

## Przejęcie zakładu pracy w prawie i w praktyce

28 kwietnia 2016 | Praca i ZUS | Paulina Janas

Nie każda transakcja, na mocy której pracownicy lub majątek należący do pracodawcy przechodzi pod rządy nowego podmiotu, stanowi o przejęciu zakładu w części lub całości. Ocenę w tym zakresie ułatwia bogate już orzecznictwo Sądu Najwyższego.

Praktyka pokazuje, że przedsiębiorcy często mają problem z określeniem, czy planowane przez nich działania biznesowe będą pociągały za sobą konieczność stosowania przepisów dotyczących przejścia zakładu pracy lub jego części. Oceny nie ułatwia ustawodawca. Ani art. 231 k.p., ani inne przepisy prawa pracy nie zawierają bowiem definicji pojęcia „przejścia” czy kategorii stanów faktycznych, w których takie przejście występuje.

Przejęcie definiuje natomiast dyrektywa Rady 2001/23/WE z 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów. W jej rozumieniu „przejęcie” następuje wówczas, kiedy przejmowana jest jednostka gospodarcza, która zachowuje swoją tożsamość, oznaczającą zorganizowane połączenie zasobów, którego celem jest prowadzenie działalności gospodarczej, bez względu na to, czy jest to działalność podstawowa czy pomocnicza (art. 1 ust. 1 lit. a dyrektywy).

W wyroku z 13 marca 2014 r. (I BP 8/13) Sąd Najwyższy stwierdził, że przytoczoną definicję należy odczytywać w kontekście trzech kryteriów.

### Przekazanie lub połączenie

Po pierwsze, przejście przedsiębiorstwa lub jego części następuje w drodze prawnego przekazania lub połączenia.

Chodzi tu o wszelkie sytuacje oparte na określonej, zgodnej z prawem, podstawie. Zakres tego terminu jest więc szeroki. Podstawą przejścia może być zarówno umowa (np. kupna-sprzedaży, leasingu, dzierżawy, najmu, darowizny), jak i połączenie lub podział zakładu pracy, jego odziedziczenie przez osobę fizyczną, decyzja administracyjna, orzeczenie sądowe czy akt normatywny.

Przeniesienie własności samo w sobie nie jest przesłanką niezbędną do wystąpienia przejścia przedsiębiorstwa. Dla oceny sytuacji pracowników nie jest bowiem ważny tytuł własności, lecz jedynie faktyczna zmiana po stronie pracodawcy. Co istotne, przeszkodą w zakwalifikowaniu danej sytuacji jako przejścia zakładu pracy nie jest brak bezpośrednich stosunków umownych między dotychczasowym i nowym pracodawcą (tak wyrok TSUE z 10 lutego 1988 r., C-324/86, w sprawie *Foreningen af Arbejdsledere i Danmark vs. Daddy's Dance Hall A/S.*). Przejęcie może więc składać się z dwóch etapów i dokonywać się przez pośrednika (wyrok TSUE z 24 stycznia 2002 r., C-51/00 w sprawie *Temco Service Industries S.A. vs. Samir Imzilyen and Others*). Taka sytuacja będzie miała miejsce np. w relacji usługodawca - zewnętrzny wykonawca (któremu zlecane są określone zadania) - podwykonawca (zaangażowany w realizację tych zadań przez wykonawcę).

## Zorganizowana całość

Po drugie, przejście dotyczy jednostki gospodarczej, przez którą należy rozumieć zorganizowane połączenie zasobów, którego celem jest prowadzenie działalności gospodarczej, bez względu na to, czy jest to działalność podstawowa czy pomocnicza.

Zgodnie z wyrokiem TSUE z 11 marca 1997 r. (C-13/95) w sprawie Ayse Süzen vs. Zehnacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhausservice dla prawidłowego rozstrzygnięcia w sprawach dotyczących transferu podstawowe znaczenie ma ocena charakteru jednostki gospodarczej. Chodzi o ustalenie, czy jest to jednostka, której zasadniczymi zasobami, wartościami decydującymi o jej charakterze i zdolności do prowadzenia działalności są pracownicy i ich kwalifikacje czy też składniki materialne (tak też SN w wyrokach z 29 marca 2012 r., I PK 150/11; z 11 kwietnia 2012 r., I PK 145/11 oraz z 17 maja 2012 r., I PK 179/11).

W przypadku gdy filarem działalności są pracownicy, przejście może się dokonać bez przejęcia istotnych składników materialnych, jeśli przejęta została większość zatrudnionych. Gdy zaś funkcjonowanie jednostki opiera się głównie na składnikach materialnych, o transferze decyduje z reguły przejęcie zasobów materialnych (nawet gdy nie przejęto większości załogi).

## Zachowana tożsamość

Po trzecie, przejście następuje pod warunkiem, że przekazywana jednostka zachowuje tożsamość.

W praktyce to właśnie kryterium tożsamości ma decydujące znaczenie dla stwierdzenia transferu (wyrok TSUE z 26 września 2000 r., C-175/99 w sprawie Didier Mayeur vs. Association Promotion de l'information messine, wyrok SN z 13 kwietnia 2010 r., I PK 210/09). Należy badać, czy zakład został przekazany jako funkcjonująca jednostka, w ramach której pracownicy mogą świadczyć dotychczasową pracę lub pracę podobnego charakteru na rzecz nowego pracodawcy. Innymi słowy, należy ocenić, czy działanie zakładu lub jego części jest rzeczywiście kontynuowane lub podjęte ponownie przez nowy podmiot.

W tym celu pomocne mogą być kryteria sformułowane w wyroku TSUE z 18 marca 1986 r. (C-24/85, w sprawie Jozef Maria Antonius Spijkers vs. Gebroeders Benedik Abattoir CV et Alfred Benedik en Zonen BV), tj.:

- rodzaj przedsiębiorstwa,
- przejęcie lub brak przejęcia składników majątkowych (np. budynków, samochodów, komputerów, maszyn),
- wartość składników niematerialnych w chwili przejęcia,
- przejęcie lub brak przejęcia większości pracowników przez nowego pracodawcę,
- przejęcie lub brak przejęcia klientów przedsiębiorstwa,
- stopień podobieństwa działalności prowadzonej przed i po przejęciu
- czas ewentualnego zawieszenia działalności.

Powyższy katalog nie ma charakteru wyczerpującego. Wszystkie elementy danego stanu faktycznego powinny być zawsze oceniane kompleksowo w kontekście okoliczności konkretnej

sprawy. Żaden z nich nie może być samodzielną podstawą rozstrzygnięcia. Stopień ważności i istotności każdego z kryteriów jest przy tym zróżnicowany w zależności od tego, czy jednostka gospodarcza działa na podstawie czynnika ludzkiego czy też materialnego.

W określonych przypadkach ocenę, iż doszło do przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę, może uzasadniać tożsamość miejsca świadczenia pracy oraz zadań stanowiących treść stosunku pracy przed i po zmianie pracodawcy, a także określony kontekst majątkowy tej zmiany związany z wygaśnięciem dotychczasowych i zawarciem nowych umów majątkowych dotyczących budynku i sprzętu, za pomocą którego zadania te były wykonywane (tak SN w postanowieniu z 7 grudnia 2005 r., III PZP 2/05). Natomiast w innych sytuacjach dla przejścia wystarczające będzie samo przejście funkcji czy zadań danej jednostki (wyrok SN z 26 stycznia 2000 r., I PKN 489/99). Co ważne, przedsiębiorstwo zachowa swoją tożsamość nie tylko wówczas, gdy zostanie przejęte jako przedsiębiorstwo działające nieprzerwanie, ale również w sytuacji przejęcia przedsiębiorstwa, które w momencie dokonywania przejęcia chwilowo nie funkcjonuje (tak TSUE w wyroku z 11 marca 1997 r., C-13/95 w sprawie Süzen i wyroku z 17 grudnia 1987 r., C-287/86 w sprawie Landsorganisationen i Danmark for Tjenerforbudet i Danmark vs. Ny Moelle Kro).

### Moment przejścia

Z uwagi na doniosłe skutki, jakie przejście zakładu pracy (jego części) wywołuje w stosunkach pracy, istotne jest prawidłowe ustalenie momentu, w którym takie przejście następuje. W praktyce możliwe są w tym zakresie dwie możliwości. Według pierwszej, formalistycznej, przejście jest równoznaczne z datą zawarcia umowy lub wystąpienia zdarzenia będącego podstawą prawną przejścia. Druga z nich przyjmuje natomiast, że moment przejścia należy wiązać z faktycznym przejściem zakładu pracy. Obecnie za słuszną powszechnie uznaje się drugą z przedstawionych koncepcji. Jak stwierdził SN w wyroku 30 września 2009 r. (II PK 86/09), datą przejścia jest data faktycznego przejęcia przez nowego pracodawcę mienia, majątku i zadań, a nie data formalnego zawarcia umowy, na podstawie której dochodzi do przejęcia zakładu pracy.

Potwierdził to Sąd Najwyższy w późniejszym orzeczeniu, wskazując, że dla ustalenia daty przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę decydujące znaczenie ma faktyczne objęcie tego zakładu (jego części) we władanie przez nowego pracodawcę. Chwili przejścia nie należy więc wiązać wyłącznie z datą samej czynności prawnej (np. umowy sprzedaży) lub decyzji administracyjnej, na podstawie której następuje przejście przedsiębiorstwa (wyrok SN z 11 kwietnia 2006 r., I PK 184/05).

Zdaniem autorki

Paulina Janas, Associate w Praktyce Prawa Pracy kancelarii Domański Zakrzewski Palinka

### Przejście wbrew woli stron

Art. 231 § 1 k.p. stanowi, że w razie przejścia zakładu pracy (jego części) nowy pracodawca z mocy prawa staje się stroną w dotychczasowych stosunkach pracy. Głównym celem takiej regulacji jest zabezpieczenie praw osób wykonujących pracę przed dokonywaniem redukcji zatrudnienia pod pretekstem przeprowadzanego transferu. Brzmienie przepisu wskazuje na bezwzględnie obowiązujący charakter wynikającej z niego normy, co oznacza, że przejście przedsiębiorstwa następuje z mocy prawa i jest całkowicie niezależne od woli stron i poczynionych między nimi ustaleń. W praktyce powoduje to, że ewentualne uchylenie się od skutków działania

tego przepisu w wyniku umowy zawartej pomiędzy dotychczasowym i nowym pracodawcą będzie nieskuteczne (wyrok SN z 1 lutego 2000 r., I PKN 508/99).

O przejściu zakładu pracy (jego części) nie może być natomiast mowy w przypadku zmiany formy prawnej przedsiębiorstwa oraz przekształceń własnościowych zachodzących w jego strukturach. W pierwszym przypadku powstały w wyniku przekształcenia organizacyjnoprawnego podmiot nie jest bowiem innym (nowym) pracodawcą w stosunku do dotychczasowego pracodawcy, lecz dokładnie tym samym pracodawcą, działającym jedynie w innej formie prawnej. Podobnie w drugiej sytuacji - poprzez sprzedaż/kupno udziałów zmienia się jedynie struktura właścicielska danego podmiotu, pracodawca zaś pozostaje ten sam.

Ocena skutków transferu w trzech krokach

Wszystko to powoduje, że nie jest możliwe sporządzenie uniwersalnego szablonu, który mógłby być stosowany w każdym przypadku i przy każdej transakcji. Możliwe jest jednak wyznaczenie pewnego schematu postępowania, który ułatwi dokonanie oceny, czy w konkretnym stanie faktycznym ma miejsce przejście zakładu pracy (lub jego części).

KROK 1.

Ocena, czy jednostka jest dostatecznie wyodrębniona.

Przenoszona jednostka gospodarcza musi być na tyle wyodrębniona, aby mogła stanowić miejsce zatrudnienia pracowników i zapewnić prowadzenie działalności (wyrok SN z 29 listopada 2005 r., II PK 391/04). Kryteriami ustalenia mogą być np.:

- przypisanie jednostce określonego zadania,
- wyodrębnienie zespołu pracowników,
- ustalenie określonej struktury kierownictwa,
- umożliwienie dysponowania środkami materialnymi, urządzeniami, specjalistyczną wiedzą, wypracowanie metod organizacji pracy itp. (wyrok SN z 13 marca 2014 r., I BP 8/13).

KROK 2.

Ustalenie, jakiego rodzaju jednostki dotyczy przejście.

Należy ocenić, czy jest to jednostka, którą tworzy przede wszystkim zespół pracowników, czy też o jej wyodrębnieniu przesądzają składniki materialne.

KROK 3.

Zbadanie, czy jednostka zachowała swoją tożsamość po przejściu.

Trzeba więc ustalić, czy działanie przejętej jednostki jest rzeczywiście kontynuowane lub podjęte ponownie przez nowy podmiot.

Jeżeli działalność przedsiębiorstwa opiera się w głównej mierze na elementach materialnych, przejście zakładu pracy będzie uzależnione od przejęcia tych

elementów (w tym również ich wykorzystywania).

#### Przykład

Przewoźnik kolejowy sprzedaje swój tabor w danym regionie innemu przewoźnikowi. Ten, z wykorzystaniem tego taboru, realizuje połączenia kolejowe pomiędzy tymi samymi miastami co dotychczasowy przewoźnik, choć w innym rozkładzie czasowym. Nowy przewoźnik powinien zatem przejąć pracowników dotychczas obsługujących tabor.

Jeżeli przedsiębiorstwo bazuje na czynnościach wykonywanych przez pracowników, regulacje odnoszące się do przejścia będą miały z reguły zastosowanie w przypadku przejścia większej ich części.

Rzeczpospolita

© © Wszystkie prawa zastrzeżone