

Prof. dr hab. Arkadiusz Sobczyk

Uniwersytet Jagielloński

ORCID: 0000-0002-7735-4603

e-mail: arkadiusz.sobczyk@uj.edu.pl

Kilka uwag w sprawie wykładni art. 241⁸ kodeksu pracy

A few comments on the interpretation of the Article 241⁸ of the Polish Labour Code

Streszczenie

Artykuł dotyczy ustalenia statusu prawnego pracowników przejętych przez nowego pracodawcę w trybie art. 23¹ k.p. w sytuacji, gdy przed przejęciem byli oni objęci układem zbiorowym pracy. Autor porusza dwa podstawowe zagadnienia. Pierwsze to problematyka różnicowania sytuacji prawnej pracowników przejętych w stosunku do sytuacji pracowników pracodawcy przejmującego. Drugie to relacja pomiędzy treścią układu zbiorowego pracy a treścią umowy o pracę. Ta ostatnia kwestia ma kluczowe znaczenie dla ustalenia, czy sytuacja prawna przejętych pracowników wraz z upływem czasu ulega wyrównaniu z mocy prawa, czy też wymaga od pracodawcy dodatkowych czynności prawnych.

Słowa kluczowe

układ zbiorowy pracy, regulamin pracy, regulamin wynagradzania, umowa o pracę, stosunek pracy, czas pracy a wynagrodzenie za pracę, wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i wynagradzania, transfer zakładu pracy

JEL: K31

Uwagi wstępne

Wykładnia art. 241⁸ k.p.¹ wydaje się wciąż rodzić trudności w praktyce. Jest to zrozumiałe m.in. dlatego, że w wypowiedziach na temat powyższego przepisu dość rzadko stosuje się argumentację opartą o analizę prawoznawczą i systemową. W tej zwięzłej wypowiedzi odniosę się do kilku tylko zagadnień, co nie wyczerpie całości problematyki. Poruszone zostaną kwestie dotyczące m.in. regulacji porządkowych zwartych w układzie zbiorowym pracy, problemu kompetencji do stosowania norm korzystniej-

Abstract

The article concerns the determination of the legal status of employees taken over by a new employer pursuant to the Article 23¹ of the Polish Labour Code in a situation where before the takeover they were covered by a collective labour agreement. Two basic issues were discussed in the article. The first is the differentiation of the legal situation of the transferred employees in relation to the situation of the employees of the acquiring employer. The second is the relationship between the content of the collective labour agreement and the content of the employment contract. The latter issue is crucial in determining whether the legal position of the aforementioned employees is equalized by operation of law with the passage of time, or whether it requires additional legal action by the employer.

Keywords

collective labour agreement, work regulations, remuneration regulations, employment contract, employment relationship, working time and remuneration for work, termination notice changing the conditions of work and remuneration, transfer of the workplace

szych, zagadnienie dotyczące wypowiedzeń zmieniających w kontekście „możliwości stosowania (...) korzystniejszych warunków niż wynikające z dotychczasowego układu” przed i po upływie 12 miesięcy po transferze.

Kończąc uwagi wstępne należy dokonać w tym miejscu ważnego zastrzeżenia metodologicznego. Otóż będę się posługiwał pojęciem „pracodawca”, choć w znakomitej większości przypadków moja wypowiedź będzie dotyczyła organu pracodawcy lub organu zakładu pracy². Jednak na potrzeby zawartych niżej tez najczęściej nie ma to znaczenia.

Stosowanie postanowień zakładowego układu zbiorowego pracy a obowiązywanie regulaminu wynagradzania lub układu zbiorowego u pracodawcy przejmującego

Z brzmienia analizowanego przepisu wynika, że w okresie roku od dnia 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. Z dalszej części przepisu wynika, że pracodawca może stosować do tych pracowników korzystniejsze warunki niż wynikające z dotychczasowego układu.

Powstaje więc pytanie o relację pracownik przejęty — a układ zbiorowy pracy lub regulamin wynagradzania pracodawcy przejmującego. Z treści analizowanego przepisu wynika bowiem jedynie, że do pracowników przejętych stosuje się postanowienia układu dotychczasowego. Nie zmienia to jednak faktu, że pracownicy ci są z mocy prawa objęci prawem zakładowym lub regulaminem wynagradzania pracodawcy przejmującego. Tyle tylko, że powyższe regulacje nie muszą mieć do przejętych pracowników zastosowania. Podkreślmy ten nieoczywisty moment. Pracownicy przejęci od dnia przejścia są objęci przepisami prawa zakładowego pracodawcy przejmującego, ale przepisy te (a co najmniej ich część) nie mają do nich zastosowania, albowiem wciąż stosuje się przepisy układu zbiorowego poprzedniego pracodawcy (odmiennie, jak się wydaje, Pisarczyk, 2002, s. 25).

Z powyższego wynikają co najmniej dwa wnioski. Pierwszy, że w przypadku przejścia pracowników przez pracodawcę, u którego obowiązuje układ zbiorowy pracy, pracodawca przejmujący ma obowiązek poinformować pracowników o objęciu „nowym” układem w trybie art. 29 § 9 k.p. Nie wystarczy przy tym samo poinformowanie w trybie art. 23¹ § 3 k.p. już z tego powodu, że informację tę przekazuje poprzedni a nie nowy pracodawca. Ponadto w przypadku, gdy u pracodawcy przekazującego działają zakładowe organizacje związkowe, informacja o transferze jest przekazywana jedynie związkom a nie pracownikom (art. 26¹ ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, DzU z 2019 r. poz. 263 z późn. zm.).

Drugi, że zmiany układu zbiorowego lub regulaminu wynagradzania obowiązującego u nowego pracodawcy „na niekorzyść” wymagają wypowiedzeń zmieniających w trybie art. 241¹³ k.p. także w stosunku do pracowników, którzy aktualnie z postanowień tych aktów nie korzystają z tego powodu, że wciąż korzystają z postanowień układu poprzedniego. Jak już wspomniano, pracownicy ci są bowiem objęci tymi regulacjami od dnia przejścia, choć nie mają one do nich jeszcze zastosowania.

„Możliwość” stosowania postanowień korzystniejszych jako kompetencja do wyrównywania lub powiększania nierówności

Zgodnie z analizowaną tu regulacją pracodawca może stosować do przejętych pracowników korzystniejsze warunki niż wynikające z dotychczasowego układu. Ponownie zatrzymajmy się i podkreślmy kluczowe dla tej regulacji słowo „może”. Pojawia się racjonalne pytanie, jaki walor prawny ma powyższy przepis. W szczególności powstaje pytanie, dlaczego przejęci pracownicy nie korzystają z „dobrodziejstw” nowego stanu prawnego z mocy prawa.

Co więcej, przyjmując, że ustawodawca jest racjonalny, należałoby uznać, że gdyby kodeks nie przyznał pracodawcy wprost kompetencji do zastosowania obowiązujących u niego przepisów korzystniejszych, to nie miałby prawa ich zastosować³ w stosunku do przejętych pracowników. Powyższe rozumowanie jest zaskakujące dla prawnika zajmującego się prawem pracy, który jest wychowany w kulcie zasady, zgodnie z którą stosowanie prawa korzystnego jest zawsze możliwe i nie wymaga do tego szczególowej normy kompetencyjnej. A skoro tak, to mamy dwie możliwości. Albo uznamy, że norma „może” stosować stanowi legislacyjne superfluum, albo musimy znaleźć jej racjonalizację, po to aby uzasadnić ową potrzebę przyznania szczególowej kompetencji.

Przyjmując założenie, że ustawodawca jest racjonalny, co jest oczywiście twierdzeniem konwencjonalnym. Uzasadnienie dla powyższej normy należy w moim przekonaniu osadzić w zasadzie równości, do której zresztą jeszcze wrócimy. Zaczniemy od stwierdzenia, że w dominującej większości przypadków transfer pracowników objętych układem zbiorowym doprowadzi do stanu nierówności wobec prawa, z uwagi na nieporównywalne uprawnienia pracowników zatrudnionych w różnych zakładach pracy. W tym sensie komentowany artykuł jest wyjątkiem od tej zasady, nakazując stosowanie różnych standardów prawnych wobec pracowników przejętych oraz dotychczasowych, co jest zrozumiałe. W braku bowiem takiego unormowania pracodawca musiałby albo niezwłocznie obniżyć standardy pracownikom przejętym (co byłoby niesprawiedliwe, skoro nie mieli oni wpływu na transfer), albo niezwłocznie je ponosić, co byłoby często trudne i zbyt kosztowne, np. w przypadku transferów niespodziewanych (np. wypowiedzenie umowy dzierżawy z powodu niepłacenia czynszu). Równowaga pomiędzy tymi wartościami została ustalona w art. 241⁸ k.p. i polega na tym, że z jednej strony przejęci pracownicy zachowują swój status prawny, a z drugiej ustawodawca zezwala na to, że pracownicy pracodawcy przejmującego mogą okresowo znajdować się w lepszej lub gorszej sytuacji prawnej. Tym samym przepis okresowo ogranicza zasadę równości w imię ochrony wartości jaką jest prawidłowe funkcjonowanie przedsiębiorstwa⁴.

Mając powyższe na uwadze, sens kompetencji, którą w tym miejscu analizujemy, jest dwojaki. Pierwszy, że pracodawca ma prawo poprawić warunki pracy pracownikom przejętym, po to aby osiągnąć stan równości. Powyższe oznacza jednak coś więcej. Z ogólnej teorii kompetencji wynika bowiem, że organ w nią wyposażony ma obowiązek z niej skorzystać. A to wskazuje, że jeśli przedsiębiorca posiada dostateczne zasoby do tego, aby bez szkody dla prowadzenia przedsiębiorstwa doprowadzić do równości świadczeń pracowników przejętych w stosunku do dotychczasowych, to ma on obowiązek skorzystania z tej kompetencji. Wynika to z tego, że zapewnienie równości jest zadaniem publicznym pracodawcy, a skoro tak, to jego organy mają obowiązek skorzystać z kompetencji, jeśli jest to możliwe do sfinansowania przez przedsiębiorcę.

Drugi jest taki, że pracodawca może stan owej nierówności jeszcze pogłębić, poprzez przyznanie pracownikom przejętym tych świadczeń, które nie przysługiwałyby im u poprzedniego pracodawcy. Innymi słowy, dzięki decyzji pracodawcy przejęci pracownicy mogą korzystać z tego co najkorzystniejsze z obu stanów prawnych, a pracownicy dotychczasowi, którzy nie korzystają z korzystniejszych świadczeń poprzedniego pracodawcy, nie mogą podnosić zarzutu nierównego traktowania. Taka decyzja powinna być jednak uzasadniona inną wartością społeczną związaną ze sprawnym funkcjonowaniem zakładu pracy, np. szybszym wdrożeniem nowego systemu motywacyjnego, który w przeciwnym razie nie mógłby być wdrożony w stosunku do przejętych pracowników przez 12 miesięcy.

Już tylko na marginesie należy wspomnieć, że nieprzekonujące są moim zdaniem poglądy, że porównywanie prawa pod względem „korzystności” polega na porównywaniu każdej z instytucji z osobna, a nie całości regulacji. Jednak jest to materia wymagająca głębszej refleksji.

Upływ terminu dwunastu miesięcy a wypowiedzenie zmieniające

Zgodnie z § 2 komentowanego przepisu, po upływie okresu stosowania dotychczasowego układu wynikające z tego układu warunki umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy stosuje się do upływu okresu wypowiedzenia tych warunków. Rozpowszechnione opinie w tej sprawie sugerują, że przedmiotem wypowiedzenia są wszystkie warunki układowe, co wynika pośrednio z kazuistycznych wypowiedzi Sądu Najwyższego⁵. Przyjmuje się bowiem, że „układ staje się częścią umowy o pracę”. Powyższe sprostowanie jest jednak błędne, na co trafnie wskazał już wiele lat temu L. Florek (2017, komentarz do art. 241⁸ k.p.), którego wypowiedź i zawarty w niej praktyczny i naukowy potencjał nie został w moim przekonaniu należycie dostrzeżony ani w praktyce, ani w doktrynie. Z treści przepisu wynika tylko tyle, że „do pracowników stosuje się postanowienia układu, którym byli objęci przed przejściem zakładu pracy lub jego części”, a nie to, że stają się one częścią umowy. Innymi słowy, postanowienia układu stosuje się na mocy ustawy, która nakazuje je okresowo stosować. Mając powyższe na uwadze przejdźmy do dalszych rozważań.

Zacznijmy od stwierdzenia, że przepis dotyczący wypowiedzenia warunków nie używa już pojęcia „postanowienia układu”, ale „warunki umów o pracę”. Pozwala to stwierdzić, że w ramach postanowień układu zbiorowego pracy występują takie, które kształtują umowę o pracę, oraz takie, które jej nie kształtują. Konsekwentnie, po 12 miesiącach z mocy prawa ustaje stan dualizmu prawnego, a przejęci pracownicy będą już podlegali postanowieniom prawa zakładowego przejmującego pracodawcy. Jedynie te elementy, które znajdują odpowiednik w konkretnej treści umowy o pracę lub co najmniej w treści art. 29 § 1 k.p., „stają się” elementem umowy o pracę, a być może były nimi od dnia transferu.

Ujmując rzecz inaczej, przedmiotem wypowiedzenia zmieniającego nie są wszystkie postanowienia stosowanego układu, lecz tylko te, które „pokrywają się” z treścią umowy. Oznacza to, że nie podlegają takiemu wypowiedzeniu np. świadczenia niebędące wynagrodzeniem czy zwiększony wymiar urlopu. Jak już wspomniałem, odmienny pogląd wypowiada Sąd Najwyższy, jednak wydaje się, że jest to nadinterpretacja przepisu, naruszająca art. 31 i 64 Konstytucji RP, poprzez wywiedzenie obowiązku nieprzewidzianego w ustawie. Martwi to, że orzecznictwo dość dowolnie traktuje precyzyjnie uregulowane instytucje prawa pracy, zrywając z wykładnią literalną bez pogłębionego uzasadnienia funkcjonalnego, systemowego (w tym z perspektywy Konstytucji RP) lub aksjologicznego. Powyższe dotyczy nie tylko wspomnianego już nieprecyzyjnego odczytywania treści analizowanego tu przepisu, ale także zamiennego stosowania pojęć „umowa o pracę” i „stosunek pracy”⁶. Wydaje się także, że judykatura nie odróżnia wynagrodzeń od świadczeń. A przecież te ostatnie co do zasady nie są elementem umowy o pracę.

O ile potrzeba wypowiedzenia warunków „lepszyc” jest oczywista, to inaczej jest z warunkami „gorszymi”. Analizowany tu przepis nakazuje bowiem stosować dotychczasowe warunki do czasu wypowiedzenia zmieniającego, nie wskazując, że chodzi tylko o warunki „lepsze”. Jednak w tym przypadku sytuacja jest dość łatwo rozwiązywalna. Przypomnę, że przejęty pracownik jest objęty prawem zakładowym nowego pracodawcy od dnia przejęcia. A skoro tak, to stosowanie przepisów owego prawa jest jedynie zawieszona na okres 12 miesięcy, o ile nowy pracodawca nie postanowi inaczej. Po tym okresie prawo to ma automatycznie zastosowanie.

Wreszcie, w związku z art. 18 k.p. umowa o pracę w części, w jakiej jest mniej korzystna niż prawo zakładowe, jest nieważna. A skoro tak, to wraz z „odwieszeniem” stosowania prawa zakładowego nowego pracodawcy „korzystniejsze warunki” stają się automatycznie wiążące. Tym samym nie ma czego wypowiadać, ponieważ umowa o pracę w części niekorzystnej wraz z upływem 12 miesięcy stała się nieważna.

Pozostaje jedynie problem, czy po upływie dwunastu miesięcy pracodawca może tych „lepszyc” warunków nie wypowiadać. Odpowiedź jest tu w moim przekonaniu negatywna. Zasada równości nie uzasadnia bowiem tego, aby fakt pracy w przeszłości u innego pracodawcy pozwalał na preferencyjne traktowanie pracownika bez czasowego ograniczenia⁷. Dlatego pracodawca tolerujący stan

nierówności musi się liczyć z roszczeniami własnych pracowników o wyrównanie ich warunków zatrudnienia do standardów stosowanych wobec pracowników przejętych lub o odszkodowania z tego tytułu.

Wypowiedzenie zmieniające a ustawa o zwolnieniach grupowych

Opisany wyżej stan prawny wskazuje, że kluczowym zagadnieniem uregulowanym w art. 241⁸ k.p. jest problematyka równości wobec prawa. Widać to nie tylko w tym, że sam kodeks taką okresową nierówność narzuca, lecz także w tym, że pracodawcy przyznano kompetencję aby ową nierówność pogłębić. Była o tym mowa wyżej. Konsekwentnie pracodawca ma — w moim przekonaniu — prawny obowiązek nierówność tę wyeliminować najpóźniej po 12 miesiącach.

W tym kontekście powstaje pytanie o relację art. 241⁸ k.p. do tzw. ustawy o zwolnieniach grupowych (ustawa z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, DzU z 2018 r. poz. 1969 z późn. zm.). Pominąwszy generalne problemy ze stosowaniem tej ustawy w stosunku do wypowiedzeń zmieniających, wyrażam pogląd, że w przypadku wdrażania mniej korzystnych warunków związanych z transferem pracowników ustawa ta zdecydowanie nie ma zastosowania. Doprowadzenie do stanu równości, czyli stanu zgodnego z prawem, jest bowiem obowiązkiem prawnym, o którego realizacji pracownik powinien być poinformowany już w trybie art. 23¹ k.p. Tym samym decyzja pracownika o nieskorzystaniu z możliwości rozwiązania umowy w ciągu dwóch miesięcy od dnia przejścia, czyli *de facto* decyzja o pozostaniu w zatrudnieniu, jak również 12-miesięczny okres ochronny nie pozwalają, w moim przekonaniu, na zrównanie wypowiedzenia zmieniającego, o którym mowa w art. 241⁸ § 2 k.p., z wypowiedzeniem definitywnym. Zwłaszcza że można tu mówić o świadomym wyborze pracownika, który pozostając w zatrudnieniu bierze pod uwagę zapowiedziane zmiany warunków zatrudnienia. Powyższe uzasadnia twierdzenie, że odmowa przyjęcia nowych warunków po upływie 12 miesięcy wynika z wyboru dokonanego przez pracownika. Z tego powodu nie da się zresztą wykonać obowiązków konsultacyjnych wynikających z ustawy o zwolnieniach grupowych, ponieważ ostatecznie przyczyna „dotyczy” pracownika. Przede wszystkim jednak nie można negocjować z przedstawicielstwem pracowniczym „ograniczenia skali wypowiedzeń zmieniających”, albowiem doprowadzenie do stanu równości jest wymagane przez prawo i nie może być „ograniczone”.

Wydaje się jednak, że są jeszcze dwa inne argumenty przemawiające za powyższym stanowiskiem. Pierwszy to wątpliwość co do tego, czy wypowiedzenie zmieniające, o którym mowa w analizowanym tu przepisie, jest tym, o którym jest mowa w art. 42 k.p. Warto bowiem przypomnieć, że art. 42 k.p. dotyczy wypowiedzenia warunków wynikających z umowy, podczas gdy art. 241⁸ § 2 k.p. dotyczy warunków umów o pracę wynikających z układu. Jakkolwiek automatycznie przyjmujemy, że warunki układu stają się częścią umowy, to jest to w moim prze-

konaniu pogląd nietrafny. Wszak z art. 18 k.p. taki wniosek nie wynika. Przepis stanowi jedynie, że korzystniejsze postanowienia prawa stosuje się w miejsce nieważnego zapisu umowy, a nie to, że przepis staje się częścią umowy, na co rzadko zwraca się uwagę⁸. Innymi słowy, jeśli umowa o pracę nie reguluje konkretnej instytucji, np. premii lub świadczeń, a materia ta jest przedmiotem przepisów zakładowych, to nie stają się one częścią umowy. Prawa pracownika wynikają zarówno z umowy, jak i z prawa zakładowego. Chyba żeby przyjąć, iż komentowany tu przepis jest wyjątkiem od art. 18 k.p. i postanowienia układu stają się jednak częścią umowy. Rozumowanie takie jest możliwe, ale tylko pod warunkiem, że umowę o pracę potraktujemy jako umowę publiczno-prawną, czyli negocjowany akt administracyjny. Wtedy państwo może dokonać jednostronnego ukształtowania jej treści, bo między stronami umowy nie zachodzi równorzędność. Taka wykładnia ma w moim przekonaniu silne uzasadnienie.

Wreszcie, odwołanie do art. 241¹³ § 2 zdanie drugie także uzasadnia twierdzenie, że ustawa o zwolnieniach grupowych nie powinna być stosowana. Ustawa ta jest bowiem przepisem „ograniczających” możliwość wypowiedzenia, skoro opóźnia proces o czas niezbędny na procedury konsultacyjne oraz nakłada obowiązek socjalny w postaci zapłaty odprawy.

Przejęcie pracowników objętych regulaminem wynagradzania

Przeprowadzona wyżej analiza ukazuje poważną niespójność prawa. O ile bowiem w imię zapewnienia racjonalnego funkcjonowania przedsiębiorstwa oraz w imię zapewnienia przejętym pracownikom czasowej stabilizacji warunków pracy komentowany tu przepis narzuca stan nierówności wobec prawa w przypadku objęcia przejętych pracowników układem zbiorowym pracy, o tyle takiej normy nie znajdziemy w przypadku objęcia tych osób regulaminem wynagradzania. Tymczasem z perspektywy systemowej nie ma znaczenia, czy prawo powstało na skutek wprowadzenia przez jeden organ, czy przez porozumienie kilku organów. Nie rozwijam tego wątku, bowiem wydaje się, że powyższy stan niespójności prawa nie jest niczym uzasadniony.

Zakładowy układ zbiorowy pracy a porządek w zakładzie pracy (regulamin pracy)

Jakkolwiek nie jest to dla funkcjonowania zakładów pracy praktyczne, to zdarza się, że układ zbiorowy pracy reguluje materię typową dla regulaminu pracy, dotyczącą np. organizacji pracy oraz porządku w zakładzie pracy. Znamienne, że powyższa możliwość nie wynika z treści art. 240 k.p., ale pośrednio z treści art. 104 k.p.⁹. Powstaje więc pytanie, czy po przejęciu pracowników nowy pracodawca (organ zarządzający zakładem pracy w imieniu pracodawcy) ma obowiązek stosować przepisy układu, czy własnego regulaminu pracy?

Odpowiedź na powyższe pytanie powinna być taka, że zastosowanie znajdą nowe przepisy porządkowe. Wynika to nie tylko z powodów funkcjonalnych (np. zapewnienie stanu bezpieczeństwa wymaga jednorodności regulacji dla wszystkich pracowników), ale też merytorycznych. Przepis art. 241⁸ k.p. stosujemy bowiem do tej materii układu zbiorowego, która reguluje szeroko rozumiany stosunek pracy, w tym materię regulowaną umową o pracę. Tymczasem przepisy porządkowe do takich nie należą. Nie przypadkiem jest tak, że zmiana regulaminu pracy na niekorzyść, cokolwiek ten zwrot znaczy, nie wymaga dla jej wdrożenia wypowiedzeń zmieniających, co jest z kolei wymagane w przypadku zmiany regulaminu wynagradzania.

Sprawa jest bardziej złożona w sytuacji, gdy regulamin pracy ustala rozkład lub system czasu pracy obniżający normy i wymiary ustawowe. Powyższe regulacje nie mają bowiem wyłączne charakteru porządkowego, ale dotyczą bezpośrednio lub pośrednio wysokości wynagrodzenia. Rzutują pośrednio na wysokość stawki godzinowej (rozumianej jako przeliczenie wynagrodzenia określonego stawką miesięczną przez wymiar czasu pracy wynikający z prawa wewnętrznego), na moment powstawania godzin nadliczbowych oraz wysokość wynagrodzenia i dodatek za nadgodziny. W przypadku wynagrodzenia określonego stawką godzinową wymiar czasu pracy ma z kolei wpływ na wysokość zarobków w ujęciu miesięcznym.

W takiej sytuacji można mówić o tym, że miejsce uregulowania np. niższego wymiaru czasu pracy ma znaczenie. Jeśli materia ta została określona w układzie zbiorowym, to „kształtuje” treść stosunku pracy, a jeśli w regulaminie pracy to nie. Powyższe hipotetycznie oznaczałoby, że przez okres 12 miesięcy po transferze należy stosować do przejętych pracowników obniżoną normę (wymiar) czasu pracy tylko w przypadku uregulowania tej materii w układzie zbiorowym pracy. W przypadku uregulowania tej materii w regulaminie pracy obowiązek taki by nie zachodził.

Taka sytuacja prawna budzi jednak bardzo poważne zastrzeżenia z perspektywy zasady równości. Postawmy więc pytanie, czy można ją racjonalnie rozwiązać. Zwłaszcza że w „nowym” zakładzie pracy regulamin może w ogóle nie przewidywać systemu czasu pracy znanego w dotychczasowym zakładzie. Podejmując próbę rozwiązania tego zagadnienia zacznijmy od stwierdzenia, że w przypadku, gdy w przejmującym zakładzie pracy stosuje się dłuższe wymiary czasu pracy, przejęty pracownik musi się do nich dostosować od dnia przejścia także wtedy, jeśli regulamin pracy lub układ zbiorowy pracy poprzedniego pracodawcy przewidywał wymiary niższe. Wynika to nie tylko z powodów prawnych (nowy regulamin pracy jest wiążący dla wszystkich pracowników), ale także organizacyjnych. Trudno sobie bowiem wyobrazić, że przejęci pracownicy będą pracować krócej, a dotychczasowi dłużej, zwłaszcza że taki stan musiałby trwać co najmniej przez 12 miesięcy.

Jedyną korzyścią dla przejętych pracowników dotychczas zatrudnionych w niższym wymiarze czasu pracy powinno być to, iż nowy wymiar czasu pracy wpłynie na ich wynagrodzenie w ten sposób, że za czas pracy przekraczający wymiar stosowany u poprzedniego pracodawcy powinni otrzymywać dodatkowe wynagrodzenie. Powstaje jednak pytanie, czy praca powyżej dotychczas stosowa-

nych krótszych norm czasu pracy będzie pracą w godzinach nadliczbowych. W moim przekonaniu tak nie jest. Nie zachodzi bowiem po stronie pracodawcy przesłanka „szczególnych potrzeb”. Jeśli już, to są to „normalne potrzeby”. Przede wszystkim jednak chodzi o to, że praca w wyższym wymiarze jest obowiązkiem wynikającym z prawa, a nie z polecenia organu zarządzającego zakładem pracy. Dlatego jedyną konsekwencją transferu powinno być to, że za pracę powyżej wcześniej obowiązującej normy zakładowej pracownik powinien otrzymać zwiększone wynagrodzenie zasadnicze, choć już bez dodatków. W ten sposób pracownik korzystałby z „korzystności” poprzednio stosowanych przepisów, właśnie poprzez wpływ na wysokość wynagrodzenia.

Taki tok rozumowania jest właściwy w przypadku przejścia pracownika objętego układem zbiorowym przewidującym obniżoną normę. Pozostaje pytanie, czy rozumowanie to jest aktualne także w sytuacji, gdy ta obniżona norma (wymiar) wynikała jedynie z regulaminu pracy. Na takie pytanie moim zdaniem należy odpowiedzieć także pozytywnie, choć z nieco inną argumentacją. Rzecz w tym, że wysokość wynagrodzenia określonego w umowie o pracę odnosi się do wymiaru wynikającego z prawa zakładowego (dlatego ten element został wskazany wprost w treści art. 29 § 1 pkt 3 i 4), jeśli prawo zakładowe w ogóle taką materię reguluje korzystniej niż prawo powszechnie obowiązujące. Skoro tak, to podniesienie wymiaru czasu pracy powinno spowodować faktyczną podwyżkę wynagrodzenia, chyba że zostanie ono wdrożone przez wypowiedzenie zmieniające umowę o pracę. Reasumując, niezależnie od tego, czy obniżony wymiar czasu pracy wynika z poprzednio obowiązującego układu zbiorowego pracy czy z regulaminu pracy, to przejęty pracownik ma obowiązek wykonywać pracę zgodnie z wyższym wymiarem obowiązującym w nowym zakładzie pracy, z tym że do czasu wypowiedzenia warunków umowy o pracę będzie otrzymywał dodatkowe wynagrodzenie za pracę przekraczającą wymiar obowiązujący w poprzednim zakładzie pracy.

Jeśli chodzi o inne regulacje „porządkowe”, takie jak np. monitoring, zasady potwierdzania obecności, sposób usprawiedliwiania nieobecności, określenie pory nocnej, to nie powinno być wątpliwości, że stosujemy prawo nowe, nawet gdyby powyższą materię regulował „stosowany układ zbiorowy” z przejętego zakładu pracy.

Wnioski

Przeprowadzone rozważania prowadzą do następujących głównych wniosków. Po pierwsze, pracownicy przejęci w trybie art. 23¹ k.p., którzy byli objęci układem zbiorowym poprzedniego pracodawcy, od razu stają się objęci przepisami prawa zakładowego pracodawcy przejmującego, choć jego postanowienia mogą nie mieć do nich okresowo zastosowania.

Po drugie, pracodawca przejmujący powinien wykonać obowiązek informacyjny z art. 29 § 3 k.p. jeśli obowiązują u niego układy zbiorowe pracy, nawet jeżeli okresowo nie stosuje do przejętych pracowników jego postanowień.

Po trzecie, zmiany na niekorzyść układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagradzania obowiązujących w nowym zakładzie pracy wymagają dokonania wypowiedzeń zmienia-

jących także w stosunku do osób, które nie korzystają z ich postanowień, z uwagi na to, iż korzystają one jeszcze z postanowień układu obowiązującego u poprzedniego pracodawcy.

Po czwarte, pracodawca może, a jeśli to ekonomicznie możliwe to ma obowiązek, wyrównywać sytuację prawną pracowników przejętych.

Po piąte, pracodawca przejmujący ma prawo okresowo pogłębiać nierówności na korzyść przejętych pracowników, choć powinno to być uzasadnione istotną wartością społeczną.

Po szóste, po dwunastu miesiącach do przejętych pracowników przestają mieć zastosowanie postanowienia

układu zbiorowego, poza tymi, które regulują materię umowy o pracę. W zakresie innym niż pokrywającym treści umowy o pracę wypowiedzenie zmieniające nie jest potrzebne, a poglądy Sądu Najwyższego w tej sprawie nie są przekonujące.

Po siódme, pracodawca ma obowiązek, a nie tylko prawo, wypowiedzieć korzystniejsze warunki umów o pracę pracowników przejętych.

Po ósme, po dwunastu miesiącach do wypowiedzeń warunków umów o pracę przejętych pracowników nie stosuje się ustawy o zwolnieniach grupowych.

Przypisy/Notes

¹ Artykuł 241⁸. § 1. W okresie jednego roku od dnia 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, chyba że odrębne przepisy stanowią inaczej. 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. Po upływie okresu stosowania dotychczasowego układu wynikające z tego układu warunki umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy stosuje się do upływu okresu wypowiedzenia tych warunków. Przepis art. 241³ § 2 zdanie drugie stosuje się. § 3. Jeżeli w przypadkach, o których mowa w § 1, nowy pracodawca przejmuje również inne osoby objęte układem obowiązującym u dotychczasowego pracodawcy, stosuje postanowienia układu dotyczące tych osób przez okres jednego roku od dnia przejścia. § 4. Jeżeli pracownicy przed ich przejściem byli objęci układem ponadzakładowym, obowiązującym u nowego pracodawcy, przepisy § 1-3 stosuje się do układu zakładowego.

² Więcej na temat różnicy pomiędzy pojęciem pracodawca a zakład pracy, rozumianych jako podmioty prawa, zob. Sobczyk, 2020.

³ Taki też pogląd, jak się wydaje, wyraża Ł. Pisarczyk (2017, s. 490-491), co wynika z kontekstu jego wypowiedzi, choć autor zgłasza zarazem wątpliwości co zgodności tej regulacji z Konstytucją.

⁴ Zwrócił na to uwagę Sąd Najwyższy, trafnie wskazując, że interes pracodawcy, choć może lepiej byłoby powiedzieć — prawa przedsiębiorcy, także podlega ochronie, por. wyrok SN z 7 grudnia 2005 r., III PK 28/04, LEX nr 328031.

⁵ Taki wniosek można wywieść z wyroków SN z 4 października 2000 r., I PKN 246/00 (PiZS 2001, nr 11, s. 41) i z 21 września 1995 r., I PRN 60/95 (OSNAPIUS 1996, nr 7, poz. 100).

⁶ Przy czym problem z oceną orzecznictwa jest taki, że często miesza się pojęcie stosunek pracy z pojęciem umowa o pracę, co czyni ocenę konkretnej wypowiedzi jeszcze bardziej nieczytelną: por. wyrok SN z 28 kwietnia 2016 r., I PK 127/15, [...] cyt: „W świetle art. 241⁸ KP, po upływie roku od dnia przejścia dotychczasowy układ zbiorowy staje się prawnie obojętny dla przejętych pracowników i ich nowego pracodawcy, w tym sensie, że nie kształtuje już treści ich stosunków pracy. Jego dalsze oddziaływanie przejawia się jedynie w tym, że nadal obowiązują warunki pracy lub płacy ustalone w postanowieniach tego układu, które ukształtowały treść umów o pracę”.

⁷ Pogląd co do braku zasadności przedłużania stanu nierówności wyraził także zwięźle w przywołanej wyżej wypowiedzi Ł. Pisarczyk, 2017, s. 491.

⁸ Artykuł 18. § 1. Postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. § 2. Postanowienia umów i aktów, o których mowa w § 1, mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy są nieważne; zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy.

⁹ Artykuł 104. § 1. Regulamin pracy ustala organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników. § 11. Pracodawca zatrudniający co najmniej 50 pracowników wprowadza regulamin pracy, chyba że w zakresie przewidzianym w § 1 obowiązują postanowienia układu zbiorowego pracy. § 2. Pracodawca zatrudniający mniej niż 50 pracowników może wprowadzić regulamin pracy, chyba że w zakresie przewidzianym w § 1 obowiązują postanowienia układu zbiorowego pracy. § 3. Pracodawca zatrudniający co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników wprowadza regulamin pracy, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wystąpi z wnioskiem o jego wprowadzenie, chyba że w zakresie przewidzianym w § 1 obowiązują postanowienia układu zbiorowego pracy.

Bibliografia/References

Florek, L. (2017). Komentarz do art. 241⁸ k.p. W. L. Florek (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*. wyd. VII. System informacji prawnej LEX.

Pisarczyk, Ł. (2002). Konsekwencje przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę w dziedzinie układów zbiorowych. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (1).

Pisarczyk, Ł. (2017). Skutki przejścia w sferze indywidualnych stosunków pracy. W: K. W. Baran i G. Goździewicz (red.), *System Prawa Pracy. Tom II. Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*. Warszawa.

Sobczyk, A. (2020). *Zakład pracy jako zakład administracyjny. Z problematyki kontroli, prawa wewnętrznego i innych zadań publicznych pracodawcy (zakładu pracy)*. Kraków.

Prof. dr hab. Arkadiusz Sobczyk, profesor Uniwersytetu Jagiellońskiego, teoretyk i praktyk prawa pracy oraz ochrony danych osobowych.

Prof. dr hab. Arkadiusz Sobczyk, Professor at the Jagiellonian University, theorist and practitioner of labor law and personal data protection.