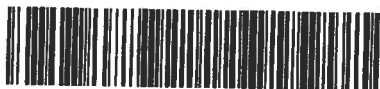




GŁÓWNY INSPEKTOR PRACY

Katarzyna Łażewska-Hrycko

Warszawa, 2021-05-12



UNP:GIP-21-24274

GIP-GPP.021.13.2021.2

SEKRETARIAT Z-CY SZEFA KS

L.dz. DS.175.355.21.....

Data wpływu 21.05.2021r.

Pan

Christian Młynarek

Zastępca Szefa

Kancelarii Sejmu

Szanowny Panie Ministrze,

odpowiadając na pismo z dnia 24 marca 2021 r. (SPS-WP-020.92.6.2021) w sprawie przedstawienia opinii do poselskiego projektu ustawy o utworzeniu Akademii Zamojskiej, pragnę zwrócić uwagę na następującą kwestię:

Projekt przewiduje utworzenie Akademii Zamojskiej (zwanej dalej „Akademią”) z Uczelni Państwowej im. Szymona Szymonowica w Zamościu (zwanej dalej „Uczelnią”).

Zgodnie z art. 4 projektu ustawy mienie obejmujące własność i inne prawa majątkowe dotychczasowej Uczelni staje się mieniem Akademii z dniem jej utworzenia. Akademia przejmuje z dniem utworzenia prawa i obowiązki Uczelni, w tym prawa i obowiązki wynikające z decyzji administracyjnych.

W sferze stosunków pracy w art. 5 ust. 1 pkt 1 projektu ustawy przewidziano, że z dniem utworzenia Akademii pracownicy zatrudnieni w Uczelni stają się pracownikami Akademii; przepis art. 23¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy stosuje się odpowiednio. Zgodnie natomiast z ust. 3 tego przepisu stosunki pracy z pracownikami, o których mowa w ust. 1 pkt 1, wygasają po upływie 3 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy, jeżeli przed upływem tego terminu nie zostaną im zaproponowane nowe warunki pracy i płacy albo w razie nieprzyjęcia nowych warunków pracy i płacy.

Jak wskazano w uzasadnieniu do projektu, skutkiem prawnym projektowanej regulacji, w odniesieniu do praw i obowiązków Uczelni jest mechanizm sukcesji generalnej tj. przejęcia wszelkich praw i obowiązków Uczelni przez Akademię.

W związku z projektowaną regulacją wątpliwości budzi zastosowanie konstrukcji wygaśnięcia stosunku pracy w stosunku do pracowników, którzy na mocy sukcesji

generalnej z dniem przejęcia (przekształcenia) Uczelni w inny podmiot (Akademię) stają się pracownikami Akademii. Akademia jest więc następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego pracowników. Pracownicy Uczelni z mocy prawa stają się pracownikami Akademii i nie ma w tym przypadku zastosowania art. 23¹ Kodeksu pracy (dochodzi tu do prawnej transformacji niemieszczącej się w przepisie art. 23¹ Kodeksu pracy). Odesłanie do odpowiedniego stosowania art. 23¹ k.p. mogłoby ewentualnie dotyczyć § 4 tego przepisu.

Wstąpienie nowego podmiotu w pełnię praw i obowiązków poprzedniego podmiotu w sferze stosunków pracy oznacza kontynuację dotychczasowych stosunków pracy bez konieczności podejmowania jakichkolwiek czynności. Natomiast zmiany dotyczące warunków pracy przejętych z mocy prawa pracowników lub rozwiązanie stosunków pracy – gdy jest to uzasadnione – powinno się odbywać na podstawie powszechnie obowiązujących przepisów.

Wygaśnięcie stosunku pracy jest innym niż rozwiązanie stosunku pracy, sposobem ustania stosunku pracy. Art. 63 Kodeksu pracy przewiduje, że umowa o pracę wygasa w przypadkach określonych w Kodeksie pracy oraz przepisach szczególnych. Wygaśnięcie stosunku pracy następuje z chwilą zaistnienia zdarzenia określonego w ustawie, bez potrzeby składania oświadczenia woli jednej lub obu stron stosunku pracy. Przesłanki wygaśnięcia powinny być zatem ściśle określone. Przesłankę wygaśnięcia stosunku pracy w razie niezaproponowania pracownikowi nowych warunków zatrudnienia lub odmowy przyjęcia tych warunków stosowano niekiedy w przepisach szczególnych. Należy jednak zaznaczyć, że ten tryb ustania stosunku pracy jest niekorzystny dla pracowników, wyłącza bowiem przepisy ochronne mające zastosowanie przy rozwiązaniu stosunku pracy oraz prawo do odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika.

Jak wskazuje się w doktrynie, orzecznictwo Sądu Najwyższego sprzeciwia się nieograniczonej swobodzie pracodawcy co do złożenia propozycji dalszego zatrudnienia w sytuacji, gdy przepisy przewidują wygaśnięcie tych stosunków z możliwością kontynuacji zatrudnienia w nowej jednostce tylko w razie złożenia przez pracodawcę oferty i przyjęcia jej przez pracownika. W odniesieniu do pracowników, którzy nie otrzymali propozycji dalszego zatrudnienia Sąd Najwyższy kwestionuje określenie tego sposobu ustania stosunku pracy jako „wygaśnięcie” i uznaje, że jest ono bliższe rozwiązaniu umowy przez pracodawcę (por. K. Jaśkowski, *Komentarz do art. 63 Kodeksu pracy* w: K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy* LEX/el., 2021 oraz przytoczone tam orzecznictwo Sądu Najwyższego).

Należy również podkreślić, że przyjęta w projekcie ustawy konstrukcja wygaśnięcia stosunku pracy pracowników, którym przed upływem 3 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy nie zostaną zaproponowane nowe warunki pracy i płacy, może w konsekwencji doprowadzić do zaprzestania funkcjonowania u pracodawcy zakładowych organizacji związkowych w razie nieprzedstawienia propozycji dalszego zatrudnienia członkom związku.

Z powyższych względów negatywnie opiniuję rozwiązanie przyjęte w art. 5 ust. 3 projektu ustawy.

Z poważaniem,

Katarzyna Łażewska-Hrycko

Główny Inspektor Pracy

/-podpisano elektronicznie/