



MINISTERSTWO  
Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Warszawa, dnia 13 sierpnia 2019 r.

*Stanisław Szwed*  
Sekretarz Stanu

DPR.I.076.6.2019.BS

**Pan  
Bogdan Szozda  
Przewodniczący  
Rady Krajowego Sekretariatu Metalowców  
NSZZ „Solidarność”**

*Stanisław Szwed*

Nawiązując do wystąpienia z dnia 3 lipca br., znak: SM/1W/49/2019, przy którym przekazano Stanowisko nr 6/2019 XXIX Kongresu Krajowego Sekretariatu Metalowców „NSZZ „Solidarność” w sprawie „tworzenia nowych spółek celem obchodzenia praw pracowniczych” poprzez niestosowanie zasad określonych w art. 23<sup>1</sup> k.p., uprzejmie wyjaśniam, że przepis art. 23<sup>1</sup> k.p. dotyczący przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę ma zastosowanie wówczas, gdy zakład ten lub jego część przechodzi z posiadania jednego podmiotu (dotychczasowego pracodawcy) w posiadanie innego, który w związku z tym staje się nowym pracodawcą przejętych pracowników. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym w uchwale z dnia 6 czerwca 1994 r., I PZP 20/94, OSNAPiUS 1994, Nr 9, poz. 141) pojęcie „przejście” należy rozumieć szeroko, jako wszelkie czynności i zdarzenia, które powodują przejście na inną osobę zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym w całości lub w części. W pojęciu tym mieszczą się takie zdarzenia prawne jak np. sprzedaż przedsiębiorstwa (zakładu pracy), jego dzierżawa oraz inne przemiany w obrębie struktur organizacyjnych zakładu pracy np. utworzenie nowej jednostki organizacyjnej, o ile powodują one dla pracowników zmianę pracodawcy.

*niepodlega*

POLSKA  
STULECIE ODZYSKANIA  
NIEPODLEGŁOŚCI

17

Należy podkreślić, że nie wszystkie przekształcenia w obrębie pracodawcy (np. wydzielenie nowej jednostki organizacyjnej) muszą się wiązać z wyodrębnieniem, nowego pracodawcy. Sąd Najwyższy stwierdził, że dla oceny kto jest pracodawcą w stosunku do pracownika decydujące jest faktyczne przejęcie zakładu pracy, powodujące, że pracownicy świadczą pracę na rzecz kogoś innego niż dotychczasowy pracodawca. Zmiany prawne dotyczące praw do zakładu pracy nie są przy tym przesadzające (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 sierpnia 2007 r., V CSK 156/07, Legalis oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 lipca 2009 r., II PK 33/09, Legalis).

Powyższe oznacza, że w kwestii stwierdzenia, że faktycznie doszło do przejścia części zakładu pracy na nowego pracodawcę ma ustalenie czy jednostka organizacyjna, do której przeniesieni zostali pracownicy, posiada umocowanie do zatrudniania i zwalniania pracowników we własnym imieniu. Jak wynika z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 1979 r. (I PR 16/79, OSNC 1979, Nr 10, poz. 205), koniecznie musi być spełniony warunek, aby kierownik czerpał swe umocowanie do wykonywania czynności prawnych z zakresu prawa pracy z aktu, na podstawie którego powstała organizacja złożona, a nie tylko z upoważnienia jej kierownika. Innymi słowy, jednostka organizacyjna (bez względu na nazwę i formę w jakiej działa) wchodząca w skład większej struktury organizacyjnej jest pracodawcą jeżeli zatrudnia pracowników we własnym imieniu (a nie z mocy upoważnienia jednostki nadrzędnej). Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 24 listopada 1992 r. (I PZP 59/92, OSNC 1993, Nr 4, poz. 48) wyraził stanowisko, że nie jest pracodawcą jednostka organizacyjna, której kierownik przyjmuje i zwalnia pracowników wyłącznie na podstawie upoważnienia udzielonego przez kierownictwo osoby prawnej, w której skład wchodzi ta jednostka.

Zatem dla stwierdzenia czy dana jednostka organizacyjna np. tzw. spółka celowa (specjalnego przeznaczenia) jest pracodawcą, istotne jest to, czy posiada ona cechy pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p.

Przepisy Kodeksu pracy przewidują regulacje, które należy stosować w przypadkach dokonywania przez pracodawcę zmian w stosunku pracy. W przypadku, gdy w miejsce dotychczasowego pracodawcy wstępuje nowy (zmiana podmiotowa), należy taką zmianę przeprowadzić w trybie wskazanym w art. 23<sup>1</sup> k.p. Jeżeli zmiana dotyczy warunków pracy np. miejsca wykonywania pracy a pracodawca pozostaje ten sam, to wówczas należy zastosować tryb wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 § 1 – 3 k.p.) lub zawrzeć z pracownikami porozumienia zmieniające.

---

*niepodległa*

Niezależnie od powyższych informacji zasadne jest poddanie kontroli przez Państwową Inspekcję Pracy prawidłowości stosowania przez pracodawców rozwiązań prawnych przewidzianych w Kodeksie pracy w celu zmian warunków pracy pracowników. Ponadto każdy zainteresowany pracownik może wystąpić do Sądu Pracy o rozstrzygnięcie czy nie zostały wobec niego naruszone przepisy prawa pracy.

Natomiast w zakresie zasad tworzenia tzw. spółek celowych, właściwe jest Ministerstwo Sprawiedliwości.

Z poważaniem  
Stanisław Świątek

Do wiadomości:

Pan Mateusz Morawiecki  
Prezes Rady Ministrów

*niepodległa*

POLSKA  
STULECIE ODZYSKANIA  
NIEPODLEGŁOŚCI