

■ Postanowienia umów o pracę i regulacji wewnątrzzakładowych przy przejściu zakładu pracy w trybie art. 23¹ Kodeksu pracy

W przypadku przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę oraz zmiany jednej strony stosunku pracy nadal obowiązują dotychczasowe warunki umowy o pracę. I nie ma na to wpływu, czy źródłem uprawnień pracowniczych są zakładowe przepisy prawa pracy (np. postanowienia układów zbiorowych pracy, regulaminu wynagradzania, premiowania), czy tylko postanowienia zawarte w umowach o pracę.

Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę w trybie art. 23¹ Kodeksu pracy nie oznacza, że na nowego pracodawcę przechodzą zakładowe źródła prawa pracy, np. regulaminy czy układ zbiorowy pracy. Jednak w wyniku przejęcia zakładu pracy postanowienia niektórych z nich obowiązujące u dotychczasowego pracodawcy, tj. regulacje płacowe zawarte w regulaminie wynagradzania i układzie zbiorowym pracy, nowy pracodawca jest zobowiązany stosować do przejętych pracowników. Przepisy nie dopuszczają też możliwości, aby dotychczasowy i nowy pracodawca zawarli porozumienie, na podstawie którego uchylą stosowanie obowiązujących regulacji wewnątrzzakładowych. Takie porozumienie byłoby nieskuteczne wobec przejmowanych pracowników.

Obowiązywanie treści umowy o pracę po przejęciu

W razie przejścia zakładu pracy lub jego części w trybie art. 23¹ Kodeksu pracy na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy. Oznacza to, że bez podpisywania nowej umowy o pracę przejmujący zakład pracy pracodawca automatycznie wstępuje w prawa i obowiązki dotychczasowego pracodawcy w stosunku do przejętych pracowników.

W praktyce sprowadza się to do tego, że automatycznie z mocy prawa nawiązuje się między pracownikiem a nowym pracodawcą stosunek pracy o identycznej jak dotychczas treści. Potwierdza to też Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie:

SN *Z art. 23¹ Kodeksu pracy wynika wprost, że stosunek pracy u nowego pracodawcy – przejmującego, zwłaszcza w zakresie rodzaju umowy o pracę oraz warunków wynagrodzenia, kształtuje się na tych samych warunkach, co u poprzedniego pracodawcy (wyrok SN z 26 listopada 2003 r., I PK 620/02, Pr.Pracy 2004/7–8/57).*

Następuje to niezależnie od woli pracodawcy i pracownika.

Ani pracodawca nie może skutecznie wyłączyć tego skutku, ani pracownik nie może się mu skutecznie sprzeciwić.