

## PRAKTYKA

# Skutki transferu przedsiębiorstwa z reguły nie rozciągają się na związek zawodowy

Przejęcie zakładu pracy nie oznacza automatycznego przejścia międzyzakładowych i zakładowych organizacji związkowych. Rzutuje to również na szczególną **ochronę działaczy przed zwolnieniem**



**Filip Sodulski**  
associate,  
advokat,  
praktyka prawa  
w kancelarii  
Domański  
Zakrzewski  
Palinka

Przejęcie zakładu pracy na innego pracodawcę może być skutkiem wielu zdarzeń – transakcji typu M&A (fuzja lub przejęcie), restrukturyzacji, outsourcingu czy nawet dziedziczenia. W praktyce jest to zagadnienie dość skomplikowane. Bywa że samo ustalenie, czy mamy do czynienia z przejęciem zakładu pracy w rozumieniu art. 23<sup>1</sup> ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy; t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 1502 ze zm.; dalej: k.p.) może być problematyczne. W tym zakresie można jednak korzystać z bogatego orzecznictwa Sądu Najwyższego czy wypowiedzi doktryny prawa pracy. Inaczej ma się sprawa, jeśli chodzi o skutki, jakie przejęcie zakładu pracy wywiera na status zakładowych i międzyzakładowych organizacji związkowych działających w przejmowanym zakładzie pracy. Problematyka ta nie

została do tej pory dostatecznie wyjaśniona ani przez SN, ani przez przedstawicieli nauki prawa.

## Nie z mocy przepisów

Mimo to dość często można się spotkać z poglądem, że transfer zakładu pracy powoduje także przejście organizacji związkowych działających w przejmowanym zakładzie do nowego pracodawcy, z uwagi na to, że działalność dotychczasowego zakładu pracy podlega kontynuacji. Jednak czy jest to stanowisko słuszne? Wydaje się, że nie, bo w obowiązujących przepisach brak jest podstaw prawnych do przyjęcia, że transfer organizacji związkowej w razie przejścia zakładu pracy następuje automatycznie.

Po pierwsze, należy odróżnić przejście pracowników – członków organizacji zakładowej lub międzyzakładowej – od transferu samej organizacji związkowej. W kodeksie pracy ustawodawca przyjął automatyzm prawny przy okazji transferu wyłącznie w odniesieniu do indywidualnego prawa pracy (indywidualnych stosunków pracy). Artykuł 23<sup>1</sup> k.p.

nie odnosi się w ogóle do materii zbiorowego prawa pracy. Analogicznej regulacji nie przewidziano zaś dla zbiorowych stosunków zatrudnienia. Wydaje się, że przepis ten – o szczególnym charakterze – nie powinien być interpretowany rozszerzająco na podmioty wprost w nim niewymienione.

## Właściwe rozwiązanie

W tej sytuacji należy stosować ogólne przepisy zbiorowego prawa pracy, w tym przede wszystkim art. 9 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 1881), zgodnie z którym statuty oraz uchwały związkowe określają swobodnie struktury organizacyjne związków zawodowych. Przepis ten określa jednocześnie prawa i ograniczenia, którym podlegają organizacje związkowe. Z jednej strony związki mają więc swobodę w określaniu swoich struktur organizacyjnych, w tym zakresu podmiotowego i terytorialnego swojego działania. Zgodnie z wyrażoną we wskazanym przepisie zasadą niezależności i samorządności związków zawodowych zachowują one swobodę w za-

kresie podjęcia decyzji, czy na skutek przejścia zakładu pracy rozpoczną działalność u nowego pracodawcy. Taki wniosek wydaje się być szczególnie uzasadniony w przypadku organizacji międzyzakładowych, które nie są przypisane do jednego konkretnego pracodawcy. Z drugiej zaś strony art. 9 ustawy o związkach zawodowych nakłada na związki ograniczenie odnośnie do formy podejmowania decyzji co do ich struktur – musi to nastąpić w statucie lub uchwale uprawnionego organu. Potwierdza to SN, wskazując, że o tym, jakie zakłady pracy są objęte zakresem działania zakładowej lub międzyzakładowej organizacji związkowej, decydują łącznie statuty związkowe i uchwały wydane zgodnie z nimi przez uprawnione organy związkowe (tak m.in. w wyrokach z 13 marca 1997 r., sygn. akt II PK 295/10; z 20 maja 2011 r., sygn. akt II PK 295/10; z 13 czerwca 2013 r., sygn. akt I PK 20/13).

Teoretycznie automatyczne przejście związku zawodowego do pracodawcy przejmującego mogłoby mieć miejsce w przypadku organizacji związkowej, któ-

## Pracownicy na specjalnych prawach

Brak automatyzmu w zakresie przejścia związków zawodowych do nowego pracodawcy ma zasadnicze znaczenie m.in. dla ochrony przejmowanych działaczy związkowych. W razie transferu zakładu pracy ochrona trwałości stosunku pracy przejmowanych działaczy związkowych pozostanie w mocy tylko wtedy, gdy nowy zakład pracy jest objęty zakresem działania danej organizacji. Potwierdził to SN w wyroku z 13 czerwca 2013 r. (sygn. akt I PK 20/13), wskazując, że pracownik może podlegać szczególnej ochronie z tytułu pełnionej funkcji w organizacji związkowej tylko w zakładzie pracy objętym zakresem jej działania. Z kolei pracodawca, który przejął pracownika podlegającego szczególnej ochronie, nie ma obowiązku uzyskania zgody organizacji związkowej działającej u poprzedniego pracodawcy na rozwiązanie lub zmianę umowy o pracę z tym pracownikiem, jeżeli organizacja ta u niego nie działa.

rej statut wyraźnie wskazuje, że nowy pracodawca jest objęty zakresem terytorialno-podmiotowym jej działania. Należy jednak zaznaczyć, że ogólnikowe postanowienia statutowe, np. że organizacja związkowa obejmuje zakresem swojego działania pracowników banków, podmiotów sektora usług czy administracji publicznej, nie są wystarczające, i ze względu na swoją lakoniczność nie powinny być podstawą skutecznego rozpoczęcia działalności

u pracodawcy przejmującego. Z powodu braku ustawowej regulacji, która wskazywałaby na automatyzm w zakresie rozpoczęcia działalności przez organizację związkową u nowego pracodawcy, gdy jednocześnie nie ma postanowień statutowych w tym zakresie, rozpoczęcie działalności u pracodawcy przejmującego może nastąpić wyłącznie po podjęciu stosownej uchwały przez uprawniony organ takiej organizacji.