

Konsekwencje zlecenia zadań na zewnątrz

28 kwietnia 2016 | Praca i ZUS | Paulina Janas

Decydując się na outsourcing, należy zwracać uwagę, na ile wydzielona struktura jest zorganizowana i samodzielna. Skutkiem może być bowiem przejście części zakładu pracy, nawet jeśli wraz z przejęciem zadań nie doszło do przejęcia majątku.

W myśl najnowszego orzecznictwa outsourcing można zdefiniować jako przedsięwzięcie polegające na wydzieleniu ze struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa macierzystego realizowanych przez nie funkcji i przekazanie ich do realizacji innym podmiotom gospodarczym (tak SN w wyroku z 27 stycznia 2016 r., I PK 21/15). W określonych stanach faktycznych również wyodrębnienie konkretnych zadań z danej jednostki i zlecenie ich realizacji podmiotowi zewnętrznemu będzie traktowane jako przejście zakładu pracy (jego części) w rozumieniu art. 23¹ § 1 k.p.

Przekazane prace

W przypadku outsourcingu kryterium istotnym dla wystąpienia skutku w postaci przejścia zakładu pracy jest kategoria zadań przekazywanych nowemu podmiotowi. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 1 lipca 1999 r. (I PKN 133/99), pojęcie placówki zatrudnienia (części zakładu pracy) należy relatywizować także do zadań wykonywanych przez daną grupę pracowników, a nie jedynie do elementów środowiska pracy o charakterze materialnym (majątku, pomieszczeń). W pewnych stanach faktycznych może się bowiem okazać, że skutek z art. 23¹ k.p. wystąpi nawet wtedy, gdy przejęciu zadań (funkcji) nie towarzyszyło przejęcie składników materialnych (wyrok SN z 7 lutego 2007 r., I PK 212/06). O pojęciu części zakładu pracy, podobnie jak o pojęciu zakładu pracy, decydują bowiem te elementy - materialne lub niematerialne - które stwarzają możliwość wykonywania pracy przez zatrudnionych pracowników, a zatem powodują, że stanowi on placówkę zatrudnienia, i które w przypadku ich przejęcia przez inny podmiot (innego pracodawcę) umożliwiają dalsze prowadzenie dotychczasowej lub podobnej działalności i w związku z tym kontynuację pracy pracowników związanych z tą częścią zakładu (tak SN w wyroku z 29 listopada 2005 r., II PK 391/04).

Podstawa wydzielenia

Jednocześnie z uwagi na fakt, że dla ustalenia przejścia zasadnicze znaczenie ma przejęcie w faktyczne władanie części zadania lub zadań stanowiących placówkę zatrudnienia (umożliwiając tym samym pracownikom wykonywanie ich obowiązków pracowniczych), dla takiego ustalenia nie ma znaczenia podstawa prawna wydzielenia funkcji z przedsiębiorstwa macierzystego (wyrok SN z 15 września 2006 r., I PK 75/06). Praktyka pokazuje, że najczęstszą podstawą takiego wydzielenia są umowy o świadczenie usług, np. usług informatycznych, kadrowo-płacowych, prawnych czy podatkowych. Przepisy w żaden sposób nie ograniczają jednak swobody stron w tym zakresie.

Umowa dotycząca outsourcingu pracowniczego powinna być jednak zawarta na piśmie. Skoro bowiem od umowy o pracę (a zwłaszcza od oświadczenia każdej ze stron o jej wypowiedzeniu lub

rozwiązaniu bez wypowiedzenia) wymaga się formy pisemnej, to również umowa dotycząca outsourcingu pracowniczego, która w przypadku skutecznego jej zawarcia powoduje istotne zmiany z mocy prawa stosunków pracy, powinna być zawarta na piśmie (wyrok SN z 27 stycznia 2016 r., I PK 21/15). Dodatkowo brak pisemnej umowy outsourcingu pracowniczego w zasadzie uniemożliwia pozytywną weryfikację przejścia części zakładu pracy na nowego pracodawcę.

Zmiany tylko z pozoru

Przeciwieństwem tak zdefiniowanego outsourcingu jest pozorny outsourcing, tj. wydzielenie z przedsiębiorstwa określonych zadań, którego zasadniczym celem nie jest „przejście zakładu pracy” rozumiane jako transfer pracowników, lecz obniżenie kosztów związanych z zatrudnianiem pracowników (tj. obciążeń z tytułu składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne). Ustalenie, że zadania działu dotychczas zatrudniającego pracownika nie zostały przejęte przez nowy podmiot oraz nie doszło do bezpośredniego i trwałego podporządkowania pracownika nowemu podmiotowi, uniemożliwia stwierdzenie, że nastąpiło przejęcie pracowników na skutek outsourcingu lub przejścia części zakładu pracy na innego pracodawcę.

Przykład

Pracodawcy nie zawarli umowy na piśmie w przedmiocie outsourcingu usług kadrowo--płacowych. Podmiot, który przejął pracowników, świadczył na rzecz pracodawcy przekazującego usługi kadrowo-płacowe, które wykonywały te same osoby co dotychczas, przetransferowane przez usługodawcę. W praktyce po „przejęciu” w zasadzie nic się nie zmieniło - pracownicy w dalszym ciągu wykonywali te same obowiązki, w ten sam sposób, za takim samym wynagrodzeniem, przy użyciu tego samego sprzętu i w tym samym miejscu, przy zachowanej dotychczasowej strukturze podległości służbowej. Jediną zmianą, jaka zaszła, była zmiana podmiotu wypłacającego pracownikom wynagrodzenia. W takim przypadku istnieje duże ryzyko uznania schematu za pozorny outsourcing, który nie będzie skutkował przejściem zakładu pracy.

Podsumowując, jeśli dokonuje się oceny danego przypadku, pod uwagę należy wziąć wszystkie okoliczności faktyczne towarzyszące zawarciu danej umowy i jej faktycznej realizacji. Powierzenie przez pracodawcę wykonywania zadań pomocniczych podmiotowi zewnętrznemu świadczącemu usługi w zakresie outsourcingu nie może stanowić przejścia części zakładu pracy na innego pracodawcę, jeżeli nie przemawia za tym kompleksowa ocena takich okoliczności (np. rodzaj zakładów, przejęcie składników majątkowych i niematerialnych, przejęcie większości pracowników, przejęcie klientów, a zwłaszcza stopień podobieństwa działalności prowadzonej przed przejęciem i po przejęciu zadań - tak SN w wyroku z 13 kwietnia 2010 r., I PK 210/09).

—Paulina Janas

Rzeczpospolita

© © Wszystkie prawa zastrzeżone