

# Podział etatu na kilku przejmujących

**ORZECZENIE** Umowa o pracę w pełnym wymiarze może zostać podzielona np. na dwie niepełnoetatowe, jeśli dotychczasowego zatrudniającego przejmą dwie firmy

**Łukasz Guza**  
lukasz.guza@infor.pl

Jeśli poszczególne części działalności zakładu pracy przejmują różne przedsiębiorstwa, to każda z nich może przejąć częściowo etaty pracowników. Jeżeli zatrudniony by się na to nie zgodził lub prowadziłoby to do pogorszenia jego sytuacji, możliwe jest rozwiązanie umowy z przyczyn dotyczących pracodawcy. Tak wynika z opinii rzecznika generalnego Trybunału Sprawiedliwości UE Macieja Szpunara (z 26 listopada 2019 r.).

– Takie rozwiązanie wydaje się logiczne. Ale w praktyce może prowadzić do osłabienia ochrony pracowników przy przejściu zakładu pracy – uważa dr Maciej Chakowski, partner w kancelarii C&C Chakowski & Ciszek.

## Gdzie i u kogo?

Sprawa, którą zajmował się rzecznik, dotyczy pracownicy z Belgii. Była ona zatrudniona w firmie ISS Facility Services zajmującej się pracami porządkowymi w różnych budynkach miejskich Gandawy. Zamówienie publiczne na taką działalność było podzielone na trzy części. Pierwsza obejmowała muzea i obiekty historyczne, druga biblioteki i domy kultury, a trzecia budynki administracyjne. Od 1 kwietnia 2013 r. wspomniana pracownica została koordynatorką zadań obejmujących trzy obiekty (odpowiadających trzem różnym częściom zamówienia).

Jej pracodawca nie wygrał jednak kolejnego przetargu na prowadzenie omawianej działalności (na okres od 1 września 2013 r.). Pierwszą i trzecią część zamówienia przyznano firmie Atalian, a drugą – przedsiębiorstwu Cleaning Masters.

30 sierpnia 2013 r. ISS Facility Services poinformowała zatrudnioną, że na skutek przejścia przedsiębiorstwa od 1 września 2013 r. nie będzie wcho-

dziła już w skład personelu firmy i rozpocznie pracę w Atalian. Jednocześnie zawiadomiła to przedsiębiorstwo, że z mocy prawa przejmuje ono umowę pracownicy od 1 września. Atalian poinformowała ISS Facility Services, że według niej nie nastąpiło przejście przedsiębiorstwa i nie pozostaje w żadnym stosunku umownym z zatrudnioną. Ta ostatnia zażądała więc przed sądem pracy odszkodowania od ISS Facility Services w związku z zakończeniem zatrudnienia.

Sąd przychylił się do jej żądania (uznał, że do przejścia nie doszło). Sąd II instancji ocenił jednak, że tożsamość jednostki gospodarczej została zachowana, więc doszło do przejścia przedsiębiorstwa w rozumieniu dyrektywy z 12 marca 2001 r. dotyczącej ochrony praw pracowników w przypadku przejścia przedsiębiorstw (Dz.U. 2001, L 82, s. 16). Powziął jednak wątpliwości dotyczące skutków transferu różnych części przedsiębiorstwa do kilku przejmujących (czy wówczas obie firmy przejmują pracownika proporcjonalnie, czy też jedynie ta, na którą przechodzą zadania, do których głównie był zatrudniony podwładny). Takie pytania prejury skierował do TSUE.

## Dzielić lub rozwiązać

W swojej opinii rzecznik przypomniał, że dla określenia, czy ma miejsce „przejście” przedsiębiorstwa, decydującym kryterium jest to, czy przejmowana jednostka zachowuje swą tożsamość. A jednostkę taką stanowi każde połączenie osób i innych składników „pozwalające na prowadzenie działalności gospodarczej, które realizuje określony cel oraz jest dostatecznie zorganizowane i niezależne”. W niektórych sektorach może ona przy tym funkcjonować bez materialnych składników majątkowych (zachowanie tożsamości nie zależy wówczas od ich przeniesienia).

Chodzi o branże, w których działalność opiera się głównie na sile roboczej, czyli np. dotyczy usług sprzątnia. Stosowanie dyrektywy 2001/23 jest możliwe także w odniesieniu do zamówień na usługi (w tym zamówień publicznych). Nie wyklucza go także fakt, że np. działalność jednostki ma być przeniesiona do dwóch innych podmiotów.

Rzecznik wskazał też, że zgodnie z art. 3 ust. 1 dyrektywy prawa i obowiązki zbywającego wynikające ze stosunku pracy istniejącego w momencie przejścia przechodzą w jego wyniku na przejmującego. W niniejszej sprawie pracownica była odpowiedzialna za trzy obiekty odpowiadające trzem częściom zamówienia, z których dwie przyznano Atalian, a jedną Cleaning Masters. Jeśli tylko ta pierwsza spółka (jako główny przejmujący) miałaby przejąć podwładną, to w rezultacie zatrudniałaby na pełny etat osobę, która w nabywanej części przedsiębiorstwa pracowała w wymiarze 2/3 etatu. Roz-

wiązanie to byłoby nieproporcjonalne.

Zdaniem rzecznika w takiej sytuacji zgodny z celem dyrektywy jest podział pełnoetatowej umowy na dwie umowy w niepełnym wymiarze (u dwóch odrębnych przejmujących) proporcjonalnie do zadań pełnionych przez pracownika. Jeśli jest to niemożliwe albo doprowadziłoby do pogorszenia sytuacji zatrudnionego (albo ten ostatni się na to nie zgadza), to można rozwiązać taką umowę. Z mocy prawa uznaje się wówczas, że doszło do tego z przyczyn dotyczących pracodawcy (przejmujących; w Polsce co do zasady pracownikowi należałoby się zatem odprawa).

## Słabsza ochrona?

– Do tej pory brakowało rozstrzygnięć w tego typu przypadkach. Ta opinia to novum. Rzecznik musiał ocenić, czy pracownika przejmie jedynie główny przejmujący, czy też dojdzie do podziału. Przyjął racjonalne rozwiązanie, ale dla pracowników może być to pyrrusowe zwycięstwo – uważa Sławomir Paruch, radca prawny i partner w kancelarii Raczkowski Paruch.

## OPINIA

### Możliwa furtka do rozstania się z pracownikiem



DR MAGDALENA  
ZWOLIŃSKA

adwokat i partner w kancelarii NGL Legal

Stanowisko rzecznika generalnego jest kontrowersyjne. W praktyce może powodować negatywne konsekwencje dla pracowników. Bardzo częste są sytuacje, gdy przy przejściu części zakładu pracy okazuje się, że zadania niektórych pracowników tylko w części (np. w 60 proc.) związane są z przekazywanym przedsiębiorstwem, a w pozostałej – z dotychczasowym pracodawcą. W tym zakresie pojawia się pytanie, czy umowa o pracę powinna zostać podzielona między pracodawców. Dotychczas w takich przypadkach przyjmowano, że pracownik znajdzie się tam, gdzie trafi większa część realizowanych przez niego zadań. Rzecznik proponuje podział umowy o pracę proporcjonalnie do zadań wykonywanych przez pracownika. Jeśli pracownik nie zgadza się na to, zdaniem rzecznika, umowę o pracę można rozwiązać. Mam wątpliwość, czy taka interpretacja nie będzie wykorzystywana przez pracodawców do rozstania się z zatrudnionymi podczas „przejścia”. Dodatkowo należy zauważyć, że kodeks pracy wprost zakazuje rozwiązania umowy „w związku z przejściem”.

Chodzi o to, że podział umowy może nie być korzystny dla zatrudnionych. Zazwyczaj wolą oni pracować dla jednego podmiotu, bo jest to prostsze (m.in. mają jedną umowę i otrzymują wynagrodzenie z jednego źródła; łatwiej można też np. zaplanować harmonogram pracy i plan urlopów itp.).

– Przy przejściu zakładu pracy zatrudnieni obawiają się zmian. Pracodawcy starają się ich uspokoić, twierdząc, że nadal będą wykonywać zadania na tych samych warunkach. Tymczasem w przypadku przejścia przez kilka podmiotów dotychczasowe zasady od razu zmienią się diametralnie – wskazuje dr Maciej Chakowski.

Jego zdaniem zatrudnieni, którzy nie chcą pracować w kilku przedsiębiorstwach, będą rezygnować z dalszego zatrudnienia (zwłaszcza jeśli przejmujących będzie jeszcze więcej niż w omawianej sprawie i umowę trzeba będzie podzielić np. na trzy lub cztery niepełnoetatowe).

– A to budzi wątpliwości z punktu widzenia społeczno-gospodarczego przeznaczenia przepisów dotyczących przejścia zakładu pracy. Artykuł 23<sup>1</sup> kodeksu pracy, który reguluje tę kwestię na krajowym gruncie, ma przecież na celu ochronę pracowników w razie przejścia firmy – dodaje dr Chakowski.

Warto też rozważyć, czy pracownik miałby swobodny wybór, tzn. czy możliwe będzie rozwiązanie np. tylko jednej z dwóch niepełnoetatowych umów.

– Wydaje się, że pracownik zachowa takie prawo selekcji. Przemawiają za tym obecne, krajowe przepisy. Artykuł 23<sup>1</sup> par. 4 k.p. wskazuje, że w ciągu dwóch miesięcy od przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę zatrudniony może bez wypowiedzenia, rozwiązaniem, rozwiązaniem stosunek pracy – podsumowuje mecenas Paruch. ©

## ORZECZNICTWO

Opinia rzecznika generalnego TSUE z 26 listopada 2019 r. (sprawa C 344/18).  
www.serwis.gazetaprawna.pl/orzeczenia