

Przejęcie zakładu pracy na nowego pracodawcę w kontekście obowiązywania zakładowego układu zbiorowego

Abstract

At the time of economic crisis, the phenomenon of merger between many companies becomes certainly more common. It is a result of the fact, that entrepreneurs try to improve their economical and personal capability.

In such situations, many purchasers of workplaces face the problem of whether and how long they have to observe the provisions of the intra-company collective agreement which exists in the acquired workplace. This issue is regulated above all in the Article 241⁸ of the labour code, according to which the collective agreement accepted in the acquired workplace is in force during the period of one year since the moment of transfer.

It must be emphasized, that after abovementioned period of one year, the provisions of collective agreement which form the rights and obligations of individual labour relationship, do not automatically expire. If the new employer wants to worsen the legal situation of workers, he should apply it by the so-called altering notice of termination. As far as this matter is concerned, the Supreme Court has given many interesting judgments regarding the issue of obligation of justification included in the altering notice of termination.

¹ Doktorant w Katedrze Prawa Cywilnego UJ.

Streszczenie

W okresie kryzysu gospodarczego zjawisko łączenia się przedsiębiorstw staje się z pewnością coraz powszechniejsze. Wynika to z faktu, iż przedsiębiorcy dążą do zwiększenia swojego potencjału gospodarczego i osobowego.

W takich przypadkach, wielu nabywców zakładów pracy staje przed problemem tego czy, oraz na jak długo są oni zmuszeni do przestrzegania postanowień zakładowego układu zbiorowego obowiązującego w przejmowanym zakładzie pracy. Wskazaną kwestię reguluje w szczególności art. 241⁸ k.p., w myśl którego układ zbiorowy funkcjonujący w przejmowanym zakładzie pracy stosowany jest przez okres roku od dnia przejścia zakładu.

Należy podkreślić, że po upływie roku postanowienia układowe kształtujące treść poszczególnych stosunków pracy nie przestają automatycznie wywierać skutków prawnych. W przypadku gdy pracodawca zamierza pogorszyć sytuację pracowników, powinien stosownie do art. 241¹³ k.p. dokonać tego w trybie wypowiedzeń zmieniających. Odnośnie wskazanego zagadnienia powstało niezwykle interesujące orzecznictwo Sądu Najwyższego, dotyczące w szczególności obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia zmieniającego.

I. Wstęp

W związku z obecną sytuacją gospodarczą, zjawisko łączenia się (fuzji) przedsiębiorstw nie należy do rzadkich. Jest to oczywista konsekwencja dążenia przedsiębiorców do zwiększania potencjału ekonomicznego i zaplecza infrastrukturalnego, co w efekcie pozwala zwiększyć ich konkurencyjność w obrocie gospodarczym.

W takich sytuacjach przejmujący przedsiębiorca staje często przed problemem związanym z obowiązywaniem układu zbiorowego u dotychczasowego pracodawcy. Dlatego też nowi pracodawcy szukają zwykle sposobów pozwalających na uniknięcie konieczności stosowania postanowień układów zbiorowych (powstałych zazwyczaj w zupełnie innej sytuacji gospodarczej a nawet ustrojowej), które zazwyczaj w sposób niezwykle korzystny określają uprawnienia pracownicze.

II. Przejście zakładu pracy

Przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę zostało uregulowane przede wszystkim w art. 23¹ k.p.² który w § 1 przewiduje, iż w razie przejścia zakładu pracy lub jego części

² Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, Dz.U. z 1974, Nr 24, poz. 141 z późn. zm.

na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy, z zastrzeżeniem przepisów § 5. Jak podkreśla się w doktrynie:

Przepis art. 23¹ § 1 jest bezwzględnie obowiązujący i przejęcie w tym trybie pracowników przez nowego pracodawcę następuje z mocy prawa, co nie jest uzależnione od jakichkolwiek czynności pracowników³.

Z kolei Sąd Najwyższy wielokrotnie wskazywał, że:

Porozumienie rozwiązujące stosunek pracy, które zmierza do wyłączenia automatyzmu prawnego kontynuacji stosunku pracy w przypadku przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę jest nieważne ze względu na sprzeczność z bezwzględnie obowiązującą normą art. 23¹ § 1 k.p.⁴

Należy więc stwierdzić, że w odniesieniu do przejścia zakładu pracy polski ustawodawca przyjął zasadę automatyzmu prawnego.

Trzeba w tym miejscu dodać, iż nie dochodzi do przejścia zakładu pracy w razie zmian form prawno-organizacyjnych podmiotu zatrudniającego pracowników. W myśl poglądów Sądu Najwyższego:

Bez względu na to, czy dochodzi do przekształcenia spółki osobowej w kapitałową, kapitałowej w osobową, kapitałowej w inną kapitałową, spółka przekształcona nie jest nowym pracodawcą, lecz tym samym, aczkolwiek nie takim samym⁵.

Na gruncie omawianego przepisu powstaje niezwykle istotne pytanie: mianowicie, kiedy dokładnie (w jakim momencie) dochodzi do przejścia zakładu pracy. Należy się opowiedzieć za poglądem, zgodnie z którym datą przejścia zakładu pracy jest data jego faktycznego przejęcia przez nowego pracodawcę, ponieważ dopiero z tą chwilą posiada on możliwość realizacji wszystkich swoich obowiązków i uprawnień. Ustalenie tej daty może jednakże stwarzać pewne trudności⁶. Podobne zapatrywanie dominuje w orzecznictwie Sądu Najwyższego, który uważa, że:

Istotne jest ustalenie dokładnego momentu przejścia części restrukturyzowanego zakładu na nowego pracodawcę. Od tego bowiem zależy, czy i który pracodawca może kogoś zwolnić. Chwili przejścia zakładu w trybie art. 23¹ k.p. nie można utożsamiać wyłącznie z datą podpisania umowy sprzedaży. Decyduje bowiem nie tytuł prawny, lecz faktyczne dysponowanie przekazanym majątkiem⁷.

³ W. Muszalski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2011.

⁴ Wyrok SN z dnia 7 lutego 2007 r., sygn. akt I PK 269/06.

⁵ Wyrok SN z dnia 19 października 2010 r., sygn. akt II P 91/10.

⁶ Por. W. Muszalski, *op.cit.*

⁷ Wyrok SN z dnia 29 maja 2007 r., sygn. akt I PK 282/06.

Nie jest zatem dopuszczalne przyjmowanie apriorycznego założenia, że do przejścia zakładu pracy dojdzie w momencie zawarcia stosownej umowy pomiędzy przedsiębiorcami. Za decydującą trzeba bowiem uznać możliwość faktycznego dysponowania majątkiem nabytego przedsiębiorstwa, a w konsekwencji – możliwość decydowania o prawach i obowiązkach przejętych pracowników.

III. Skutki przejścia zakładu pracy w zakresie zbiorowego prawa pracy

Na płaszczyźnie zbiorowego prawa pracy uzupełnieniem art. 23¹ k.p. jest art. 241⁸ k.p., w myśl którego (§ 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. Artykuł 241⁸ § 1 przewiduje również, że postanowienia tego układu stosuje się w brzmieniu obowiązującym w dniu przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę. Pracodawca może przy tym stosować do tych pracowników korzystniejsze warunki niż te, które wynikają z dotychczasowego układu.

Jak trafnie zauważa W. Muszalski:

Ustawodawca musiał wyważyć między dwiema wartościami, którymi są ochrona uprawnień układowych przejmowanych pracowników oraz możliwości ekonomiczne respektowania tych uprawnień przez nowego pracodawcę, nie zawsze będącego w wystarczającej do tego kondycji⁸.

Stąd też, roczny termin obowiązywania układu w dotychczasowym brzmieniu (a właściwie stosowania jego postanowień wobec pracowników nim związanych w dacie przejścia zakładu pracy) jest niewątpliwie regulacją kompromisową.

W związku z tym, że okres 1 roku należy liczyć od dnia przejścia zakładu pracy, powstał problem odnośnie sposobu jego ustalenia. Sąd Najwyższy wyraził pogląd, iż:

Roczny termin, o którym mowa w art. 241⁸ k.p. ma charakter ciągły, a więc stosuje się do niego odpowiednio art. 112 k.c.⁹, co oznacza, że jeden rok liczy się od dnia przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę do dnia, który odpowiada mu datą¹⁰.

⁸ W. Muszalski, *op.cit.*

⁹ Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny, Dz.U. z 1964, Nr 16, poz. 93 z późn. zm.

¹⁰ Wyrok SN z dnia 29 września 2005 r., sygn. akt I PK 531/03.

Zatem, przykładowo, gdyby do przejścia zakładu pracy doszło 15 lipca, to układ zbiorowy obowiązywał będzie do 15 lipca roku następnego.

Jak już zostało wskazane wyżej, art. 241⁸ § 1 k.p. przewiduje wprost, iż pracodawca może stosować wobec nowych pracowników warunki korzystniejsze, niż te wynikające z obowiązującego układu zbiorowego. Jednakże najczęściej pracodawcy są zdecydowanie bardziej zainteresowani znalezieniem takich rozwiązań, które pozwolą im na uniknięcie konieczności przestrzegania postanowień układu przyznających zazwyczaj pracownikom wiele dodatkowych uprawnień.

Jednakże, okres roczny o którym mowa w omawianym przepisie ma niewątpliwie charakter ochronny, stąd też, jak podkreśla A. M. Świątkowski:

Pracodawca przejmujący zakład albo jego część nie może dokonać żadnych zmian na niekorzyść pracowników w umowach o pracę ukształtowanych pod rządem układu zbiorowego pracy obowiązującego w przejmowanym zakładzie pracy lub jego części¹¹.

W podobnym tonie wypowiedział się także Sąd Najwyższy:

Treść układu zbiorowego pracy w brzmieniu aktualnym w dacie transferu, także w zakresie regulacji systemu i rozkładu czasu pracy oraz okresów rozliczeniowych, obowiązuje pracodawcę przejmującego zakład (art. 241⁸ § 1 k.p.). Późniejsze zmiany dokonane w tym akcie nie mają zastosowania do pracowników przejętych w trybie art. 23¹ § 1 k.p.¹².

Dlatego też należy przyjąć, iż w okresie roku od dnia przejścia zakładu pracy nowy pracodawca nie może (w celu zmiany postanowień umowy o pracę) zastosować wobec przejętych pracowników wypowiedzenia zmieniającego, o którym mowa w art. 42 k.p. W jednym z orzeczeń, Sąd Najwyższy stanął jednak na stanowisku przeciwnym, w myśl którego:

Dopuszczalne jest wypowiedzenie przez pracodawcę warunków umowy o pracę już w okresie roku, w którym wobec pracownika przejętego stosuje się postanowienia dotychczasowego układu zbiorowego pracy, jeżeli wypowiedzenie wywołuje skutek po upływie roku¹³.

Jest to niewątpliwie pogląd kontrowersyjny, w szczególności mając na uwadze brzmienie art. 241⁸ § 2 k.p., który stanowi, że 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

¹¹ A. M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012.

¹² Wyrok SN z dnia 11 marca 2010 r., sygn. akt I PK 191/09.

¹³ Uchwała SN z dnia 8 lutego 2005 r., sygn. akt I PZP 9/04.

tych warunków. Stąd wydaje się, że upływ terminu rocznego obowiązywania układu zbiorowego, w żadnym wypadku nie oznacza, że postanowienia układu kreujące elementy stosunku pracy przestają automatycznie obowiązywać. Przeciwnie, z przywołanego przepisu wynika wprost, iż obowiązują one tak długo, aż dojdzie do ich zmiany w trybie wypowiedzenia zmieniającego.

Wskazane stanowisko znajduje pełną aprobatę w orzecznictwie Sądu Najwyższego, który orzekł, iż:

Możliwość wprowadzenia legalnych i skutecznych zmian istotnych warunków umowy o pracę lub istotnych składników (elementów) treści stosunku pracy, w tym pogorszenie istotnych warunków pracowniczego zatrudnienia wymaga zachowania prawem przewidzianego lub akceptowanego trybu dokonywania istotnych modyfikacji stosunków pracy, tj. porozumienia stron albo wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy lub płacy. Zawartość normatywna art. 214¹³ § 2 k.p. nie pozostawia wątpliwości, że także po upływie okresu stosowania (obowiązywania) dotychczasowego układu zbiorowego pracy, wskutek jego rozwiązania w sposób prawem przewidziany, wynikające z tego układu i przejęte do treści indywidualnych stosunków pracy warunki istotne, stosuje się do upływu okresu ich wypowiedzenia. A contrario oznacza to, że bez zachowania trybu wymaganego do zmiany istotnych elementów treści stosunku pracy, ukształtowanych wskutek przeniknięcia dotychczasowych korzystniejszych postanowień układowych do treści indywidualnych stosunków pracy, wykluczona jest legalna i skuteczna zmiana lub „ustanie” warunków umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy, które uzyskały własny „samoistny” walor prawny istotnych składników treści stosunku pracy¹⁴.

IV. Wypowiedzenie zmieniające po upływie okresu, o którym mowa w art. 241⁸ k.p.

Wspomniany wyżej artykuł 241⁸ § 2 k.p., w myśl którego 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, w zdaniu drugim przewiduje, że przepis art. 241¹³ § 2 zdanie drugie stosuje się w tym przypadku. Oznacza to, że przy wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umów o pracę nie obowiązuje ochrona szczególna przed wypowiedzeniem, albowiem zgodnie z art. 241¹³ § 2 zd. 2 k.p. przy wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę

¹⁴ Wyrok SN z dnia 3 marca 2011 r. ,sygn. akt II PK 161/10.

nawiązania stosunku pracy nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzenia warunków takiej umowy lub aktu.

Trzeba przy tym wskazać, że w zakresie wykładni omawianego przepisu doszło na przestrzeni kilku lat do zasadniczej zmiany linii orzeczniczej Sądu Najwyższego. W pierwszych orzeczeniach Sąd wskazywał, iż:

Do wypowiedzenia warunków pracy lub płacy wynikających z rozwiązanego układu zbiorowego pracy nie stosuje się przepisów o szczególnej ochronie stosunku pracy oraz – w odniesieniu do umowy zawartej na czas nieokreślony – o zasadności wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p.) i konsultacji związkowej (art. 38 § 1 k.p.). Pracodawca jest jedynie związany przepisami o równym traktowaniu pracowników i ich niedyskryminacji oraz zakazem czynienia z prawa wypowiedzenia użytku w sposób sprzeczny z zasadami współżycia społecznego i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa¹⁵.

Następnie SN znacząco zmienił przedstawione zapatrywanie i uznał, że:

W razie utraty mocy obowiązującej (rozwiązania) dotychczasowego układu zbiorowego pracy i braku możliwości zawarcia lub wydania zakładowego regulaminu wynagradzania, ze względu na wspólne uzgodnione negatywne stanowisko zakładowych organizacji związkowych, pracodawca może regulować warunki pracy i płacy według standardów powszechnego prawa pracy, co sprawia, że dokonane wypowiedzenie zmieniające wymaga zbadania jego zgodności z prawem i zasadności na gruncie powszechnie obowiązującego prawa pracy¹⁶.

Od kilku lat została ukształtowana trwała linia orzecznicza zapoczątkowana uchwałą składu 7 sędziów SN w myśl której:

Przepis art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. nie wyłącza wymagania zasadności wypowiedzenia warunków pracy i płacy (art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p.) oraz konsultacji zamiaru tego wypowiedzenia z reprezentującą pracownika zakładową organizacją związkową (art. 38 k.p.), jeżeli rozwiązany układ zbiorowy pracy nie został zastąpiony nowym układem zbiorowym pracy ani regulaminem wynagradzania¹⁷.

Wypowiedzenie zatem warunków pracy i płacy po okresie obowiązywania u nowego pracodawcy układu zbiorowego musi być nie tylko uzasadnione, lecz także skonsultowane z reprezentującą pracownika zakładową organizacją związkową.

Warto w tym miejscu odpowiedzieć na pytanie, co stanowić będzie w takim przypadku uzasadnienie dla dokonania wypowiedzenia zmieniającego. W szczególności należy rozważyć, czy sam upływ rocznego okresu ochronnego stanowi przyczynę wystarczającą.

¹⁵ Wyrok SN z dnia 14 lutego 2006 r., sygn. akt III PK 109/05.

¹⁶ Wyrok SN z dnia 5 kwietnia 2007 r., sygn. akt I PK 255/06.

¹⁷ Uchwała SN z dnia 15 października 2008 r., sygn. akt III PZP 1/08.

Wskazane zagadnienie stanowiło przedmiot rozstrzygnięcia Sądu Najwyższego, który opowiedział się za następującym stanowiskiem:

Wypowiedzenie układu zbiorowego pracy, czy też utrata przez niego mocy obowiązującej stanowi dostateczną (autonomiczną) przyczynę wypowiedzenia warunków pracy i płacy i nie jest konieczne dodatkowe wskazanie ekonomicznych motywów złożenia wypowiedzenia¹⁸.

Innymi słowy, zdaniem SN sama utrata mocy obowiązującej przez układ zbiorowy (niezależnie od jej przyczyny) stanowi dostateczną podstawę uzasadniającą wręczenie pracownikowi wypowiedzenia zmieniającego.

Jednakże również w tym przypadku doszło do znaczącej zmiany zapatrywań w orzecnictwie. Pojawił się bowiem pogląd, w myśl którego utrata mocy obowiązującej przez układ zbiorowy nie stanowi wystarczającej przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie zmieniające. W 2009 r. SN orzekł, iż:

Wypowiedzenie zmieniające spowodowane uchYLENIEM LUB ZMIANĄ UKŁADU ZBIOROWEGO powinno być szerzej uzasadnione i nie może opierać się wyłącznie na zmianach układu¹⁹.

Należy zatem przyjąć, iż utrata mocy obowiązującej przez układ zbiorowy stanowi warunek niezbędny dla wypowiedzenia zmieniającego. Jest to jednak warunek niewystarczający, pracodawca musi bowiem każdorazowo w sposób wyczerpujący uzasadnić, dlaczego danego pracownika dotyka określona zmiana warunków pracy i płacy. Tym samym, gdyby pracodawca ograniczył się do wskazania, że przyczyną wypowiedzenia zmieniającego jest „utrata mocy obowiązującej przez układ zbiorowy”, pracownik mógłby z powodzeniem dochodzić roszczeń określonych w k.p. przed sądem.

V. Wypowiedzenie zmieniające a procedura zwolnień grupowych

Omawiając niniejsze zagadnienie nie sposób pominąć kwestii tzw. zwolnień grupowych. Nasuwa się bowiem pytanie, czy pracodawca, który po upływie okresu obowiązywania układu zbiorowego zamierza całkowicie zniwelować skutki jakie układ wywiera na stosunki pracy załogi, musi niejako automatycznie rozpoczynać procedurę o której mowa w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników²⁰.

¹⁸ Wyrok SN z dnia 6 stycznia 2006 r., sygn. akt III PK 108/05.

¹⁹ Uchwała SN z dnia 4 stycznia 2008 r., sygn. akt I PZP 9/07.

²⁰ Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. – Ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, Dz.U. z 2003, Nr 90, poz. 844 z późn. zm.

Moim zdaniem, procedurę zwolnień o których mowa w art. 1 wskazanej ustawy należy rozpocząć wtedy, gdy wskazana w tym przepisie liczba pracowników nie zaakceptuje wypowiedzenia zmieniającego, co w konsekwencji doprowadzi do rozwiązania stosunku pracy. Do tego momentu nie jest bowiem możliwe chociażby wyłonienie grup pracowników odchodzących z przedsiębiorstwa, gdyż pracodawca nie posiada jeszcze jakiegokolwiek wiedzy w zakresie tego, czy, a jeśli tak, to jaka liczba pracowników nie przyjmie wypowiedzenia zmieniającego.

Takie stanowisko wynika również z jednego z orzeczeń Sądu Najwyższego, który stwierdził, że:

Nie można w każdym przypadku dokonywania zmian treści stosunku pracy pracowników w okolicznościach opisanych hipotezą norm zawartych w przepisie art. 241¹³ § 2 k.p. i innych przepisach Działu XI k.p. odsyłającego do art. 241¹³ § 2 k.p., uruchamiać procedury zwolnień grupowych z art. 2 do 4 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników²¹.

Wreszcie, należy przedstawić analizowane zagadnienie w nieco innym kontekście. Mianowicie, powstaje problem czy w przypadku nieprzyjęcia wyłącznie przez jednego pracownika wypowiedzenia zmieniającego, może mieć zastosowania art. 10 Ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, który przewiduje, że warunkiem aby osoby odchodzące z pracy otrzymały odprawę przewidzianą przez tę ustawę, wyłącznym powodem uzasadniającym wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron muszą być przyczyny leżące po stronie pracodawcy.

Istnieje niewątpliwie wiele argumentów przemawiających za uznaniem, iż omawiana regulacja znajdzie zastosowanie w takim przypadku. Nie ma przecież wątpliwości, że proces zmierzający do zmiany warunków pracy lub płacy w wyniku którego dochodzi do wygaśnięcia stosunku pracy jest zapoczątkowywany najczęściej wyłącznie z tego względu, że pracodawca zmierza do wyłączenia obowiązywania postanowień układu zbiorowego będących treścią poszczególnych stosunków pracy. Dostrzegam również fakt, iż odbiór i ocena proponowanych warunków zatrudnienia mają charakter subiektywny, więc w przypadku gdy pracodawca proponuje warunki które nie satysfakcjonują danego pracownika, ryzykownym wydaje się wskazywanie na pracownika jako na podmiot, który przyczynił się do rozwiązania stosunku pracy.

Z drugiej strony, można wskazać także na zasadne argumenty przemawiające za uznaniem, że art. 10 nie powinien być stosowany do oceny takiego przypadku, a zatem

²¹ Wyrok SN z dnia 30 września 2011 r., sygn. akt III PK 14/11.

pracodawca nie będzie zobowiązany do zapłaty odprawy pieniężnej odchodzącemu pracownikowi. To bowiem zawsze pracownik jest podmiotem, od którego ostatecznie zależy przyjęcie bądź odrzucenie nowych warunków pracy. Konsekwentnie, nie można uznać w takiej sytuacji, że to wyłącznie na pracodawcy spoczywa odpowiedzialność za skutki wypowiedzenia zmieniającego.

Mając na uwadze powyższe argumenty, uważam, że nie jest możliwe aprioryczne przesądzenie tego, czy art. 10 znajdzie zastosowanie w takich okolicznościach. W moim przekonaniu, ocena powinna zawsze uwzględniać całokształt okoliczności konkretnej sprawy. Jeżeli bowiem warunki wypowiedzenia są oczywiście (obiektywnie) niekorzystne dla pracownika i polegają np. na drastycznej obniżce wynagrodzenia lub zmianie miejsca pracy na takie, które znajduje się w znaczącej odległości od dotychczasowego, to nie ma żadnych przeszkód aby zasadnie twierdzić, że wyłączną przyczyną wygaśnięcia stosunku pracy były przyczyny leżące po stronie pracodawcy.

Konsekwentnie, w przypadku odmowy przyjęcia nowych warunków pracy lub płacy niezajdujących jakiegokolwiek racjonalnego (obiektywnego) uzasadnienia, w mojej ocenie, pracownik nie będzie miał prawa do odprawy pieniężnej przewidzianej w art. 10 Ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

VI. Podsumowanie

Jak wynika z przedstawionej analizy, przedsiębiorca planujący przejęcie zakładu pracy w którym obowiązuje zakładowy układ zbiorowy powinien mieć świadomość istnienia szeregu regulacji prawnych które powodują, że pomimo faktu wstąpienia przez niego *ex lege* w stosunki pracy zamiast dotychczasowego pracodawcy, jego swoboda decydowania o warunkach zatrudnienia w przejmowanym zakładzie jest znacząco ograniczona.

W szczególności powinien mieć na względzie, iż układ zbiorowy na mocy bezwzględnie obowiązujących przepisów k.p. będzie obowiązywał w dotychczasowym brzmieniu przez równy rok od dnia przejęcia zakładu pracy.

Co ważne, postanowienia układu kształtujące prawa i obowiązki pracowników i pracodawcy nie przestają obowiązywać automatycznie z upływem wskazanego okresu. Pracodawca zamierzający pogorszyć sytuację prawną pracowników powinien bowiem dokonać tego w trybie wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 k.p.). Takie wypowiedzenie, powinno być także stosownie uzasadnione.

Trzeba wreszcie dodać, że wręczenie wypowiedzenia zmieniającego we wskazanej sytuacji może powodować w pewnych okolicznościach konieczność wypłacenia odpraw pieniężnych w przypadku zwolnień grupowych lub indywidualnych.