

# Piotr Prusinowski

---

## Transfer pracowników (art. 23<sup>1</sup> k.p.) : wybrane zagadnienia

---

Studia Prawnoustrojowe nr 11, 289-296

---

2010

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej [bazhum.muzhp.pl](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach  
dozwolonego użytku.

## ***Zagadnienia polityki społecznej***

**Piotr Prusinowski**

Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie

### **Transfer pracowników (art. 23<sup>1</sup> k.p.) – wybrane zagadnienia**

#### **1. Przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę – ujęcie czasowe**

Zgodnie z treścią przepisu art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy. Ustawodawca w omawianym przepisie nie określa, jak oceniać chwilę owego przejścia zakładu pracy. Nie ma jednak wątpliwości, że czas transferu ma ważne znaczenie dla osoby zatrudnionej.

Podkreśla się, że dla oceny chwili przejścia zakładu pracy istotne są okoliczności faktyczne sprawy, które charakteryzują dane przekształcenie. Można do nich zaliczyć w szczególności: rodzaj zakładu pracy, przejęcie lub brak przejęcia majątku, wartość składników niemajątkowych, przejęcie lub brak przejęcia większości pracowników, klientów, a także stopień podobieństwa działalności prowadzonej przed i po przejęciu<sup>1</sup>. Sąd Najwyższy, rozpoznając kwestie przekształceń w służbie zdrowia<sup>2</sup>, wskazał, że ocenę, iż doszło do przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę w rozumieniu art. 23<sup>1</sup> k.p. 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, przy pomocy którego zadania te były wykonywane. Dodatkowo warto wskazać, że przejęcie składników materialnych, przy uwzględnieniu charakteru

<sup>1</sup> Ł. Pisarczyk, *Przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę – wybrane problemy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2007, nr 5, s. 16; wyrok Trybunału Sprawiedliwości WE z dnia 19 maja 1992 r. w sprawie C 29/91 Redmond Stichting.

<sup>2</sup> Postanowienie SN z dnia 7 grudnia 2005 r., III PZP 2/05, OSNAPiUS 2006, nr 23–24, poz. 358.

prawnego prowadzonej działalności, w wielu przypadkach nie może być traktowane jako warunek *sine qua non* transferu<sup>3</sup>.

Istotnie można pokusić się o przyjęcie, że nie dochodzi do transferu w wypadku zlikwidowania dotychczasowego pracodawcy i rozdysponowania jego majątku pomiędzy osoby trzecie. Jednak taka sytuacja nastąpi jedynie w razie likwidacji podmiotowej i przedmiotowej. Czyli nie dość, że zostanie pozbawiony bytu prawnego dotychczasowy pracodawca, ale również skutek taki dotknie zakład pracy rozumiany jako zorganizowany zespół środków, na który składają się elementy materialne i niematerialne, system organizacyjny i załoga. Takie rozumienie relacji prawnej pomiędzy likwidacją a transferem zdaje się dominować w literaturze prawa pracy, jak również znajduje odzwierciedlenie w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości<sup>4</sup>.

Omawiając chwilę dokonania transferu pracowniczego, należy odnieść się do przesłanek ustawowych określonych w art. 23<sup>1</sup> k.p. Przepis posługuje się pojęciem „przejście zakładu pracy”. „Przejście” jako kategoria prawna nie występuje w innych dyscyplinach prawnych, nie posługuje się nią kodeks cywilny, jak również nie jest znana prawu administracyjnemu. Sugeruje to, że zakres tego pojęcia jest szeroki i ma charakter uniwersalny. Chodzi tu o objęcie wspólnym mianownikiem różnych zdarzeń powodujących zmianę pracodawcy. Przedstawiona wykładnia ma oparcie w celu stawianym wspomnianej regulacji. Sprowadza się on do łagodzenia wpływu przekształceń podmiotowych po stronie pracodawcy na sytuację pracowników. Pracodawca dąży do zapewnienia ochrony praw pracowniczych w razie zmiany pracodawcy przez umożliwienie pracownikowi kontynuacji zatrudnienia u nowego pracodawcy na takich samych warunkach, jak te uzgodnione ze zbywającym<sup>5</sup>. Ogólnie można zdefiniować przejście zakładu pracy jako „przejście posiadania z jednego podmiotu na inny podmiot”<sup>6</sup>. Akcentuje się, że owo przejście musi mieć charakter faktyczny, rozwiązania prawne mają zaś znaczenie poboczne. Zatem może dojść do przejścia również w sytuacji, gdy między dotychczasowym pracodawcą a przejmującym nie doszło do prawnego przejęcia majątku, ludzi i zadań. Oceny przejścia należy dokonywać oczyma pracownika, a nie koncentrując się formalnoprawnym przeniesieniu zakładu pracy.

<sup>3</sup> Zob. wyrok SN z dnia 1 lipca 1999 r., I PKN 133/99, OSNAPiUS 2000, nr 18, poz. 687; wyrok SN z dnia 1 kwietnia 2004 r., I PK 362/03, OSNAPiUS 2005, nr 2, poz. 17; wyrok SN z dnia 9 grudnia 2004 r., I PK 103/04, OSNAPiUS 2005, nr 15, poz. 220.

<sup>4</sup> Por. A. M. Świątkowski, *Europejskie prawo socjalne*, t. 2: *Europejskie prawo pracy*, Warszawa 1999, s. 357–360; A. Tomanek, *Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę*, Wrocław 2002, s. 38–40; L. Florek, *Europejskie prawo pracy*, Warszawa 2005, s. 111–112; H. Lewandowski, *Problemy prawa pracy związane z restrukturyzacją przedsiębiorstwa*, „Gdańskie Studia Prawnicze”, t. XVII, Gdańsk 2007, s. 149.

<sup>5</sup> Ł. Pisarczyk, *Przejście zakładu pracy...*, s. 15.

<sup>6</sup> Z. Hajn, *Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę*, [w:] *Prawo pracy po zmianach*, pod red. K. Rączki, Warszawa 1997, s. 118–120.

Przejęcie zakładu pracy na nowego pracodawcę następuje z mocy prawa (automatyzm prawny). Do zastosowania tej konstrukcji prawnej konieczne jest wskazanie, że w dacie przejścia pracownik pozostawał w zatrudnieniu pracowniczym. Gdyby pracownik w dacie przejścia nie był zatrudniony u poprzedniego pracodawcy, to jego nowym pracodawcą nie zostanie podmiot przejmujący<sup>7</sup>. Wskazany przepis nie zawiera wskazówek interpretacyjnych w tym zakresie. Nie określa sposobu określenia ścisłej daty przejścia zakładu pracy. Nie ma wątpliwości, że czas przejścia musi być określony datą dzienną. Jest to związane z koniecznością określenia konkretnych praw i obowiązków pracowniczych, szczególnie w zakresie indywidualnych roszczeń pracowniczych. Konstatacja powyższa doznaje wzmocnienia treścią przepisów art. 23<sup>1</sup> § 3 i 4 k.p., które wskazują na rozpoczęcie biegu terminów od dokonania czynności prawnych liczonych przed i po przejściu zakładu pracy. Skoro ustawodawca wskazuje na takie terminy, to trudno przyjąć, że ich bieg nie zaczyna się od konkretnej daty dziennej (daty przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę).

Dotychczasowe poglądy Sądu Najwyższego i przedstawicieli doktryny wskazują, że do przejścia zakładu pracy lub jego części może dojść zarówno wskutek jednej czynności prawnej, jak i w wyniku kilku następujących po sobie w różnym czasie umów stron, jeżeli ostatecznie prowadzi to do przejęcia majątku lub zadań dotychczasowego pracodawcy<sup>8</sup>.

Wskazana konstatacja nie pozwala jeszcze wywieść wniosków w zakresie sposobu ustalenia daty dziennej przejścia zakładu pracy, szczególnie jeżeli podstawą takiego zdarzenia będzie kilka czynności (w tym czynności faktycznych) rozłożonych w czasie. Z punktu widzenia przepisu art. 23<sup>1</sup> k.p. pierwszorzędne znaczenie będzie miało faktyczne przejęcie dotychczasowych zadań i wejście we faktyczne władztwo nad majątkiem użytkowanym przez poprzedniego pracodawcę. Usankcjonowanie prawne takiego stanu rzeczy nie wpływa na datę przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę. Faktyczne przejęcie zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę jest decydujące dla oznaczenia daty tego przejścia, a w konsekwencji określa moment zmiany pracodawcy i ma podstawowe znaczenie dla ustalenia innych skutków prawnych transferu<sup>9</sup>.

<sup>7</sup> Wyrok SN z dnia 1 października 1997 r., I PKN 296/97, OSNAPiUS 1997, nr 14, poz. 422.

<sup>8</sup> Uzasadnienie wyroku SN z dnia 15 września 2006 r., I PK 75/06, OSNAPiUS 2007, nr 17–18, poz. 250; uzasadnienie wyroku SN z dnia 5 listopada 2003 r., I PK 1/03, OSNAPiUS 2004, nr 22, poz. 381; R. Sadlik, *Kiedy następuje przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę?*, „Monitor Prawa Pracy” 2007, nr 6, s. 299.

<sup>9</sup> Zob. Z. Hajn, *Nowa regulacja przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1996, nr 10, s. 19; uzasadnienie wyroku SN z dnia 15 września 2006 r., I PK 75/06, OSNAPiUS 2007, nr 17–18, poz. 250 i przytoczone tam inne orzeczenia Sądu Najwyższego i Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości.

Mając w pamięci powyższe tezy, aby ustalić reguły określenia daty przejścia zakładu pracy, należy odwołać się do istoty tej konstrukcji prawnej.

Przede wszystkim należy odnieść się do pojęcia zakładu pracy i jego części. Nie ma wątpliwości, że zakład pracy w rozumieniu tego przepisu ocenia się od strony przedmiotowej. Stanowi on zorganizowaną całość osobową i rzeczowo-majątkową, która jest dla pracowników placówką, miejscem świadczenia pracy. Podkreśla się, że zakład pracy stanowi zorganizowany zespół środków, na który w typowym układzie składają się elementy materialne i niematerialne, system organizacyjny i załoga. Natomiast o części zakładu pracy można mówić, gdy wyodrębnione składniki majątkowe i niemajątkowe ze względu na powiązania funkcjonalne stanowią samoistną część i mogą być rzeczowym substratem samodzielnego zakładu pracy<sup>10</sup>. W orzecznictwie i literaturze przedmiotu podkreśla się, że o przejściu zakładu pracy (lub jego części) można mówić w razie przejścia faktycznego władztwa nad zakładem, przy czym podkreśla się, że nowy pracodawca musi mieć rzeczywistą możliwość zarządzania nim i wykonywania własnych celów, w tym kierowania pracownikami<sup>11</sup>.

W orzecznictwie Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości i Sądu Najwyższego podkreśla się, że o przejściu zakładu pracy można mówić, gdy nastąpi przekazanie nie tyle wszystkich wymienionych składników, lecz tych, które decydują o możliwości dalszego zatrudniania pracowników. W szczególności mogą być nimi same zadania i funkcje danej jednostki<sup>12</sup>. W rezultacie ocena daty dziennej transferu pracowniczego w wielu przypadkach będzie trudna do jednoznacznego ustalenia. Nie sposób wskazać na uniwersalne reguły postępowania w tym procesie badawczym. Można jedynie uznać, że ocena będzie musiała odwoływać się do indywidualnych okoliczności faktycznych. Dopiero wejście przez nowego pracodawcę we władztwo składników majątkowych i niemajątkowych, a przede wszystkim zadań realizowanych dotychczas, w wystarczającym zakresie pozwoli na ustalenie, że doszło do transferu. Ocena tego zjawiska musi być dokonywana metodą większościową i jakościową w tym ujęciu, że władztwo nowego pracodawcy musi być na tyle zaawansowane, aby można było przyjąć, że od konkretnego dnia samodzielnie prowadzi on zakład pracy, a w konsekwencji przejął z mocy prawa pracowników.

<sup>10</sup> Wyrok SN z dnia 19 listopada 2005 r., II PK 391/04, OSNAPiUS 2006, nr 19–20, poz. 297.

<sup>11</sup> Wyrok SN z dnia 11 kwietnia 2006 r., I PK 184/05, „Monitor Prawa Pracy” 2006, nr 5, s. 230; A. Tomanek, *Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę*, Wrocław 2002, s. 50.

<sup>12</sup> Zob: Z. Hajn, *Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę w prawie polskim a prawo pracy UE*, „Monitor Prawa Pracy” 2004, nr 5, s. 122; orzeczenie ETS z dnia 19 maja 1992 r. w sprawie S.R. Stichting, C 29/91; orzeczenie ETS z dnia 7 marca 1996 r. w sprawie Albert Marks and Patrick Neuhuys, C 171/94 i C 172/94; wyrok SN z dnia 17 maja 1995 r., I PRN 15/95, OSNAPiUS 1995, nr 21, poz. 264; wyrok SN z dnia 26 stycznia 2000 r., I PKN 489/99, OSNAPiUS 2001, nr 11, poz. 381; wyrok SN z dnia 1 lipca 1999 r., I PKN 133/99, OSNAPiUS 2000, nr 18, poz. 687.

## 2. Dopuszczalność rozwiązania stosunku pracy (zmiany warunków umownych) w drodze porozumienia stron po transferze

Zgodnie z przepisem art. 23<sup>1</sup> § 6 k.p. przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy. Przepis ten został wprowadzony do kodeksu pracy dopiero od 1 stycznia 2004 r., jednak kreowany przez niego zakaz już wcześniej był uznawany za obowiązujący w polskim systemie prawnym<sup>13</sup>.

Warto podkreślić, że o ile niezgodne z prawem w tych okolicznościach jest rozwiązanie umowy o pracę na podstawie jednostronnego oświadczenia woli pracodawcy, o tyle wniosku takiego nie można rozciągnąć automatycznie na rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron albo na zmianę za porozumieniem stron dotychczasowych warunków zatrudnienia. W utrwalonych wypowiedziach orzecznictwa i przedstawicieli doktryny przyjmuje się, że pracownik i nowy pracodawca mogą wprowadzić w drodze porozumienia warunki pracy mniej korzystne od dotychczasowych, ale jedynie wtedy, gdy oświadczenie woli pracownika jest w pełni dobrowolne, a porozumienie nie zmierza do obejścia art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. Wskazany pogląd uzasadniony jest szczególnymi okolicznościami, w jakich dochodzi do zmiany warunków zatrudnienia. Z jednej strony akcentuje on wolę stron, w tym pracownika (zastrzegając, że musi być ona wyraźna i w pełni dobrowolna), z drugiej odnosi się do funkcji ochronnej prawa pracy, gdyż wola stron nie może zmierzać do obejścia prawa. W sytuacji tej niewątpliwie dochodzi do konfliktu dwóch dóbr chronionych prawem. Z jednej strony ustawodawca w pełni akceptuje zasadę swobody kontraktowej, jednak z drugiej – zmierzając do ochrony pracownika przed przewagą ekonomiczno-organizacyjną pracodawcy – określa konieczność niepodejmowania działań mających na celu obejście art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. W tym miejscu warto podkreślić, że sama konstrukcja prawna zawarta w omawianym przepisie prowadzi do dysonansu między normą o charakterze bezwzględnie obowiązującym (automatyzm określony w art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p.) a zasadą wolności pracy (art. 11 k.p.) – zwrócił na to uwagę Zbigniew Hajn<sup>14</sup>. Wskazana rozbieżność dotyczy również dalszych losów stosunku pracy po dokonaniu przejścia. Skoro oceniając porozumienie zmieniające, należy odnieść nie tylko do woli stron, ale również do zachowania bezwzględnie obowiązujących standardów prawa pracy (wynikających z funkcji ochronnej), to warto spróbować określić granicę obszaru, w którym

<sup>13</sup> Ł. Pisarczyk, *Zmiana pracodawcy wskutek przejścia zakładu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2001, nr 7, s. 27 i nast.

<sup>14</sup> Z. Hajn, *Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę a zasada wolności pracy...*, s. 54 i nast.

swoboda kontraktowa będzie miała pierwszeństwo przed koniecznością zastosowania normy określonej w art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p.

Przede wszystkim warto podkreślić, że konsekwencje przejścia nie mogą mieć charakteru bezwzględnego w ujęciu czasowym. Umowa o pracę trwa przecież w czasie. Sam zakaz wypowiedzania umów o pracę z powodu przejścia zakładu pracy odnosi się do konkretnego zdarzenia polegającego na zmianie pracodawców. Oczywiście nie można przyjąć, że obowiązuje on jedynie bezpośrednio przed i po transferze. Jego powiązanie z przejściem zakładu pracy na nowego pracodawcę należy oceniać w kategorii funkcjonalnej. Niemniej wpływ czasu (trwanie stosunku pracy) niechybnie powoduje, że związek między transferem a zmianą warunków pracy i płacy staje się coraz mniej czytelny.

Następnie należy ocenić istotę funkcji ochronnej, która jest inspiratorem automatyzmu prawnego określonego w art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. Podkreśla się, że u źródeł prawa pracy leży ingerencja państwa w stosunek zobowiązaniowy między pracodawcą i pracownikiem, podyktowana potrzebą ochrony pracownika jako słabszej strony tego stosunku w celu zachowania pokoju społecznego i zapobieżenia psychofizycznej degradacji warstwy pracującej<sup>15</sup>. Powyższe uwarunkowania doprowadziły do przypisywania prawu pracy funkcji ochronnej, która ma swoją sferę wewnętrzną i zewnętrzną. Wewnętrzna wyraża się w oddziaływaniu norm tej gałęzi prawa na stosunki społeczne bezpośrednio przez nią regulowane. Strona zewnętrzna polega na oddziaływaniu norm na zewnątrz, tj. na ogół stosunków społecznych<sup>16</sup>. Za Z. Hajnem można powiedzieć, że z tego punktu widzenia prawo pracy służy z jednej strony stabilizacji istniejących stosunków społecznych, czyli zagwarantowaniu ładu, porządku i efektywności istniejącego układu tych stosunków, a z drugiej – wprowadzeniu nowych, pożądanych z ogólnospołecznej perspektywy zmian w tych stosunkach<sup>17</sup>. Zważywszy na powyższe, warto podkreślić, że dokonany transfer pracowniczy może przełamywać wolę pracowników wyrażoną w zmianie za porozumieniem stron dotychczasowej treści stosunków pracy jedynie w przypadkach ewidentnych, w których pracodawca, stosując swoją przewagę ekonomiczną i organizacyjną, będzie wymuszał zgodę pracownika na niekorzystną zmianę jego dotychczasowych uprawnień. Posiadanie przewagi ekonomicznej przez jedną ze stron zobowiązania prowadzi do narzucenia respektowania swoich interesów stronie słabszej. W ocenie całej kategorii danego rodzaju zobowiązania powszechne występowanie takiego zjawiska prowadzi do osłabienia prymatu swobody umów<sup>18</sup>. Działania pracodawcy

<sup>15</sup> T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2005, s. 23.

<sup>16</sup> Podział na stronę zewnętrzną i wewnętrzną funkcji ochronnej, z podkreśleniem tej pierwszej, został zaakcentowany przez Z. Salwę w: idem, *Nowy ład pracy w Polsce a ochronna funkcja prawa pracy*, [w:] *Nowy ład pracy w Polsce i Europie*, pod red. M. Matey-Tyrowicz, Warszawa 1997, s. 51.

<sup>17</sup> Z. Hajn, *Regulacja pozycji prawnej pracownika i pracodawcy a funkcje prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2000, nr 10, s. 3.

<sup>18</sup> Zob. W. Czachórski, *Zobowiązania. Zarys wykładu*, Warszawa 2002, s. 135.

muszą mieć zatem charakter determinujący w tym znaczeniu, że pracownik wprawdzie ma formalne prawo odmowy przyjęcia nowych warunków, jednak zważywszy na okoliczności sprawy swoboda podjęcia przez niego decyzji jest znacznie ograniczona.

Dopiero w takich okolicznościach można twierdzić, że zawarte porozumienie stron narusza istniejący ład społeczny i prowadzi do pokrzywdzenia pracownika, a strona zewnętrzna i wewnętrzna funkcji ochronnej prawa pracy zmusza do interwencji polegającej na nieuznaniu za obowiązującą dokonanej czynności prawnej.

Przedstawiona powyżej konstatacja znajduje również swoje odzwierciedlenie w tendencjach rozwoju prawa pracy. Podkreśla się, że prawo pracy powinno być bardziej elastyczne, strony umowy o pracę winny zaś mieć możliwość większej swobody w kształtowaniu postanowień umownych, a więc ograniczenia wynikające z funkcji ochronnej należy złagodzić. Nadto przedstawiciele doktryny podkreślają, że na stosunek pracy nie należy patrzeć jedynie oczami pracowników, ale w równej mierze dostrzegać interesy podmiotów zatrudniających<sup>19</sup>. Warto przy tym podkreślić, że dokonanie przez strony określonej czynności prawnej nie może być podważane w sposób dowolny. Czynności prawne kreują określone prawa i obowiązki, które mają znaczenie głównie w sferze majątkowej. Kwestionowanie ich skuteczności (szczególnie po dłuższym okresie) zakłóca ład w obrocie prawnym i wpływa destruktywnie na prowadzoną działalność. Niepewność w obrocie prawnym jest stanem niewskazany i niepożądanym, poczynając od konkretnej relacji prawnej, a kończąc na całokształcie stosunków społecznych.

Przedstawione rozważania nie prowadzą oczywiście do zakwestionowania obowiązywania automatyzmu prawnego określonego w art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p., jednak zmuszają do refleksji nad skutecznością czynności prawnych dokonanych po transferze, szczególnie jeżeli obie strony zatrudnienia pracowniczego wyrażą zgodę na zmianę warunków pracy i płacy.

Warto w uzupełnieniu wskazać, że w wielu przypadkach decyzja pracownika o zgodzie na zmianę za porozumieniem stron warunków zatrudnienia po transferze jest dokonywana nie tylko indywidualnie, ale przede wszystkim grupowo (większością załogi) i ów czynnik zbiorowy należy również wziąć pod uwagę. Wprawdzie stosunek pracy jest relacją indywidualną, jednak na podejmowane w jego trakcie decyzje ma wpływ całokształt okoliczności, szczególnie przy wykonywaniu pracy o charakterze skooperowanym. Oczywiście taki stan faktyczny nie może przekreślić zastosowania automatyzmu określonego w art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p., jak również nie byłby wystarczającą

<sup>19</sup> Zob.: Z. Góral, *Najnowsze tendencje w polskim prawie pracy na tle integracji europejskiej*, „Prace Naukowe Wydziału Administracji”, t. 26, Płock 2003, s. 209–210; K. Rączka, *Kodeks pracy po zmianach*, „Przegląd Ubezpieczeń Społecznych i Gospodarczych” 2002, nr 9, s. 3; M. Skapski, *Ochronna funkcja prawa pracy w gospodarce rynkowej*, Kraków 2006, s. 111 i nast.



przyczyną do wypowiedzenia pracownikom warunków pracy i płacy (art. 23<sup>1</sup> § 6 k.p.), jednak nie można go nie uwzględnić oceniając porozumienie zmieniające w świetle sprzeczności ze standardami wynikającymi z transferu pracowniczego. Funkcja ochronna prawa pracy stanowi korektę nierówności występującej w zatrudnieniu pracowniczym, ma więc chronić pracownika jako jednostkę słabszą. Nie może jednak prowadzić do destrukcji podmiotowej i przedmiotowej pracodawcy. Warto podkreślić, że zakład pracy, rozumiany jako placówka zatrudnienia, nie jest jedynie domeną pracodawcy. Pracownik ma prawo utożsamiać się ze swoim zakładem, a w konsekwencji jest uprawniony do podejmowania czynności, które nie zmierzają do podcinania jego egzystencji. Twierdzenie to jest aktualne odnośnie do zakładów pracy nieprodukcyjnych, nastawionych na działalność o charakterze misji społecznej, jak również podmiotów rządzących się rachunkiem ekonomicznym.

Z powyższych rozważań wynika, że decyzję pracownika o zgodzie na zmianę warunków zatrudnienia na mniej korzystne, dokonaną w obliczu realnej możliwości likwidacji podmiotu zatrudniającego, trudno uznać za zmierzającą do obejścia przepisu art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. Funkcja ochronna prawa pracy wyrażona w tej konstrukcji prawnej ma na celu korygować wolę stron przy nietolerowanych zachowaniach pracodawcy, nie może jednak uniemożliwić podjęcia takiej decyzji w sytuacjach, w których pracownik musi dokonać wyboru między dwoma dobrami w warunkach realnego i niezależnego od pracodawcy zagrożenia dla istnienia placówki zatrudnienia.

Wydaje się, że przedstawione powyżej okoliczności należy uwzględnić przy ocenie dopuszczalności rozwiązania lub zmiany umowy o pracę za porozumieniem stron po zaistniałym transferze. Zachowanie pracownika godzącego się na zakończenie zatrudnienia, a przede wszystkim na zmianę warunków pracy na mniej korzystne nie może być interpretowane jedynie jako zmierzające do obejścia automatyzmu prawnego wynikającego z art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. Złożoność motywacji pracowników przejawiająca się w różnych stanach faktycznych zmusza do indywidualnej oceny dokonanej czynności prawnej przy uwzględnieniu wskazanych reguł interpretacyjnych.

## Summary

### Transfer of employees (art. 23<sup>1</sup> k.p.) – selected issues

In the article, the author discusses the problem of transfer of employees as seen from the perspective of the labor law. Passing the work place to other employer causes a lot of legal problems. The author in the article ponders the chosen issues associated with this institution and he makes the assessment of the admissibility of changes in terms and conditions of employment by previous and new employer.