

Właściciel dzielący firmę oszukuje pracowników

PRAWO PRACY | Pracodawcy przekazują część zakładu pracy w inne ręce, by łatwo zredukować etaty w ramach „kryzysowych” zwolnień. Robią to z premedytacją, wykorzystując niezajomość prawa zatrudnionych

MARTA GADOMSKA

– Wręczono mi informację o przejściu zakładu pracy w inne ręce, a niedługo po tym rozwiązano umowę za porozumieniem stron. Szef tłumaczył, że to normalna procedura. Zapewniał, że nowy pracodawca podpisze ze mną kolejny angaż. Itak było – z tym że był terminowy, a po kilku miesiącach zostałem zwolniony. Z powodu nowego, krótkiego stażu pracy dostałem zaniżoną odpłatność i zaledwie miesięczny okres wypowiedzenia – opowiada pan Maciej, były pracownik dużej firmy handlowej, w której przepracował ponad dziesięć lat.

Inny czytelnik pracy nie stracił, ale u nowego pracodawcy zamiast etatu ma umowę cywilnoprawną.

Mniej niż dwudziestu

Niektórzy pracodawcy działają jeszcze inaczej. **Zakładają spółki córki albo dogadują się z firmami rozpoczynającymi działalność. Te przejmują tylko część zakładu, w tym nie więcej niż 20 osób.** Chwilę później ludzie tracą posady i nie dostają odpraw, bo nowy szef nie stosuje ustawy o zwolnieniach grupowych. Tłumaczy, że zatrudnia mniej niż 20 pracowników. Prawnicy potwierdzają tego typu nadużycia. Mówią, że pokusa jest szczególnie tam,

gdzie załoga jest zdecydowanie zbyt liczna, a pakiety socjalne gwarantują zatrudnienie w spółkach macierzystych. Wskazują na telekomunikację, górnictwo, służbę zdrowia oraz inne prywatyzowane sektory gospodarki.

Sprawa do wygrania

– Utworzenie tzw. wewnętrznego pracodawcy w firmie tylko po to, by ominąć przepisy o zwolnieniach grupowych, to nadużycie praw właścicielskich. Takie działanie jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa i zasadami współzycia społecznego – tłumaczy prof. Jerzy Wratny. Przywołuje orzeczenie ETS w sprawie Rockfon z 7 grudnia 1995 r. (C-449/93), na które poszkodowani pracownicy mogą się powołać w sądzie. – Na gruncie tego wyroku sąd polski mógłby uznać, że nie było wydzielenia spółki córki, a zatrudnieni powinni być zwalniani na podstawie ustawy o zwolnieniach grupowych – dodaje prof. Wratny.

Pracownikom, którzy rozwiązali umowy za porozumieniem stron, pozostaje natomiast roszczenie o uchylenie się od skutków prawnych złożonego oświadczenia woli, jeżeli udowodnią, że pracodawca podstępnie wprowadził ich w błąd (art. 86 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

♦ **OPINIA**

Sławomir Paruch

wspólnik w kancelarii
Sotysiński,
Kawecki & Szlęzak



ROBERT GARDZINSKI

Najważniejsze grzechy pracodawców to: wydzielenie części zakładu w celu jego łatwiejszej lub tańszej likwidacji czy też przeniesienie części zakładu do pracodawcy zewnętrznego w celu pozbawienia pracowników uprawnień przysługujących w zakładzie macierzystym. Transfer wykorzystują też

– Warto tu przywołać wyrok Sądu Najwyższego z 26 czerwca 2007 r., w którym stwierdzono, że jeżeli przyczyną porozumienia rozwiązującego umowę o pracę jest przejście przedsiębiorstwa, to jako zmierzające do obejścia art. 23 § 1 k.p. jest ono nieważne z mocy prawa (IPK 11/07) – dodaje Patrycja Zawirska, prawnik w kancelarii Bartłomiej Raczkowski kancelaria prawa pracy.

W przepisach bez zmian

Nowy pracodawca, nabywając majątek części przedsiębiorstwa i przejmując zatrudnionych, staje się

DLA „RZ”

do rozbitcia związków zawodowych. W innych krajach Europy, w których implementowana została Acquired Rights Directive, nie jest lepiej. W ciekawym orzeczeniu z 7 lutego 2008 r. (sygn. 2874/2008) włoski Corte Suprema di Cassazione (Sezione Lavoro) stwierdził, że przeniesienie przedsiębiorstwa dokonane wyłącznie po to, by ułatwić nabywcy rozwiązanie umów o pracę, ponieważ w takim trybie jest ono tańsze i prostsze, jest bezskuteczne oraz daje przeniesionym pracownikom podstawę do żądania przywrócenia do pracy u zbywcy.

stroną w dotychczasowych stosunkach prawnych. **Art. 23 k.p. zastrzega jeszcze, że transfer nie może być przyczyną redukcji. Przepis ma zatem chronić prawa nabyte przejmowanych pracowników, a paradoksalnie wykorzystuje się go do tego, by ich tych praw pozbawić.** Czy to wymusza zmianę przepisów? Zdaniem ekspertów nie ma takiej potrzeby, choć – jak wskazuje prof. Wratny – inspekcja pracy i związki zawodowe mają tu do odegrania niebagatelną rolę uświadamiającą. ■

@ masz pytanie, wyślij e-mail do autorki

m.gadomska@rp.pl