje, że chodzi o jednostkę zachowującą tożsamość oznaczającą zorganizowane połączenie zasobów. Element ten dotychczas nie był zawarty w prawie polskim, i był całkowicie pomijany w orzecznictwie. Proponowane brzmienie przepisu oparte jest na tezie z wyroku SN z 17 maja 2012 r. (I PK 179/11), przy czym SN skonstruował ją w oparciu o wszechstronną analizę orzecznictwa sądów polskich i ETS. Zdanie drugie oparte jest na myśli sformułowanej przez SN w uzasadnieniu wyroku z 26 lutego 2015 r. (III PK 101/14), i również stanowi wyraz dokonanego przez SN podsumowania dotychczasowego dorobku orzeczniczego. Oba wskazane orzeczenia były również wielokrotnie cytowane, i wydaje się, że poglądy te zyskały powszechną akceptację w orzecznictwie.

#### **Dodanie § 2a.**

Proponowany przepis zamyka lukę ujawniającą się w praktyce. Polega ona na tym, że wiążące pracodawcę porozumienia zbiorowe mogą regulować uprawnienia osób innych niż pracownicy czy osoby zatrudnione na innych niż stosunek pracy podstawach. Przykładowo układy zbiorowe zawierają niekiedy uprawnienia dla byłych już pracowników (emerytów i rencistów), rzadziej dla wdów i sierot po zmarłych pracownikach. Można sobie też wyobrazić, że układ ponadzakładowy reguluje wzajemne zobowiązania pracodawców (np. rozliczanie kosztów etatów związkowych i zasobów udostępnianych związkom). Obecnie nie ma jednoznacznej podstawy by uznać, że zobowiązania takie przechodzą na pracodawcę przejmującego, ale i po stronie dawnego pracodawcy mogą zaistnieć wątpliwości czy

zobowiązania takie trwają, jako że wiążą się one z istnieniem konkretnego zakładu pracy. Proponowana regulacja ma skłonić pracodawców do tego, by zagadnienie kto odpowiada za wykonanie tego rodzaju zobowiązań regulowane było w łączącej ich umowie.

### **Dodanie zmiany w § 3 i dodanie § 3a.**

Proponowane zmiany stanowi reakcję na zdarzające się w praktyce sytuacje kiedy to pracodawcy oświadczają, że żadnych zmian warunków nie planują, po czym niezwłocznie po przekazaniu zakładu pracy zmiany takie są realizowane mimo braku uzasadnienia innego niż sam fakt przejścia. Proponowane zmiany sprawą, że taka deklaracja będzie dla pracodawców wiążąca, a dokonane wbrew jej treści zmiany będą niezgodne z prawem w rozumieniu art. 45 k.p.

Podkreślić należy, że proponowane zmiany nie mają na celu zablokowania możliwości dokonywania zmian warunków zatrudnienia. Chodzi raczej o skłonienie pracodawców do tego, by ujawniać pracownikom rzeczywiste intencje. Ponadto nie chodzi o zablokowanie możliwości zmian uzasadnionych przez zdarzenia inne niż samo przejście – takich zdarzeń przepis nie dotyczy.

Zgodnie z art. 9 § 1 k.p. oparte na ustawie regulaminy również są źródłami prawa pracy. Oznacza to, że akt zakładowego prawa pracy może być jednostronnie wprowadzony przez pracodawcę. Nie ma zatem teoretycznych przeszkód by złożone przez pracodawcę oświadczenie co do jego zamiarów względem pracowników również uznać za taki jednostronny akt prawa pracy.

Pamiętać też należy o stanowisku przedstawionym przez TS w wyroku z 8 czerwca 1994 r. (C-382/92), o którym więcej poniżej. Z wyroku tego wynika, że jakaś sankcja za uchylanie się od zawarcia porozumienia być powinna. Bycie związanym własnymi oświadczeniami to chyba całkiem słuszna sankcja (*pacta sunt servanda*).

### **Zmiany w § 4**

Prawdziwa i rzetelna informacja o planach pracodawcy pozwala pracownikom na podjęcie decyzji co do swoich dalszych planów. Uprawnienie z § 4 zd. I staje się w tych warunkach prawdziwym uprawnieniem, sens skorzystania z którego jest dla pracowników widoczny.

Ponieważ źródłem decyzji pracownika o rozwiązaniu stosunku pracy są działania pracodawcy, zasadnym jest, by rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie powodowało takie skutki jak wypowiedzenie stosunku pracy przez pracodawcę. Dodatkowo pracownik automatycznie otrzymuje odprawę w wysokości połowy odprawy wynikającej z przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych. Tylko połowę, bowiem jednak miał możliwość trwania w jakimś stosunku pracy, a zatem w jakimś stopniu przyczynia się do rozwiązania stosunku pracy.

Ostatnie zdanie przenosi na pracodawcę ciężar dowodu w zakresie wykazania jakie były przyczyny dla których pracownik zdecydował się zakończyć stosunek pracy w sytuacji, gdy na skutek przejścia doszło do pogorszenia się warunków zatrudnienia. Oznacza to, że o ile pracodawca nie wykaże innych przyczyn, domniemywa się, że powodem zakończenia stosunku pracy było właśnie do pogorszenie. W praktyce oznacza to, że pracodawca będzie miał obowiązek wypłacić odprawę przewidzianą w przepisach ustawy o zwolnieniach grupowych zamiast o połowę niższej. Oczywiście ocena czy zmiany są dokonywane na niekorzyść pracownika może się różnić w zależności od tego czy dokonuje jej pracodawca, sam pracownik, czy sąd rozpoznający sprawę. Ten przepis znajdzie zapewne zastosowanie głównie w najbardziej ewidentnych przypadkach (np. gdy zmiany sprowadzają się do znacznego obniżenia wynagrodzenia).

### **Dodany § 7**

Przepis uzupełnia zmiany dokonane dodaniem § 3a. Warunkiem dopuszczalności wypowiedzeń zmieniających uzasadnionych wyłącznie przejściem zakładu pracy jest wcześniejsze ujawnienie tego zamiaru pracownikom. Przy braku takiej informacji wypowiedzenia zmieniające są niedopuszczalne.

### **Dodanie § 8**

Proponowany przepis nakazuje odpowiednie stosowanie dotychczasowej regulacji art. 48 k.p. do przypadków ustalenia że – mimo stworzonych przez pracodawców pozorów – do przejścia pracownika nie doszło, i w dalszym ciągu pozostaje on zatrudniony u pracodawcy przekazującego. Orzeczenia takie zapadały wprawdzie rzadko, ale zdarzały się, i wykonanie ich stanowiło poważny problem. Proponowane rozwiązanie wychodzi z założenia, że w takim przypadku dochodzi *per facta concludenta* do nawiązania nowego stosunku pracy u pracodawcy przejmującego, który to stosunek pracy musi być rozwiązany w sposób harmonizujący z zasadami „powrotu” do pracodawcy co do którego ustalono istnienie stosunku pracy.

### **Zmiana art. 241[8] k.p.**

Zmiany przepisu mają na celu dostosowanie go do brzmienia zapisów Dyrektywy 2001/23 WE. Zgodnie z art. 3 ust. 3 zd. I tej dyrektywy pracodawca jest związany wszystkimi porozumieniami zbiorowymi jakie dotyczyły przekazanych pracowników, nie tylko układami zbiorowymi. Tymczasem w prawie polskim do tej pory mowa była wyłącznie o związaniu układami. Oczywiście umiejscowienie regulacji art. 241[8] k.p. wśród przepisów o układach zbiorowych w jakimś stopniu uzasadnia takie rozwiązanie, tym niemniej brak analogicznego przepisu dotyczącego innych porozumień zbiorowych

stanowi istotą lukę w prawie. Proponowane brzmienie § 4 omawianego przepisu nakazuje stosowanie jego postanowień odpowiednio do innych porozumień zbiorowych.

Drugi aspekt zmiany dotyczy czasowego zakresu związania pracodawcy przejmującego porozumieniami zbiorowymi obowiązującymi u pracodawcy przekazującego. Zgodnie z omawianym przepisem dyrektywy zasadą powinno być nieograniczone w czasie obowiązywanie takich porozumień, i trudno uzasadnić dlaczego polski ustawodawca zdecydował się na inne rozwiązanie.

### **Zmiana art. 26[1] u.z.z.**

#### **Zmiana ust. 2**

Dodane zdania harmonizują treść tego przepisu z dodanym art. 23[1] § 3a k.p. i mają to samo uzasadnienie. Proponowany przepis stanowi reakcję na zdarzające się w praktyce sytuacje kiedy to pracodawcy oświadczają, że żadnych zmian warunków nie planują, po czym niezwłocznie po przekazaniu zakładu pracy zmiany takie są realizowane mimo braku uzasadnienia innego niż sam fakt przejścia. Proponowane zmiany sprawą, że taka deklaracja będzie dla pracodawców wiążąca, a dokonane wbrew jej treści zmiany będą niezgodne z prawem w rozumieniu art. 45 k.p.

Podkreślić należy, że proponowane zmiany nie mają na celu zablokowania możliwości dokonywania zmian warunków zatrudnienia. Chodzi raczej o skłonienie pracodawców do tego, by ujawniać związkom zawodowym rzeczywiste intencje. Ponadto nie chodzi o zablokowanie możliwości zmian uzasadnionych przez zdarzenia inne niż samo przejście – takich zdarzeń przepis nie dotyczy.

#### **Zmiana ust. 3**

Dodana treść ma rozstrzygać jakiegokolwiek wątpliwości co do natury prawnej zawartego porozumienia.

#### **Zmiana ust. 4**

Dodana treść stanowi element systemu sankcji na wypadek niezgodnych z prawem działań pracodawcy. Podkreślić należy, że TS w wyroku z 8 czerwca 1994 r. (C-382/92) zauważył, iż „Przepisy krajowe, które na zbywającego lub przejmującego planujących zastosowanie środków w odniesieniu do pracowników, których dotyczy przejście, nakładają jedynie obowiązek przeprowadzenia konsultacji z przedstawicielami związków zawodowych uznanymi przez jeden lub drugi podmiot, wzięcia pod uwagę stanowiska zajętego przez związki, udzielenia odpowiedzi na zajęte stanowisko, a w przypadku



jego odrzucenia uzasadnienia takiego działania, ze względu na to, że art. 6 ust. 2 dyrektywy 77/187 w sprawie zbliżenia ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw nakłada obowiązek konsultacji z przedstawicielami pracowników >>w celu osiągnięcia porozumienia<<, nie dokonują prawidłowej transpozycji przywołanej dyrektywy”. Wprawdzie w wyroku chodzi o dyrektywę 77/187, jednakże brzmienie jej art. 6 ust. 2 jest tożsame z brzmieniem art. 6 ust. 2 obowiązującej dyrektywy, co przemawia za aktualnością tego orzeczenia. W dalszej jego części czytamy, że „W przypadku gdy dyrektywa wspólnotowa nie przewiduje żadnych sankcji za popełnienie naruszenia lub odsyła w tym celu do krajowych przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych, art. 5 Traktatu (przenumerowanego przez Traktat z Amsterdamu na art. 10 WE) [a po wejściu w życie Traktatu z Lizbony - na art. 4 ust. 3 TUE] nakłada na Państwa Członkowskie obowiązek podjęcia wszelkich niezbędnych środków w celu zagwarantowania stosowania i skuteczności prawa wspólnotowego. W tym celu, podczas gdy wybór sankcji pozostaje w zakresie swobody Państw Członkowskich, muszą one jednak zagwarantować, by naruszenia prawa wspólnotowego były sankcjonowane na takich samych zasadach materialnych i proceduralnych jak naruszenia prawa krajowego o podobnym charakterze i szkodliwości, pozwalających, by sankcja była skuteczna, proporcjonalna i odstraszająca”. Przytoczone orzeczenie przekonuje, że obowiązująca regulacja art. 26[1] ustawy o związkach zawodowych nie jest prawidłowa, bowiem nie przewiduje żadnych sankcji dla pracodawcy który uchyla się od zawarcia porozumienia.

Proponowane zmiany zamykają tę niezwykle istotną lukę. Po zmianie pracodawcy mieć będą obowiązek ujawnić wobec pracowników (związków zawodowych) czy mają zamiar zmieniać warunki zatrudnienia. Jeżeli takiej informacji nie przekażą, sam fakt przejścia nie może stać się podstawą do zmiany warunków zatrudnienia (art. 23[1] § 6 i 7 k.p.). Oczywiście inne zdarzenia mogą uzasadniać zmianę warunków zatrudnienia, czy nawet jego zakończenie, ale te zagadnienia regulują inne przepisy (kodeksu pracy i ustawy o zwolnieniach grupowych).

Jeżeli pracodawcy złożą jakieś oświadczenia co do swoich zamiarów, są nimi związani – oświadczenia takie uzyskują rangę zakładowych aktów prawa pracy, i pracodawcy mogą od nich odstąpić tylko na korzyść pracowników (art. 23[1] § 3a k.p. oraz art. 26[1] ust. 2 i 4 zd. II u.z.z.). Jest to wystarczająca sankcja za złożenie nieprawdziwych oświadczeń bądź za ich naruszenie.

W przypadku gdy pracodawcy złożą oświadczenie, że planują pogorszenie warunków zatrudnienia, po stronie pracowników powstaje warunkowe uprawnienie do odprawy. Jeżeli u pracodawcy nie działają

związki zawodowe, i nie ma możliwości zawarcia porozumienia, pracownikom pozostaje do wyboru przyjęcie nowych warunków albo rozwiązanie stosunku pracy, przy czym w tym ostatnim przypadku otrzymają odprawę (art. 23[1] § 4 k.p. w zw. z przepisami ustawy o zwolnieniach grupowych). Jeżeli u pracodawcy działają związki zawodowe, istnieje możliwość zawarcia porozumienia co do planowanej zmiany warunków zatrudnienia, co należy uznać za rozwiązanie najlepsze (a zarazem najbardziej pożądane w świetle wyr. TS C-382/92). Zawierając porozumienie strona pracownicza rezygnuje z odpraw (art. 26[1] ust. 4 zd. II u.z.z. *a contrario*), zapewne w zamian za jakieś inne ustępstwa ze strony pracodawcy. Przy braku porozumienia pracownicy mają zagwarantowane odprawy analogiczne jak w ustawie o zwolnieniach grupowych za sam fakt pogorszenia warunków zatrudnienia.

Powyższe rozwiązania mają skutecznie zagwarantować ochronę praw pracowniczych w toku przekazywania zakładów pracy do nowych pracodawców.