

OBOWIĄZKI PRACODAWCY ZWIĄZANE Z PRZEJŚCIEM ZAKŁADU PRACY

Ewelina Kumor-Jeziarska

ZAGADNIENIA PRAWNE

O BOWIĄZKI PRACODAWCY ZWIĄZANE Z PRZEJŚCIEM ZAKŁADU PRACY

Ewelina Kumor-Jeziarska

ZAGADNIENIA PRAWNE

Zamów książkę w księgarni internetowej

proinfo.pl
księgarnia internetowa

Stan prawny na 28 lutego 2020 r.

Recenzent

Dr hab. Piotr Prusinowski

Wydawca

Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący

Adam Choiński

Opracowanie redakcyjne

Violet Design Wioletta Kowalska

Projekt okładek serii

Wojtek Kwiecień-Janikowski, Przemek Dębowski

Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przysługujących im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj jej w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło. A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.

The logo for 'prawolubni' features the word in a lowercase, serif font. Above the letter 'i' is a small black heart symbol. Below the text is a decorative horizontal line with a wavy, scalloped pattern.

SZANUJMY PRAWO I WŁASNOŚĆ
Więcej na www.legalnakultura.pl
POLSKA IZBA KSIĄŻKI

© Copyright by Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2020

ISBN 978-83-8187-460-1

Dział Praw Autorskich

01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33

tel. 22 535 82 19

e-mail: ksiazki@wolterskluwer.pl

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

SPIS TREŚCI

| | |
|--|-----------|
| Wykaz skrótów | 11 |
| Wstęp | 15 |
| Rozdział I | |
| Zakład pracy i jego przejście na innego pracodawcę..... | 19 |
| 1.1. Pojęcie zakładu pracy w prawie pracy | 19 |
| 1.2. Pojęcie części zakładu pracy w prawie pracy..... | 23 |
| 1.3. Pojęcie pracodawcy..... | 26 |
| 1.4. Pracownik jako strona stosunku pracy | 35 |
| 1.5. Przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę..... | 41 |
| 1.5.1. Przejęcie zadań przez innego pracodawcę..... | 45 |
| 1.5.2. Pozorny outsourcing pracowniczy..... | 50 |
| 1.5.3. Przejście zakładu pracy w sektorze publicznym..... | 53 |
| 1.5.4. Dziedziczenie | 55 |
| 1.5.5. Umowa sprzedaży przedsiębiorstwa..... | 62 |
| 1.5.6. Umowa dzierżawy i inne umowy..... | 65 |
| 1.5.7. Użytkowanie przedsiębiorstwa | 68 |
| 1.5.8. Łączenie, podział i przekształcenie spółek..... | 69 |
| 1.5.8.1. Łączenie się spółek prawa handlowego..... | 70 |
| 1.5.8.2. Podział spółek prawa handlowego..... | 72 |
| 1.5.8.3. Przekształcenie spółek prawa handlowego.... | 74 |
| 1.5.9. Likwidacja i upadłość dotychczasowego pracodawcy..... | 78 |
| 1.6. Czas przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę..... | 82 |

Rozdział II

Charakterystyka odpowiedzialności pracodawcy

| | |
|---|-----------|
| w przypadku naruszenia praw pracowniczych..... | 85 |
| 2.1. Zagadnienia ogólne | 85 |
| 2.2. Prawa pracownika wynikające ze stosunku pracy..... | 89 |
| 2.3. Odpowiedzialność pracodawcy – zasady przyjęte w Kodeksie pracy | 93 |
| 2.4. Pracodawca jako podmiot przestępstwa | 96 |
| 2.5. Pracodawca jako podmiot wykroczenia..... | 102 |
| 2.6. Pracodawca jako płatnik składek ZUS | 105 |
| 2.7. Kryteria rozgraniczające przestępstwo od wykroczenia przeciwko prawom pracownika..... | 106 |
| 2.7.1. Rola inspektora pracy | 110 |
| 2.7.2. Rola prokuratora..... | 114 |

Rozdział III

Ochrona trwałości stosunku pracy podczas przejścia

| | |
|--|------------|
| zakładu pracy na innego pracodawcę..... | 117 |
| 3.1. Prawo pracownika do zachowania zatrudnienia w ramach stosunku pracy | 117 |
| 3.2. Prawo pracownika do rozwiązania stosunku pracy..... | 123 |
| 3.3. Umowy związane ze stosunkiem pracy..... | 127 |
| 3.4. Odpowiedzialność pracodawcy w przypadku niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy..... | 131 |
| 3.5. Odpowiedzialność karna pracodawcy za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy..... | 135 |
| 3.5.1. Odpowiedzialność pracodawcy na podstawie art. 281 pkt 3 k.p. | 136 |
| 3.5.2. Odpowiedzialność pracodawcy na podstawie art. 218 § 1a k.k. | 150 |
| 3.5.3. Ochrona prawa pracownika do ponownego przyjęcia do pracy na gruncie art. 218 § 2 k.k..... | 156 |

Rozdział IV

Obowiązki pracodawcy związane z przejściem zakładu

| | |
|--|------------|
| pracy wynikające ze stosunku ubezpieczenia społecznego..... | 163 |
| 4.1. Stosunek ubezpieczenia społecznego | 163 |

| | |
|--|-----|
| 4.2. Obowiązki pracodawcy wobec Zakładu Ubezpieczeń Społecznych przy przejściu zakładu pracy | 167 |
| 4.3. Odpowiedzialność pracodawcy za zobowiązania wynikające ze stosunku ubezpieczenia społecznego | 175 |
| 4.4. Odpowiedzialność płatnika na podstawie ustawy z 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych | 186 |
| 4.4.1. Niedopełnienie obowiązku terminowego opłacania składek na ubezpieczenia społeczne | 191 |
| 4.4.2. Niezgłoszenie wymaganych ustawą danych | 194 |
| 4.4.3. Nieprowadzenie dokumentacji ubezpieczeniowej związanej z obliczaniem składek oraz z wypłatą świadczeń z ubezpieczeń społecznych | 199 |
| 4.4.4. Niedopełnienie obowiązku przesyłania deklaracji rozliczeniowych oraz imiennych raportów miesięcznych | 201 |
| 4.4.5. Niewypłacanie świadczeń z ubezpieczeń społecznych i zasiłków finansowanych z budżetu państwa | 204 |
| 4.5. Karna odpowiedzialność pracodawcy z art. 218 § 1a k.k. | 206 |
| 4.6. Karna odpowiedzialność pracodawcy z art. 219 k.k. | 208 |

Rozdział V

| | |
|---|------------|
| Obowiązki pracodawcy dotyczące przekazania, prowadzenia i przechowywania dokumentacji pracowniczej | 211 |
| 5.1. Obowiązek prowadzenia i przechowywania dokumentacji pracowniczej | 211 |
| 5.2. Obowiązek przekazania dokumentacji pracowniczej nowemu pracodawcy | 216 |
| 5.3. Ochrona danych osobowych w dokumentacji pracowniczej | 217 |
| 5.4. Środki ochrony w przypadku niewłaściwego prowadzenia i przechowywania dokumentacji pracowniczej | 226 |
| 5.5. Odpowiedzialność wykroczeniowa za nieprowadzenie lub nieprzechowywanie dokumentacji pracowniczej | 231 |
| 5.5.1. Nieprowadzenie dokumentacji pracowniczej | 232 |

| | |
|--|-----|
| 5.5.2. Przechowywanie dokumentacji pracowniczej przez nieodpowiedni okres | 238 |
| 5.5.3. Przechowywanie dokumentacji pracowniczej w nieodpowiednich warunkach | 243 |
| 5.6. Odpowiedzialność karna w przypadku nieprzekazania dokumentacji pracowniczej nowemu pracodawcy | 253 |

Rozdział VI

| | |
|--|------------|
| Obowiązki pracodawcy w zakresie informowania i konsultowania planowanego przejścia zakładu pracy | 257 |
| 6.1. Informacja o planowanym przejściu zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę | 257 |
| 6.2. Wpływ przejścia zakładu pracy lub jego części na funkcjonowanie związku zawodowego | 272 |
| 6.3. Odpowiedzialność pracodawcy za naruszenie obowiązku informacyjnego względem pracowników | 275 |
| 6.4. Odpowiedzialność pracodawcy za naruszenie obowiązku informacyjnego i przeprowadzenia negocjacji ze związkami zawodowymi | 279 |
| 6.5. Obowiązek pracodawcy do informacji oraz przeprowadzenia konsultacji z radą pracowników | 285 |
| 6.5.1. Obowiązek informacyjny | 287 |
| 6.5.2. Obowiązek konsultacyjny | 290 |
| 6.6. Odpowiedzialność pracodawcy za niepoinformowanie rady pracowników lub nieprzeprowadzanie z nią konsultacji | 291 |
| 6.7. Wpływ przejścia zakładu pracy na funkcjonowanie istniejącej rady pracowników | 296 |

Rozdział VII

| | |
|--|------------|
| Obowiązki pracodawcy związane z zakładowym funduszem świadczeń socjalnych oraz układem zbiorowym pracy | 303 |
| 7.1. Obowiązki pracodawcy związane z zaspokajaniem potrzeb socjalnych | 303 |
| 7.2. Odpowiedzialność pracodawcy w przypadku zaniechania przekazania środków na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych | 308 |

| | |
|--|-----|
| 7.3. Obowiązek wypłaty świadczenia urlopowego..... | 311 |
| 7.4. Odpowiedzialność wykroczeniowa pracodawcy za niewypłacenie świadczenia urlopowego..... | 314 |
| 7.5. Obowiązki nowego pracodawcy związane z układem zbiorowym pracy..... | 317 |
| 7.6. Odpowiedzialność pracodawcy w przypadku niewypłacenia wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy..... | 321 |
| 7.7. Odpowiedzialność karna pracodawcy w przypadku niestosowania postanowień układu zbiorowego pracy.... | 324 |
| Zakończenie | 333 |
| Bibliografia | 345 |
| Literatura | 357 |

WSTĘP

W ostatnich latach można zaobserwować, że na skutek zachodzących przemian zakłady pracy są poddawane intensywnym dostosowawczym procesom restrukturyzacyjnym. Procesy te mają doprowadzić do zwiększenia rentowności, poprawy wyników pracy, podniesienia kwalifikacji personelu, redukcji przerostu zatrudnienia, dostosowania produkcji do nowych technologii, poszerzenia asortymentu czy pozyskiwania zewnętrznych źródeł finansowania. Dlatego przeprowadzane są różne transakcje, takie jak fuzje lub przejęcia, niekiedy jednak zmiany ograniczają się do wewnętrznych zmian organizacyjnych przedsiębiorstwa. Ogół tych procesów bywa nazywany restrukturyzacjami. Przeciętnemu odbiorcy słowo „restrukturyzacja” kojarzy się z kryzysem, zwolnieniami lub ratowaniem zakładu pracy przed likwidacją. Jednak są to procesy, które zachodzą zarówno w zakładach pracy zagrożonych upadłością, jak też w tych, które posiadają ugruntowaną, stabilną pozycję na rynku, rozwijających się, w których procesy te nie zmierzają do redukcji zatrudnienia, lecz zwiększenia rentowności przedsiębiorstwa. Niemniej procesy restrukturyzacyjne przeprowadzane w zakładzie pracy w zdecydowanej większości przypadków wywołują wśród załogi niepokój związany z możliwością utraty miejsca pracy, zmianą na nowe warunków pracy czy koniecznością podnoszenia kwalifikacji itp.

Trudność podjętej w książce tematyki polega m.in. na tym, że opracowanie obejmuje nie tylko zagadnienia z dziedziny prawa pracy, ale również prawa ubezpieczeń społecznych, prawa karnego. Ustawodawca nie zdefiniował pojęcia „przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę”. Co więcej, ani Kodeks pracy, ani inne ustawy nie wymieniają w jednym katalogu wszystkich obowiązków pracodawcy podczas

procesu restrukturyzacji skutkującej przejściem zakładu pracy. Znajdują się one w różnych aktach prawnych, stąd niekiedy pracodawcy, jak również pracownicy nawet o nich nie wiedzą. Aktualna sytuacja na rynku pracy oraz nastawienie na zysk jako podstawowy wskaźnik efektywności stosunkowo często stanowią bodźce, które prowadzą do naruszeń prawa ze strony pracodawców. Dlatego w książce dużo uwagi poświęcono zagadnieniom dotyczącym możliwości wykorzystania różnych środków prawnych służących ochronie praw pracowniczych, w sytuacji kiedy pracodawca nie wykonuje swoich obowiązków związanych z transferem. W przypadku naruszenia obowiązków pracodawcy konieczne było dokonanie krótkiej analizy odpowiedzialności pracodawcy w zakresie nie tylko kontroli sprawowanej przez sąd pracy czy odpowiedzialności cywilnej pracodawcy, ale także w zakresie odpowiedzialności karnej pracodawcy jako odpowiedzialności najbardziej dolegliwej. W literaturze prawa pracy istnieją cztery monografie podejmujące tematykę przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę¹, niemniej nadal jest ona aktualna, pojawiają się też nowe problemy. Ze względu na złożoność i interdyscyplinarność podjętej problematyki konieczne było sięgnięcie nie tylko do literatury z zakresu prawa pracy, ale także prawa karnego materialnego i ubezpieczeń społecznych, ochrony danych osobowych czy prawa spółek prawa handlowego. Punktem wyjścia dla wywodów prowadzonych w książce było wyselekcjonowanie katalogu obowiązków pracodawcy, których odpowiednikiem są prawa pracownicze, narażone na naruszenie przez pracodawcę podczas transferu zakładu pracy lub jego części na inny podmiot. Katalog wszystkich uprawnień pracowniczych związanych ze stosunkiem pracy jest bardzo szeroki, jednakże w niniejszej pracy rozważania koncentrują się tylko na tych prawach pracowników, które mogą zostać w największym stopniu narażone na naruszenie przez pracodawcę w związku z przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę.

¹ A. Tomanek, *Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę*, Wrocław 2002; Ł. Pisarczyk, *Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę*, Warszawa 2002; Ł. Pisarczyk, *Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę*, Warszawa 2013; I. Twardowska-Mędrék, *Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę*, Warszawa 2011.

W publikacji zostały przedstawione kwestie dotyczące podstawowych definicji, zagadnień, które mają istotne znaczenie przy analizie konstrukcji przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę. Z kolei zagadnienie wypełniania obowiązków pracodawcy wynikających ze stosunku ubezpieczeniowego, związanych z przejściem zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, zostało omówione poprzez wskazanie podstawowych obowiązków pracodawcy (płatnika) względem ZUS. Kolejno przeanalizowano kwestie ewentualnej odpowiedzialności pracodawcy za naruszenie praw pracowniczych związanych z przekazaniem, prowadzeniem i przechowywaniem dokumentacji pracowniczej oraz za naruszenie pozostałych praw pracowniczych, które wiążą się z przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę. Zbadano możliwość poniesienia odpowiedzialności pracodawcy w przypadku zaniechania wypełnienia obowiązku informacyjnego względem załogi, która została odmiennie ukształtowana w zależności od tego, czy funkcjonują w zakładzie pracy zakładowe organizacje związkowe, czy też nie. Ponadto omówiono obowiązki z zakresu zbiorowego prawa pracy mające związek z transferem zakładu pracy.

Rozdział I

ZAKŁAD PRACY I JEGO PRZEJŚCIE NA INNEGO PRACODAWCĘ

1.1. Pojęcie zakładu pracy w prawie pracy

W kontekście przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę rozróżnienie pojęcia zakładu pracy (w znaczeniu przedmiotowym) i pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p. (jako strony stosunku pracy) ma kluczowe znaczenie. Początkowo pojęcie zakładu pracy było używane do określenia pracodawcy jako podmiotu zatrudniającego pracowników oraz zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym, czyli substratu majątkowego zorganizowanego w celu wykonywania konkretnej działalności. Po nowelizacji Kodeksu pracy w 1996 r.¹ termin „zakład pracy” został zastąpiony pojęciem pracodawcy na oznaczenie podmiotu zatrudniającego. Obecnie „zakład pracy” jest używany tylko w znaczeniu przedmiotowym, a posługiwanie się tym terminem w wymiarze podmiotowym jest normatywnie nieuprawnione². Niemniej w znaczeniu przedmiotowym zakład pracy nie został zdefiniowany w Kodeksie pracy ani w innej ustawie, pomimo iż wiele przepisów Kodeksu pracy posługuje się tym określeniem³. W związku z tym, że

¹ Ustawa z 2.02.1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.).

² K.W. Baran [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, LEX 2018, art. 3, nt 1.2.

³ Art. 18², 23¹, 67⁵, art. 94 pkt 10, art. 94¹, art. 100 § 2 pkt 4, art. 104¹ § 1 pkt 1, art. 109 § 3, art. 128, art. 196 pkt 3, art. 237¹¹ § 2, art. 237¹³ § 3, art. 241⁸, art. 283 § 2 pkt 8, art. 304 § 2 k.p.

nie ma definicji legalnej pojęcia zakładu pracy, jego wykładnię ustalają doktryna i orzecznictwo w kontekście przepisów, w których ono występuje. W literaturze prawa pracy wskazuje się, że zakład pracy jest formą organizacji społeczeństwa, a osoby zatrudniające i załoga są w ramach tej struktury społecznej partnerami⁴. A. Sobczyk uważa, że pracodawca pełni funkcję podmiotu administrującego zakładem pracy, czyli zbiorowością ludzi, na którym ciąży obowiązek dążenia do osiągnięcia dobra zakładu pracy, a więc wszystkich jego członków, oraz realizowania innych zadań publicznych⁵. Ponadto autor zwraca uwagę na to, że w zakładach pracy realizowana jest polityka społeczna (a nawet publiczna) poprzez redystrybucję dóbr. W związku z tym zakład pracy postrzegany jest jako jednostka publiczna⁶. Problem interpretacyjny widoczny jest również na gruncie art. 100 § 2 pkt 4 k.p., gdzie ustawodawca nakłada na pracownika obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy. W literaturze prawa pracy obowiązek dbania o dobro zakładu pracy określany jest bardzo szeroko i obejmuje powinność dbania o mienie zakładu pracy oraz jego wartości niematerialne (np. uznaną markę, dobre imię czy renomę na rynku)⁷. Dodatkowo trudności z właściwym definiowaniem zakładu pracy, pracodawcy widoczne są w przypadku osób fizycznych prowadzących przedsiębiorstwo, które jest placówką zatrudnienia. Właściwy wydaje się pogląd, że w przypadku osób fizycznych pracodawcą jest właśnie osoba fizyczna, a nie prowadzony przez nią zakład pracy⁸.

W piśmiennictwie trafnie wskazuje się, że o uznaniu konkretnej jednostki za zakład pracy przesądzają te elementy (materialne i niematerialne), które umożliwiają wykonywanie pracy przez zatrudnionych pracowników⁹. Zatem zakład pracy w kontekście art. 23¹ k.p. należy rozumieć

⁴ A. Sobczyk, *Państwo zakładów pracy*, Warszawa 2017, s. 52; por. M. Seweryński, *Załoga zakładu pracy – uwagi de lege ferenda* [w:] *Reprezentacja praw i interesów pracowniczych*, red. G. Goździewicz, Toruń 2001, s. 43.

⁵ A. Sobczyk, *Państwo zakładów...*, s. 78.

⁶ A. Sobczyk, *Państwo zakładów...*, s. 213.

⁷ R. Sadlik, *Obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy i skutki jego naruszenia*, M.Pr.P. 2015/7, s. 357.

⁸ Ł. Pisarczyk, *Pracodawca wewnętrzny*, M.Pr.P. 2004/12, s. 322; zob. wyrok SN z 29.10.2014 r., I PK 64/14, LEX nr 1663145.

⁹ Z. Hajn, *Pojęcie pracodawcy po nowelizacji kodeksu pracy – część I*, PiZS 1997/5, s. 25.

w ujęciu przedmiotowym jako jednostkę techniczno-organizacyjną będącą placówką zatrudnienia. Jest zorganizowaną całością, na którą składają się określone elementy materialne, np. nieruchomości, wyposażenie, sprzęt w postaci urządzeń, maszyn, samochodów, jak i elementy niematerialne, np. prawa autorskie, znaki towarowe, wzory użytkowe i zdobnicze, kontakty handlowe, a także odrębna struktura organizacji pracy i zarządzania, zespół pracowników¹⁰. Przy czym należy zaznaczyć, że człowiek nie może być przedmiotem obrotu. Jednakże określony kompleks majątkowy staje się „zakładem pracy” objętym regulacjami prawa pracy tylko wtedy, kiedy zadania, dla których powstał, są wykonywane przy pomocy pracowników¹¹. Niekiedy fundamentalne znaczenie dla funkcjonowania zakładu pracy mają również wiedza i umiejętności pracowników¹². Należy zwrócić uwagę na art. 31 ustawy z 26.07.1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych¹³, w którym ustawodawca zakładami pracy nazywa osoby fizyczne, osoby prawne oraz jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej, które są obowiązane jako płatnicy obliczać i pobierać w ciągu roku zaliczki na podatek dochodowy od osób, które uzyskują od tych zakładów przychody ze stosunku służbowego, stosunku pracy, pracy nakładczej lub spółdzielczego stosunku pracy, zasiłki pieniężne z ubezpieczenia społecznego wypłacane przez zakłady pracy, a w spółdzielniach pracy – wypłaty z tytułu udziału w nadwyżce bilansowej. Wspomniana ustawa nie zawiera definicji legalnej zakładu pracy. Wojewódzki Sąd Administracyjny¹⁴ zwrócił uwagę na to, że art. 31 u.p.d.o.f. posługuje się pojęciem zakładu pracy, czyli terminem, z którego ustawodawca zrezygnował przy okazji nowelizacji Kodeksu pracy w 1996 r., stąd też w orzecznictwie, jak i piśmiennictwie obowiązek ten jest przypisywany pracodawcy, a taka interpretacja znajduje swoje potwierdzenie w wykładni systemowej.

¹⁰ Zob. E. Suknarowska-Drzewicka [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. Walczak, Legalis 2018, art. 23¹, nb 10; zob. wyrok SA w Gdańsku z 6.07.2016 r., III AUa 357/16, LEX nr 2157832.

¹¹ T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2018, s. 134, 135.

¹² A. Tomanek, *Przejęcie zakładu pracy...*, s. 30–31.

¹³ Dz.U. z 2019 r. poz. 1387 ze zm.

¹⁴ Wyrok WSA w Warszawie z 26.06.2008 r., III SA/Wa 266/08, LEX nr 402907.

Niekiedy w dyskursie potocznym pojęcie zakładu pracy jest utożsamiane z pojęciem przedsiębiorstwa. Jednakże nie są to pojęcia równoznaczne. Zakład pracy rozumiany jest szerzej niż pojęcie przedsiębiorstwa¹⁵. Zasadnicza różnica widoczna jest w zakresie celów, do których te dwa terminy są używane. Zakład pracy realizuje cele związane z procesem pracy i przez pojęcie to rozumie się zespół środków materialnych i niematerialnych, które umożliwiają pracodawcy prowadzenie konkretnej działalności, ale jest przede wszystkim miejscem zatrudnienia dla związanych z nim pracowników. Natomiast przedsiębiorstwo realizuje cel gospodarczy. Jego definicja znajduje się w art. 55¹ k.c. Kodeks cywilny za przedsiębiorstwo uznaje zorganizowany zespół składników niematerialnych i materialnych, które zostały wymienione przykładowo, przeznaczony do prowadzenia działalności gospodarczej¹⁶. Czynnikiem konstytuującym przedsiębiorstwo jest występowanie elementu organizacji oraz funkcjonalnego powiązania różnorodnych jego składników umożliwiających traktowanie przedsiębiorstwa jako pewnej całości. To właśnie element organizacji pozwala odróżnić przedsiębiorstwo od majątku¹⁷. W ustawodawstwie krajowym pojęcie przedsiębiorstwa występuje w trzech znaczeniach. W znaczeniu funkcjonalnym traktowane jest jako określona działalność gospodarcza. W znaczeniu przedmiotowym przedsiębiorstwo ujmowane jest jako kompleks majątkowy, zdefiniowany w art. 55¹ k.c., związany z tą działalnością i stanowiący jej podstawę. Z kolei w znaczeniu podmiotowym występuje jako podmiot prawa prowadzący taką działalność¹⁸. W przedsiębiorstwie mogą być zatrudnieni pracownicy, ale dla bytu przedsiębiorstwa nie jest to konieczne, gdyż przedsiębiorstwo może funkcjonować bez pracowników i zlecać prace na zewnątrz. Z tego punktu widzenia nie każde przedsiębiorstwo jest zakładem pracy (np. przedsiębiorstwo prowadzone w formie jednoosobowej działalności niezatrudniającej pracowników), jak również

¹⁵ Wyrok WSA w Lublinie z 23.03.2016 r., I SA/Lu 1060/15, LEX nr 2103949.

¹⁶ Postanowienie SN z 2.06.2017 r., II CSK 722/16, LEX nr 2334883.

¹⁷ W. Pawlak [w:] *Kodeks cywilny. Część ogólna. Komentarz do wybranych przepisów*, red. J. Gudowski, LEX 2018, art. 55¹, nt 2.

¹⁸ Zob. M. Habdas [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. I, *Część ogólna (art. 1–125)*, red. M. Frasz, M. Habdas, LEX 2018, art. 55¹, nt 1.

nie każdy zakład pracy jest przedsiębiorstwem, np. urzędy państwowe, partie polityczne, które nie prowadzą działalności gospodarczej¹⁹.

Problematyczną kwestią jest określenie pracodawcy w przypadku spółki cywilnej. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 9.05.2017 r. stoi na stanowisku, że przedsiębiorstwo utworzone w ramach spółki cywilnej nie może aktualnie zatrudniać pracowników we własnym imieniu i działa na rachunek wspólników. Zdaniem sądu taka jednostka organizacyjna nie może być uznana za pracodawcę, gdyż nie spełnia koniecznej przesłanki dla uzyskania statusu pracodawcy, mianowicie zdolności zatrudniania we własnym imieniu pracowników. Posiada tylko jedno wymaganie – formę organizacyjną, obejmującą substrat osobowy i techniczny potrzebny do wykonywania określonego rodzaju działalności i związanego z tym procesu pracy²⁰.

1.2. Pojęcie części zakładu pracy w prawie pracy

W Kodeksie pracy w art. 23¹ k.p. ustawodawca zapewnia ochronę stosunku pracy także przy przejściu „części zakładu pracy” na innego pracodawcę. Niemniej podobnie jak w przypadku zakładu pracy ustawodawca nie definiuje także pojęcia „części zakładu pracy”, pomimo iż ma to doniosłe znaczenie dla każdego inwestora, gdyż musi on ocenić, czy nabywany przez niego majątek stanowi już część zakładu pracy, czy może są to tylko pojedyncze składniki majątkowe tego zakładu pracy, które nie stanowią jeszcze placówki dla zatrudnionych. Jest to o tyle istotne, że pozwoli na ocenę, czy nowy podmiot nabywający majątek od pracodawcy jest już związany konsekwencjami wynikającymi z art. 23¹ k.p. w stosunku do pracowników, którzy ewentualnie mogą zostać automatycznie przejęci wraz z transferem części zakładu pracy. Wykładnię tego pojęcia ustalają doktryna i orzecznictwo. Sąd Najwyższy wyjaśnił, że przez „część zakładu pracy” w rozumieniu art. 23¹ k.p. nie należy

¹⁹ E. Kumor-Jeziarska, *Pojęcie pracodawcy w razie przejścia zakładu pracy*, „Roczniki Nauk Prawnych” 2015/3, s. 55.

²⁰ Wyrok SN z 9.05.2017 r., II PK 68/16, LEX nr 2312018.

W publikacji kompleksowo omówiono najważniejsze obowiązki ciążyące na pracodawcy w sytuacji przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę. Przedstawiono je w sferze indywidualnego i zbiorowego prawa pracy, a ponadto poruszono kwestie socjalne, ubezpieczeń społecznych i prawa karnego.

Celem opracowania jest zwrócenie uwagi na problemy wiążące się z restrukturyzacją zakładu pracy i ochroną praw przejmowanych pracowników. Autorka wskazuje nie tylko na konkretne obowiązki, jakie musi wykonać pracodawca w związku z planowanym transferem zakładu pracy, lecz także na instrumenty prawne, po które może sięgnąć pracownik, jeżeli pracodawca nie wywiąże się w należyty sposób z tych obowiązków.

Uwzględnione zostały najnowsze zmiany legislacyjne, m.in. w zakresie dokumentacji pracowniczej czy przepisów dotyczących ochrony danych osobowych, ustawy o związkach zawodowych, a także inne istotne zagadnienia, odnoszące się np. do outsourcingu pracowniczego.

Książka jest przeznaczona przede wszystkim dla przedsiębiorców, pracowników działów personalnych oraz sędziów, adwokatów, radców prawnych, jak również dla przedstawicieli nauki zajmujących się omawianą tematyką.

Ewelina Kumor-Jeziarska – doktor nauk prawnych; pracownik naukowo-dydaktyczny w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego; adwokat; specjalizuje się w dziedzinie prawa pracy, szczególnie w zakresie indywidualnego prawa pracy, transferu zakładu pracy, odpowiedzialności pracodawcy, zatrudnienia w służbach mundurowych.



ISBN 978-83-8187-460-1



ZAMÓWIENIA:

INFOLINIA 801 04 45 45

ZAMOWIENIA@WOLTERSKLUWER.PL

WWW.PROFINFO.PL