

Gabriela Bania*

ORCID: 0000-0003-4339-4436

Uniwersytet Śląski

<https://doi.org/10.19195/1733-5779.33.5>

Stosunki pracownicze w procesach transformacji spółek handlowych

JEL Classification: K31, K22

Słowa kluczowe: przejście zakładu pracy, podział, łączenie i/lub przekształcenie spółek

Keywords: acquisition of the employer, division, merger and transformation of commercial companies

Abstrakt: Artykuł omawia wpływ procesów podziału, łączenia i przekształcenia spółek na stosunki pracownicze (w sferze indywidualnego prawa pracy). Celem opracowania jest ustalenie związku między przepisami kodeksu pracy dotyczącymi przejścia pracodawcy, a przepisami kodeksu spółek handlowych, regulującymi kwestie sukcesji w procesach transformacji spółek handlowych.

Przeprowadzone badania prowadzą do wniosku, że połączenie lub podział spółek kapitałowych zatrudniających pracowników prowadzi do przejścia zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ kodeksu pracy. Do przejścia zakładu pracy nie dochodzi natomiast w przypadku przekształcenia spółki. Ponadto przepis art. 23¹ kodeksu pracy określa minimalny standard ochrony pracowników, co nie wyklucza zastosowania dalej idących, szczególnych regulacji.

Labour relations in the reorganisation processes of commercial companies

Abstract: The article discusses issues related to the impact of the processes of transformation, division or merger of commercial companies on labour relations (in the field of individual labour law). The purpose of the study is to establish the relationship between the provisions of the Labour Code regarding the acquisition of the employer and the provisions of the Commercial Companies Code, regulating the issues of succession in the processes of division, merger, and transformation of commercial companies.

* Opiekun naukowy (Scientific Tutor) — dr hab. Helena Szewczyk

The conducted research leads to the conclusion that the merger and division of capital companies employing employees are associated with the subjective change of the employer, which leads to the acquisition of the employer within the meaning of Article 23¹ Labour Code. The transfer of the employer does not occur in the event of transformation of the company. In addition, the provision of art. 23¹ of the Polish Labour Code constitutes a minimum standard of protection for employees, which does not preclude the application of more extensive, specific regulations.

Na gruncie kodeksu spółek handlowych¹ uregulowana została kwestia przejścia praw i obowiązków spółek handlowych uczestniczących w procesach łączenia, podziału i przekształcenia. Rodzi się jednak pytanie, w jakiej relacji pozostają przepisy k.s.h. do regulacji obowiązujących w prawie pracy, dotyczących przejścia zakładu pracy.

Instytucja przejścia zakładu pracy na poziomie unijnym była początkowo normowana dyrektywą z dnia 14 lutego 1977 roku nr 77/187/EWG², która została zastąpiona dyrektywą Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 roku w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów³. Należy podkreślić, że zgodnie z art. 8 dyrektywy nie narusza ona prawa państw członkowskich do stosowania lub wprowadzania przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych, które są korzystniejsze dla pracowników, albo do wspierania lub zezwalania na układy zbiorowe lub układy między partnerami społecznymi bardziej korzystne dla pracowników. W polskim porządku prawnym kwestia przejścia zakładu pracy została ujęta w art. 23¹ kodeksu pracy⁴, który został dodany do k.p. w 1989 roku⁵, a w obecnym brzmieniu obowiązuje od 1 stycznia 2004 roku⁶.

Jak wskazuje się w doktrynie, obecny kształt regulacji przejścia zakładu pracy jest efektem długiej ewolucji, u której podstaw legło przeświadczenie, że pracownicy nie powinni ponosić konsekwencji przekształceń podmiotowych po stronie pracodawcy⁷. Regulacje dotyczące przejścia zakładu pracy przewidują, że mimo zmian podmiotowych dotyczących pracodawcy stosunek pracy nie wygaśnie. Zachowana zostanie zatem tożsamość stosunku pracy mimo przekształcenia po

¹ Ustawa z dnia 15 września 2000 roku Kodeks spółek handlowych, tekst jedn. Dz.U. z 2019 r. poz. 505 (dalej: k.s.h.).

² Dz.Urz. UE L 61 z dnia 5 marca 1971 r., s. 26.

³ Dz.Urz. UE L 82 z dnia 22 marca 2001 r., s. 16–20 (dalej: dyrektywa).

⁴ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy, tekst jedn. Dz.U. z 2018 r. poz. 917 (dalej: k.p.).

⁵ Ustawa z dnia 7 kwietnia 1989 roku o zmianie ustawy — Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz.U. z 1989 r. Nr 20, poz. 107.

⁶ Ustawa z dnia 14 listopada 2003 roku o zmianie ustawy — Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2003 r. Nr 123, poz. 1818.

⁷ Ł. Pisarczyk, *Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę*, Warszawa 2013, s. 25.

jednej ze stron tego stosunku prawnego⁸. Instytucja przejścia zakładu pracy z założenia ma służyć ochronie pracowników przed konsekwencjami zmian po stronie pracodawcy, nie naruszając jednak praw podstawowych, takich jak swoboda przedsiębiorczości i zawierania umów, z czego wynika, że przepisy o przejściu pracowników nie powinny ograniczać prawa pracodawcy do stanowienia o swojej strukturze organizacyjnej w celu kontynuowania działalności⁹.

Na gruncie interpretacji przepisu art. 23¹ k.p. wykształciło się niejednolite stanowisko co do zastosowania tego przepisu, gdy przepisy szczególne przewidują tak zwaną sukcesję uniwersalną, a zatem wstąpienie z mocy prawa w ogół praw i obowiązków innego podmiotu.

Artykuł 23¹ k.p. został dodany do kodeksu w 1989 roku¹⁰ i w pierwotnym brzmieniu normował trzy przypadki, a mianowicie połączenia, przejścia i podziału zakładu pracy, stanowiąc, że

§ 1. W razie połączenia zakładów pracy, zakład powstały w wyniku połączenia staje się stroną w stosunkach pracy, których stronami były łączone zakłady. § 2. W razie przejścia zakładu pracy w całości lub w części przez inny zakład staje się on stroną w stosunkach pracy z pracownikami przejętego zakładu. § 3. W razie podziału zakładu pracy zakłady powstałe w wyniku podziału stają się stronami w stosunkach pracy z pracownikami przejętymi z tego zakładu.

Od 1996 roku takie przypadki zostały zastąpione jednym określeniem — „przejście zakładu pracy”¹¹. Należy zatem przede wszystkim poczynić kilka uwag na temat zakresu znaczeniowego pojęć „zakład pracy” oraz jego „przejście”.

1. Pojęcie zakładu pracy i jego przejścia

Do 1996 roku k.p. posługiwał się pojęciem zakładu pracy w znaczeniu podmiotowym i przedmiotowym — w sensie przedmiotowym jako zespół składników materialnych i niematerialnych służących celom pracodawcy, tworzących placówkę zatrudnienia pracowników, a w sensie podmiotowym — jako podmiot zatrudniający pracowników¹². Po nowelizacji k.p.¹³ w 1996 roku pojęcie to należy

⁸ *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2018, Legalis, komentarz do art. 23¹ k.p., pkt I.1.

⁹ Ł. Pisarczyk, *op. cit.*, s. 21–22; cyt. tam: wyrok ETS z dnia 18 lipca 2013 roku w sprawie *Mark Alema-Herron i in. przeciwko Parkwood Leisure Ltd*, LexisNexis nr 7380901, pkt 25, 30–32; wyrok ETS z dnia 9 marca 2006 roku w sprawie C-499/04 *Hans Werhof przeciwko Freeway Traffic Systems GmbH & Co.KG*, ECR 2006, s. I-2397, pkt 31, LexisNexis nr 405984.

¹⁰ Ustawa z dnia 7 kwietnia 1989 roku o zmianie ustawy — Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz.U. z 1989 r. Nr 20, poz. 107.

¹¹ Ustawa z dnia 2 lutego 1996 roku o zmianie ustawy — Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz.U. z 1996 r. Nr 24, poz. 110.

¹² Z. Hajn, *Pojęcie pracodawcy po nowelizacji kodeksu pracy*, cz. 1, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1997, nr 5, s. 24.

¹³ Ustawa z dnia 2 lutego 1996 roku o zmianie ustawy — Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw.

utożsamiać wyłącznie z ujęciem przedmiotowym jako oznaczenie zespołu składników materialnych i niematerialnych, w tym gruntów, budynków, pomieszczeń pracy i narzędzi, służących pracownikom do wykonywania pracy. Za zakład pracy należy uznać zatem warsztat, biuro, sklep, urząd, przedsiębiorstwo, szkołę itp.¹⁴ Zdaniem SN zasadnicze znaczenie dla tego pojęcia ma wykładnia stosownych przepisów dyrektywy. Według SN pojęcia „zakład pracy” i „część zakładu pracy” są desygnatami przyjętego w dyrektywie określenia „jednostka gospodarcza”, które jest zbiorczym pojęciem oznaczającym przejmowane przedsiębiorstwo, zakład lub część przedsiębiorstwa lub zakładu. Pojęcie „jednostka gospodarcza” oznacza zorganizowane połączenie zasobów, którego celem jest prowadzenie działalności gospodarczej bez względu na to, czy jest to działalność podstawowa, czy pomocnicza. Należy dodać, że odnośnie do skutków przejścia zakładu pracy nie jest istotne, czy nowy pracodawca wcześniej zatrudniał pracowników¹⁵.

Jeżeli chodzi natomiast o samo pojęcie „przejście” zakładu pracy, orzecznictwo w tym zakresie jest dość labilne i kazuistyczne. Niemniej jednak wydaje się, że kilka istotnych kwestii zostało uporządkowane. Duże znacznie w tej materii należy przypisać uchwale składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 28 marca 2013 roku¹⁶. Sama uchwała *stricto* dotyczy zagadnienia zniesienia jednostki organizacyjnej wykonującej zadania z zakresu administracji publicznej i przekazania tych zadań innej jednostce, mającej własne zasoby kadrowe wystarczające do ich wykonania. SN przesądził, że w takiej sytuacji nie dochodzi do przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę w rozumieniu art. 23¹ k.p. Istotne — bardziej generalne — rozważania zamieszczone zostały natomiast w uzasadnieniu tejże uchwały. SN wskazał tam, że art. 23¹ k.p. nie zawiera wprost definicji transferu (przejścia) zakładu pracy, lecz reguluje wyłącznie jego konsekwencje prawne. Przepis określa zatem — na gruncie prawa pracy — skutki wiążące się z wystąpieniem określonych zdarzeń powodujących zmianę pracodawcy. Co za tym idzie przepis art. 23¹ § 1 k.p. nie jest samoistną podstawą przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę i poza zakresem jego normowania pozostaje prawna i ekonomiczna przyczyna transferu zakładu pracy (jego części) do innego pracodawcy¹⁷.

Ocena, czy dane zdarzenie — prawne lub faktyczne — jest przejściem zakładu pracy, powinna być poprzedzona gruntowną analizą charakteru działalności prowadzonej przez dotychczasowego i nowego pracodawcę. Na plan pierwszy należy wysunąć względy organizacyjne, decydujące o tożsamości zakładu pracy¹⁸. Tożsamość jednostki wynika z wielości nierozłącznych elementów, jak wchodzący

¹⁴ *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, komentarz do art. 23¹ k.p., pkt I.3.

¹⁵ E. Kumor-Jezińska, *Pojęcie pracodawcy w razie przejścia zakładu pracy*, „Roczniki Nauk Prawnych” 25, 2015, nr 3, <http://dx.doi.org/10.18290/rnp.2015.25.3-3>, s. 63–64.

¹⁶ Uchwała SN składu 7 sędziów z dnia 28 marca 2013 roku, III PZP 1/13, Legalis nr 607833.

¹⁷ Wyrok NSA z dnia 22 listopada 2018 roku, I FSK 2011/16, LEX nr 2600613.

¹⁸ Wyrok SN z dnia 14 czerwca 2012 roku, I PK 235/11, LEX nr 1250558.

w jej skład personel, kierownictwo, organizacja pracy, metody działania, ewentualnie jej środki trwałe¹⁹. Z tych względów przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę nie może polegać wyłącznie na przekazaniu zadań i kompetencji, jeżeli nie wiąże się to z koniecznością utworzenia do ich wykonywania wyspecjalizowanej struktury organizacyjnej, składającej się z pracowników dotychczas wykonujących te zadania i kompetencje u poprzedniego pracodawcy²⁰. Jednocześnie nie musi się to wiązać koniecznie z przeniesieniem składników materialnych, jeżeli rodzaj prowadzonej działalności decyduje o tym, że funkcjonowanie zakładu pracy opiera się głównie na przykład na zasobach personalnych lub dobrach niematerialnych²¹. Istotne jest przede wszystkim, czy zakład pracy został przekazany jako funkcjonująca jednostka, czy jego działanie jest rzeczywiście kontynuowane lub podjęte ponownie przez nowego pracodawcę²².

W każdej indywidualnej sytuacji należy zatem zbadać, czy przejście zadań na inny podmiot (potencjalnego nowego pracodawcę) powoduje zwiększenie zapotrzebowania na pracowników u przejmującego zadania. Jeżeli takie zapotrzebowanie wzrasta — co oznacza, że podmiot przejmujący zadania nie będzie w stanie ich wykonywać przy wykorzystaniu własnych zasobów kadrowych — należy przyjąć, że przejście zadań łączy się z przejściem pracowników, którzy te zadania dotychczas wykonywali²³.

2. Skutki przejścia zakładu pracy

Skutkiem przejścia zakładu pracy jest przekształcenie podmiotowe po stronie pracodawcy, z zachowaniem tożsamości samego stosunku pracy — nowy pracodawca staje się stroną dotychczasowego stosunku pracy. Zmiana podmiotowa pracodawcy dotyczy wszystkich pracowników zakładu pracy (lub jego przejętej części), których stosunek pracy istniał w chwili przejścia. A zatem też pracowników szczególnie chronionych, przebywających na urloпах macierzyńskich, wychowawczych²⁴, bezpłatnych oraz tych będących w okresie wypowiedzenia. W związku z tym, że stosunek pracy nie ustaje, pracownik zachowuje dotych-

¹⁹ Wyrok TS z dnia 20 stycznia 2011 roku w sprawie C-463/09 *CLECE SA v. Valor i Ayuntamiento de Cobisa*, LEX nr 686792; wyrok TS z dnia 11 marca 1997 roku w sprawie C-13/95 *Suzen*, pkt 15, Legalis nr 149718; wyrok TS z dnia 10 grudnia 1998 roku w sprawach połączonych C-127/96 *Hernandez Vidal i in.*, pkt 30, Legalis nr 151416; wyrok TS z dnia 10 grudnia 1998 roku w sprawie C-173/96 *Hidalgo i in.*, pkt 30, Legalis nr 151426.

²⁰ Wyrok SN z dnia 14 maja 2012 roku, II PK 228/11, LEX nr 1216949.

²¹ Wyrok NSA z dnia 21 czerwca 2018, II FSK 2470/16, LEX nr 2523776.

²² Wyrok TS z dnia 18 marca 1986 roku w sprawie C-24/85 *Jozef Maria Antonius Spijkers v. Gebroeders Benedik Abattoir CV et Alfred Benedik en Zonen BV*, pkt 11–14, <https://curia.europa.eu/ECLI:EU:C:1986:127>.

²³ Uchwała składu 7 sędziów SN z dnia 28 marca 2013 roku, III PZP 1/13.

²⁴ Wyrok SN z dnia 6 lutego 2013 roku, I PK 195/12, Legalis nr 669973.

czasowe warunki pracy i płacy²⁵, kontynuuje „zakładowy” staż pracowniczy itp. Nowy pracodawca jest związany oświadczeniami woli złożonymi przez dotychczasowego pracodawcę (na przykład oświadczenie o wypowiedzeniu, przyznaniu nagrody)²⁶. Co więcej, nowy pracodawca związany jest też dotychczasowymi warunkami pracy pracowników przejmowanych, wynikającymi z innych źródeł aniżeli umowa o pracę — na przykład wynikającymi z przepisów prawa, które miały zastosowanie do poprzedniego pracodawcy²⁷, lub aktów wewnętrznych zakładowych, dopóki nie wypowie warunków pracy w tym zakresie lub nie zmieni ich w wyniku porozumienia z pracownikiem.

Należy tu natomiast wskazać na pewien dysonans między skutkami przejścia całego zakładu pracy a skutkami przejścia jego części. Literalnie solidarna odpowiedzialność pracodawcy nowego i dotychczasowego została przewidziana jedynie w przypadku przejścia części zakładu pracy (art. 23¹ § 2 k.p.). Natomiast w przejściu całego zakładu pracy z literalnego brzmienia art. 23¹ § 1 k.p. wynika, że odpowiedzialność za zobowiązania wynikające ze stosunków pracy ponosi w całości nowy pracodawca. Kwestia zaś odpowiedzialności dotychczasowego pracodawcy jest różnie oceniana, jednak dość powszechnie przyjmuje się, że odpowiedzialność dotychczasowego pracodawcy nie zostaje wyłączona. Trybunał Konstytucyjny orzekający w sprawie SK 7/03 w wyroku z dnia 4 kwietnia 2005 roku stwierdził, że

Artykuł 23¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. — Kodeks pracy (Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zm.) w zakresie, w jakim pomija współodpowiedzialność Skarbu Państwa za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy powstałe przed przekształceniem *statio fisci* Skarbu Państwa — zakładu opieki zdrowotnej w samodzielny publiczny zakład opieki zdrowotnej, jest niezgodny z art. 32 ust. 1 w związku z art. 64 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.

Argumentacja Trybunału zaprezentowana w uzasadnieniu do wyroku składania niektórych przedstawicieli doktryny do przyjęcia, że także w wypadku przejęcia całości zakładu pracy za zobowiązania tego zakładu odpowiada zarówno nowy, jak i dotychczasowy pracodawca²⁸. Teza taka wydaje się uzasadniona przez wzgląd na gwarancyjny charakter regulacji art. 23¹ k.p., a także potencjalne naruszenie równych praw pracowników zakładu przejmowanego w całości w porównaniu z pracownikami przejmowanych części zakładu pracy. Dyskusyjne jest jednak twierdzenie, że na zasadzie analogii odpowiedzialność ta ma charakter solidarny²⁹, skoro solidarność dłużników powinna wynikać z przepisu prawa lub

²⁵ Uchwała SN z dnia 24 października 1997 roku, III ZP 35/97, LEX nr 33084.

²⁶ Wyrok SN z dnia 13 maja 1998 roku, I PKN 101/98, Legalis nr 43283.

²⁷ Uchwała SN z dnia 11 marca 1998 roku, III ZP 3/98, LEX nr 32567.

²⁸ K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, LEX 2018, komentarz do art. 23¹ k.p., pkt 9.4.

²⁹ *Ibidem*.

czynności prawnej. Raczej należałoby odwołać się do odpowiedzialności na zasadzie *in solidum*³⁰ — dotychczasowy pracodawca pozostaje zobowiązany, gdyż dług względem pracownika powstał w związku z prowadzoną przez niego działalnością.

Na gruncie wymienionych przepisów powstaje wątpliwość, jak art. 23¹ k.p. ma się do regulacji k.s.h. określających skutki przekształcenia, łączenia i podziału spółek handlowych. Ze względu na pewne istotne odmienności należy odrębnie odnieść się do przypadków łączenia i podziału spółek oraz ich przekształcenia.

3. Łączenie i podział spółek

Zgodnie z art. 494 k.s.h. spółka przejmująca albo spółka nowo zawiązana wstępuje z dniem połączenia we wszystkie prawa i obowiązki spółki przejmowanej albo spółek łączących się przez zawiązanie nowej spółki. Analogiczna regulacja wynika z art. 531 § 1 k.s.h. w odniesieniu do podziałów spółek. Spółki przejmujące lub spółki nowo zawiązane powstałe w związku z podziałem wstępują z dniem podziału bądź z dniem wydzielenia w prawa i obowiązki spółki dzielonej, określone w planie podziału majątku spółki dzielonej, nieprzypisanych w planie podziału określonej spółce przejmującej lub nowo zawiązanej, stosuje się przepisy o współwłasności w częściach ułamkowych.

Sukcesja uniwersalna, czyli przejście w drodze jednej czynności prawnej (*uno actu*) i z mocy samego prawa (*ipso iure*) ogółu praw i obowiązków spółki przejmowanej (spółek łączących się *per unionem*) na spółkę przejmującą (nowo zawiązaną), to jeden z podstawowych prawnogospodarczych skutków, a zarazem motywów prawnopodmiotowej koncentracji, jaką jest połączenie. Spółka przejmująca (nowo zawiązana) staje się w dniu połączenia następcą prawnym, pod tytułem ogólnym, spółki przejmującej (nowo zawiązanej), która w dniu rejestracji połączenia traci byt prawny³¹.

W doktrynie nie ma większych wątpliwości, że połączenie spółek co do zasady jest przejściem zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ k.p.³² Istotne zagadnienie dotyczy natomiast ustalenia, jaka relacja, w przypadku przejścia zakładu pracy

³⁰ *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W.K. Baran, Warszawa 2018, komentarz do art. 23¹ k.p., pkt 4; M. Gersdorf, M. Raczkowski, K. Rączka, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2014, pkt 8; uzasadnienie uchwały SN z dnia 7 lipca 2000 roku, III ZP 16/00, LEX nr 40841.

³¹ J. Bieniak, M. Bieniak, G. Nita-Jagielski, *Kodeks spółek handlowych. Komentarz*, Warszawa 2020, komentarz do art. 494 k.s.h., pkt II.7.

³² A. Kidyba, *Komentarz aktualizowany do art. 301–633 Kodeksu spółek handlowych*, LEX 2019, komentarz do art. 491, pkt 1; *Kodeks spółek handlowych. Łączenie, podział i przekształcanie spółek. Komentarz*, red. M. Kożuchowski, M. Michalski, Warszawa 2018, komentarz do art. 494, pkt VII.1; zdanie odmienne zob. *Kodeks spółek handlowych. Komentarz*, red. W. Pyzioł, Warszawa 2008, komentarz do art. 494 k.s.h., pkt 7–9.

powodowanego połączeniem spółek lub ich podziałem, zachodzi między art. 23¹ k.p. a art. 494 i 531 k.s.h.³³

Ważne rozwiązania zostały wypracowane w tym zakresie w judykaturze na tle zagadnień związanych z obowiązywaniem zakazu konkurencji. Początkowo Sąd Najwyższy prezentował stanowisko, że przejęcie zakładu pracy na warunkach określonych w art. 23¹ k.p. powoduje, że nowy pracodawca staje się stroną stosunku pracy w niezmienionej treści, w tym stroną klauzuli konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy³⁴. W późniejszym orzecznictwie interpretacja ta została jednak zmodyfikowana. Wskazano, że umowa o zakazie konkurencji jest umową z pogranicza prawa pracy i prawa cywilnego oraz że jest odrębną umową od umowy o pracę i innych podstaw nawiązania stosunku pracy. Te założenia legły u podstaw ugruntowanej już, jak się wydaje, linii orzeczniczej³⁵, zgodnie z którą przejście zakładu pracy nie powoduje przejścia na nowego pracodawcę praw i obowiązków z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

Również na tym tle pojawiło się zagadnienie przejścia zakładu pracy spowodowanego połączeniem spółek. W najnowszych orzeczeniach Sąd Najwyższy, nie kwestionując co do zasady poglądu wyrażonego wcześniej, przyjął jednak, że art. 23¹ k.p. nie wyłącza wstąpienia w prawa i obowiązki strony klauzuli konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy, gdy przejście powodowane jest zdarzeniem będącym jednocześnie sukcesją uniwersalną³⁶. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 października 2017 roku³⁷:

Nowy pracodawca może bowiem stać się stroną tej klauzuli w okolicznościach, w których podstawę prawną przejścia zakładu pracy stanowiły inne przepisy przewidujące sukcesję praw i obowiązków, w tym art. 494 § 1 KSH (por. też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2017 r., I PK 275/16). Przeniesienie majątku jednej spółki kapitałowej na drugą może być dokonane przez tzw. przejęcie (art. 492 § 1 pkt 1 KSH) bądź przez zawiązanie nowej spółki (art. 492 § 1 pkt 2 KSH). [...] Łączenie się spółek następuje zatem na zasadzie sukcesji uniwersalnej, czyli następstwa prawnego pod tytułem ogólnym, w wyniku którego nabycie majątku danego podmiotu dokonuje się kumulatywnie mocą jednego zdarzenia prawnego. Sukcesja uniwersalna skutkuje nabyciem przez następcę nie tylko praw podmiotowych objętych zakresem sukcesji, ale także związanych z tymi prawami obowiązków. Oznacza to, że nabywca wchodzi w całą sytuację prawną swojego poprzednika.

³³ *Kodeks spółek handlowych. Komentarz. Tytuł IV. Łączenie, podział i przekształcanie spółek*, red. R. Potrzebszcz, T. Siemiątkowski, Warszawa 2011, komentarz do art. 494 k.s.h., pkt 5.

³⁴ Tak wyrok SN z dnia 11 stycznia 2005 roku, I PK 96/04, „Służba Pracownicza” 2006, nr 5, s. 13.

³⁵ Wyrok SN z dnia 11 lutego 2015 roku, I PK 123/14, Legalis nr 1186716; uchwała SN z dnia 6 maja 2015 roku, III PZP 2/15, Legalis nr 1219091; wyrok SN z dnia 23 maja 2013 roku, II PK 266/12, Legalis nr 722418; wyrok SN z dnia 23 maja 2014 roku, II PK 273/13, Legalis nr 864630.

³⁶ Wyrok SN z dnia 19 stycznia 2017 roku, I PK 275/16, Legalis nr 1575344; analogicznie wyrok SN z dnia 24 października 2017 roku, II PK 298/16, Legalis nr 1715372.

³⁷ Wyrok SN z dnia 4 października 2017 roku, III PK 143/16, Legalis nr 1695688.

W tym zakresie warto też przywołać wyrok Trybunału Sprawiedliwości UE z 5 marca 2015 roku w sprawie C-343/13³⁸, w którym Trybunał stwierdził, że art. 19 ust. 1 trzeciej dyrektywy 78/855/EWG (aktualnie art. 105 ust. 1 dyrektywy 2017/1132, który został implementowany w art. 494 k.s.h.) powinien być interpretowany w ten sposób, że „połączenie przez przejęcie”, w rozumieniu art. 3 ust. 1 tej dyrektywy (aktualnie art. 89 ust. 1 dyrektywy 2017/1132), powoduje przeniesienie na spółkę przejmującą obowiązku zapłaty grzywny nałożonej ostateczną decyzją po tym połączeniu za wykroczenia w świetle prawa pracy popełnione przez spółkę przejmowaną przed wspomnianym połączeniem³⁹.

Na kanwie przywołanych orzeczeń można zatem zbudować tezę ogólną, że przepis art. 23¹ k.p. nie wyłącza zastosowania w odniesieniu do stosunków pracy przepisów kodeksu spółek handlowych, przewidujących sukcesję uniwersalną spółki przejmującej. Rodzi się natomiast pytanie, czy relację 23¹ k.p. do odpowiednich przepisów k.s.h. należy traktować jako relację *lex specialis–lex generalis*, a jeżeli tak, to który z przepisów należy potraktować jako regulację szczególną. Inaczej mówiąc, czy przepis przewidujący sukcesję uniwersalną odnosi się do wszystkich stosunków prawnych i to on staje się podstawą wstąpienia też w stosunki pracy przez sukcesora, i wyłącza jednocześnie regulację z kodeksu pracy odnoszącą się ogólnie do wszystkich przypadków przejścia pracowników. Czy też jest odmiennie — to przepis art. 23¹ k.p. stosuje się również do przypadków sukcesji generalnej w zakresie, w jakim dotyczy ona stosunków pracowniczych. Rozstrzygnięcie tego problemu ma znaczenie praktyczne ze względu na to, że przepis art. 23¹ k.p. poza tym, że reguluje kwestię odpowiedzialności nowego pracodawcy, przewiduje też procedurę informacyjno-konsultacyjną oraz prawo pracownika do rezygnacji z zatrudnienia u nowego pracodawcy, a także różnorodne skutki w zakresie zastosowania autonomicznych źródeł prawa pracy.

H. Hajduczenia oraz A. Lechman-Filipiak⁴⁰ podnoszą, że art. 494 k.s.h. jest przepisem szczególnym w stosunku do art. 23¹ k.p. i z tego też względu sukcesja uniwersalna obejmuje również umowę o zakazie konkurencji. Mianowicie art. 23¹ k.p. dotyczy wszelkich zdarzeń prawnych skutkujących przejściem zakładu pracy. Natomiast art. 494 k.s.h. odnosi się tylko do jednego z nich, to jest łączenia się spółek, i w tym zakresie jest przepisem szczególnym w stosunku do normy ogólnej określonej w art. 23¹ k.p. Z tego też względu przepis ten powinien być stosowany jedynie uzupełniająco (zastosowanie znajdą regulacje zawarte w § 3–6 art. 23¹ k.p.). Podobnie ujmuje to zagadnienie A. Tomanek, który stwierdza, że podstawą prawną zmiany podmiotowej w sferze prawa pracy w wypadku połączenia nie

³⁸ Wyrok TSUE z dnia 5 marca 2015 roku w sprawie C-343/13, Zb.Orz. 2015, s. I-146.

³⁹ J. Bieniak, M. Bieniak, G. Nita-Jagielski, *op. cit.*, komentarz do art. 494, pkt II.

⁴⁰ H. Hajduczenia, A. Lechman-Filipiak, *Umowa o zakazie konkurencji po przejściu zakładu pracy — ciąg dalszy dyskusji*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2017, nr 10, s. 31–36.

jest art. 23¹ § 1 i 2 k.p., ale art. 494 § 1 k.s.h. Do połączenia należy natomiast stosować ogólne normy z art. 23¹ § 3–6 k.p.⁴¹ Odmienne relacje przepisów ocenia M.J. Srodzka, wskazując, że „skutki łączenia się spółek w zakresie stosunków pracowniczych regulowane są poza k.s.h.”⁴².

Zagadnienie to należy w mojej ocenie rozstrzygnąć w ten sposób, że przepisy dotyczące sukcesji uniwersalnej i przepisy k.p. nie wyłączają się wzajemnie (nie pozostają w relacji *lex specialis* do *lex generalis*), lecz są komplementarne i powinny być oceniane z uwzględnieniem zasady korzyści dla pracownika.

Przede wszystkim należy zauważyć, że skoro z ugruntowanej linii orzeczniczej wynika, że art. 23¹ k.p. odnosi się jedynie do treści ściśle rozumianego stosunku pracy, pozostałe elementy wiążące pracownika z pracodawcą, a mające charakter cywilnoprawny, podlegają sukcesji na podstawie odpowiedniego przepisu k.s.h., gdyż nie zachodzi tu tożsamość zakresowa z art. 23¹ k.p. Podobnie należy potraktować zobowiązania pracownicze nieobjęte zastosowaniem art. 23¹ k.p., na przykład dotyczące pracowników, którzy nie pozostawali w stosunku pracy w chwili przejścia.

Co się natomiast tyczy stosunków *stricto* pracowniczych (treści stosunku pracy) istniejących w chwili przejścia, należy przyjąć, że w zakresie reguł związanych z następstwem prawnym pracodawcy przejmującego art. 23¹ k.p. przewiduje minimalny skutek w postaci utworzenia odpowiedzialności nowego pracodawcy za zobowiązania ze stosunków pracy. Inaczej mówiąc, art. 23¹ k.p. określa pewien minimalny zakres gwarancji dla pracowników, co nie wyklucza ewentualnego rozszerzenia tej odpowiedzialności mocą przepisów regulujących konkretne przypadki przejścia. Warto przytoczyć stanowisko SN, wyrażone w uzasadnieniu uchwały z dnia 25 lipca 2003 roku w sprawie III PZP 6/03⁴³, wydanej w obszarze zagadnień związanych z przejściem zobowiązań likwidowanych samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej. SN wskazał, że art. 23¹ § 1 k.p. ma podstawowe znaczenie prawne w zakresie nienaruszalności stosunków pracy przejmowanych pracowników, co nie wyklucza komplementarnych lub dodatkowych gwarancji nienaruszalności ich warunków pracy lub płacy w kwestii sukcesji prawnej po stronie pracodawcy. Wyłączenie lub ograniczenie unormowań zawartych w art. 23¹ k.p. mogłoby mieć miejsce tylko na zasadzie wyraźnej derogacji lub modyfikacji przez późniejszy przepis rangi ustawowej (zaliczany do domeny prawa pracy), który zawierałby regulacje korzystne dla pracowników ze względu na podstawową zasadę prawa pracy równości prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków (art. 11² k.p.), zasadę niedyskrymi-

⁴¹ A. Tomanek, *Konsekwencje połączenia spółek handlowych w zbiorowych stosunkach pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2012, nr 10, s. 19.

⁴² M.J. Srodzka, *Komentarz do art. 494 k.s.h.*, pkt 8, [w:] *Kodeks spółek handlowych. Komentarz*, red. Z. Jara, Warszawa 2020.

⁴³ Uchwała SN z dnia 25 lipca 2003 roku, III PZP 6/03, Legalis nr 57630.

nacji pracowników (art. 11³ k.p.), a także obowiązek przestrzegania standardów europejskiego prawa wspólnotowego dotyczących ochrony pracowników w razie podmiotowej sukcesji po stronie pracodawcy co najmniej w zakresie określonym art. 23¹ k.p. SN potraktował zatem art. 23¹ k.p. jako normę bezwzględnie obowiązującą, wyznaczającą minimalny standard zabezpieczenia pracowników, co nie wyklucza dodatkowych podstaw odpowiedzialności, wynikających z przepisów szczególnych. Również w uzasadnieniu uchwały z dnia 1 lutego 2000 roku⁴⁴ SN uznał, że art. 80 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku Przepisy wprowadzające ustawy reformujące administrację publiczną⁴⁵ nie jest szczególnie względem art. 23¹ § 2 k.p., lecz go w pewnych sytuacjach uzupełnia. Zdaniem SN przepis art. 23¹ § 2 k.p. tworzy odpowiedzialność solidarną dotychczasowego i nowego pracodawcy, a więc jest przepisem ustawy, o jakim stanowi art. 369 k.c. Przepis art. 23¹ § 2 k.p. ma zastosowanie w analizowanym stanie faktycznym w zakresie ustanowienia solidarnej odpowiedzialności nowego pracodawcy i następcy prawnego dotychczasowego pracodawcy.

W przypadku połączenia spółek problem jest do pewnego stopnia bezprzedmiotowy, jako że w wyniku połączenia poprzedni pracodawca (co do zasady) przestaje istnieć (zostaje wykreślony z rejestru sądowego, ze względu na jego inkorporację do innego podmiotu). Zatem z punktu widzenia zarówno k.p., jak i k.s.h. zobowiązania ze stosunku pracy stają się faktycznie zobowiązaniami nowego pracodawcy (spółki przejmującej).

W wypadku natomiast podziału spółek może być to nieco bardziej skomplikowane. Spółki przejmujące lub spółki nowo zawiązane, powstałe w związku z podziałem, wstępują z dniem podziału bądź z dniem wydzielenia w prawa i obowiązki spółki dzielonej, określone w planie podziału. Oznacza to, że o zakresie sukcesji decyduje plan podziału. Jak zatem ma się plan podziału do przepisów k.p. dotyczących przejścia zakładu pracy? Oczywiście w modelu najprostszym możemy mówić o przejściu części zakładu pracy. Nie każda jednak „część” działalności przedsiębiorstwa, która w wyniku podziału została przypisana innemu podmiotowi, będzie stanowiła „część zakładu pracy” w rozumieniu art. 23¹ § 2 k.p. Część zakładu pracy wedle tego przepisu musi być bowiem zbudowana na takich elementach materialnych i majątkowych, systemie organizacyjnym i strukturze zarządzania, które dają możliwość dalszego wykonywania pracy przez zatrudnionych w niej pracowników⁴⁶. Częścią zakładu pracy nie będzie zatem każdy element zakładu pracy, ale taka jego część, która może stanowić samodzielną placówkę zatrudnienia⁴⁷. Nieposiadanie typowej struktury organizacyjnej i kie-

⁴⁴ Uchwała SN z dnia 1 lutego 2000 roku, III ZP 20/99, Legalis nr 46049.

⁴⁵ Ustawa z dnia 13 października 1998 roku Przepisy wprowadzające ustawy reformujące administrację publiczną, Dz.U. z 1998 r. Nr 133, poz. 872.

⁴⁶ Wyrok SN z dnia 13 kwietnia 2010 roku, I PK 210/09, Legalis nr 400936.

⁴⁷ Wyrok SN z dnia 20 listopada 1996 roku, I PKN 21/96, LEX nr 192324.

rownictwa, cechujących samodzielne jednostki organizacyjne, nie przeszkadza w uznaniu danej jednostki za część zakładu pracy, jeśli nietypowa struktura i kierownictwo jednostki wynikają ze specyfiki przedsiębiorstwa, którego jest częścią, a ogół składników konstytuujących część zakładu jako przedmiot przejścia w rozumieniu art. 23¹ § 1 k.p., charakteryzujących jednostkę, pozwala uznać ją za zorganizowane połączenie zasobów, którego celem jest prowadzenie działalności gospodarczej bez względu na to, czy jest to działalność podstawowa, czy pomocnicza⁴⁸. Zdaniem SN

Ocena, czy nastąpiło przejście części zakładu pracy (jednostki gospodarczej) na nowego pracodawcę, wymaga ustalenia, czy przejmowana część zakładu pracy (jednostka gospodarcza) zachowała tożsamość, a w szczególności, zależnie od tego, czy działanie jednostki gospodarczej opiera się głównie na pracy ludzkiej czy na składnikach majątkowych, konieczne jest ustalenie, czy nowy usługodawca przejął decydującą o jej zachowaniu część pracowników lub majątku (wypożyczenia materialnego) przejmowanej jednostki⁴⁹.

W praktyce zatem, w zależności od treści planu podziału, może powstać problem co do tego, do której spółki spośród spółek przejmujących lub nowo zawiązyanych przechodzi dany pracownik, względnie może zaistnieć sytuacja, że pracownik nie zostanie przypisany do żadnej ze spółek. W doktrynie podniesione zostało, że w takiej sytuacji dojdzie do naruszenia przepisów prawa pracy, za które odpowiedzialność będą ponosiły spółki uczestniczące w podziale, zgodnie z art. 531 § 3 k.s.h.⁵⁰ Powstanie bowiem wątpliwość, do której spółki pracownik powinien zostać przypisany, względnie czy skutek z art. 23¹ k.p. w ogóle następuje. Problematyczne jest też ustalenie „przynależności” pracownika do nowego pracodawcy, jeśli dochodzi do podziału innego niż podział przez wydzielenie, a w planie podziału nie wskazano, którzy pracownicy zostają przypisani do danej spółki przejmującej albo nowo zawiązywanej. Przepisy nie pozwalają na jednoznaczną ocenę takiej sytuacji, niemniej jednak w doktrynie słusznie podnosi się, że w takiej sytuacji należy powiązać przynależność pracownika do zakładu pracy z jego obowiązkami, zadaniami, składnikami majątkowymi, które służyły do wykonywania przez niego pracy⁵¹. W tym zakresie *de lege ferenda* można postulować, aby zasady przypisania pracowników do poszczególnych spółek były obligatoryjnym elementem planu podziału.

Rodzi się także pytanie, czy w odniesieniu do zobowiązań nieprzypisanych w planie podziału spółkom przejmującym lub nowo zawiązanym spółki te odpowiadają solidarnie, czy też w zakresie stosunków pracy stosuje się wyłącznie przepis art. 23¹ k.p. Należy natomiast mieć na względzie, że gdy w wyniku podziału całość majątku spółki przechodzi na spółki przejmujące lub nowo zawią-

⁴⁸ Wyrok SN z dnia 3 marca 2015 roku, I PK 187/14, Legalis nr 1398640.

⁴⁹ Wyrok SN z dnia 20 kwietnia 2017 roku, I PK 153/16, LEX nr 2312486.

⁵⁰ *Kodeks spółek handlowych. Łączenie...*, komentarz do art. 531 k.s.h., pkt V.2.

⁵¹ *Ibidem*.

zane, brakuje dotychczasowego pracodawcy, któremu można byłoby przypisać solidarną odpowiedzialność w rozumieniu art. 23¹ k.p. Należy natomiast przyjąć, że w takiej sytuacji podstawę odpowiedzialności spółek przejmujących lub nowo zawiązanych można ustalić na podstawie art. 531 § 1 k.s.h.⁵²

Jeżeli chodzi o pozostałe kwestie uregulowane w art. 23¹ k.p., to jest procedurę informacyjno-konsultacyjną oraz prawo pracownika do rezygnacji z zatrudnienia, ze względu na ich gwarancyjny charakter należy przyjąć, że mają one zastosowanie do zmiany pracodawcy w procesie łączenia i podziału spółek.

Na marginesie trzeba zaznaczyć, że w pewnych przypadkach połączenie lub podział spółki nie doprowadzi do zmiany pracodawcy. Sytuacja taka może nastąpić wówczas, gdy w strukturze spółki przejmowanej lub dzielonej funkcjonował tak zwany pracodawca wewnętrzny. Za pracodawcę wewnętrznego uważa się podmiot, który w swoim imieniu może zatrudniać pracowników, jednak nie posiada własnego majątku i funkcjonuje w ramach innej jednostki organizacyjnej lub osoby prawnej⁵³. Jeżeli w nowej strukturze organizacyjnej dana jednostka organizacyjna nadal będzie mieć, określone w art. 3 k.p., przymioty pracodawcy (na przykład samodzielna filia przedsiębiorstwa A, będąca pracodawcą wewnętrznym), w wyniku podziału stanie się ona częścią nowego przedsiębiorstwa, ale zachowa samodzielność na gruncie k.p. Może być też tak, że filia działająca dotychczas — pod względem pracowniczym — w ramach struktur spółki bez wyodrębnienia organizacyjnego uzyska status samodzielnego pracodawcy w wyniku przejścia przez inny podmiot, w którego strukturze do takiego wyodrębnienia (z mocy regulacji wewnętrznych) dochodzi⁵⁴.

4. Przekształcenia spółek

Trzecim wariantem w procesach transformacji spółek jest przekształcenie. Zgodnie z art. 552 k.s.h. spółka przekształcana staje się spółką przekształconą z chwilą wpisu spółki przekształconej do rejestru (dzień przekształcenia). Spółce przekształconej przysługują wszystkie prawa i obowiązki spółki przekształcanej (art. 553 k.s.h.). Z chwilą przekształcenia spółka przekształcana zostaje wykreślona z rejestru. Przekształcenie zatem istotnie różni się od procesów łączenia i podziału spółek. Odnośnie do przekształcenia przyjęta została bowiem tak zwana zasada kontynuacji, a nie sukcesji⁵⁵. Spółka przekształcana staje się spółką przekształconą, a zatem zmienia jedynie formę prawną przy zachowaniu bytu praw-

⁵² M. Litwińska-Wernej, [w:] *System Prawa Prywatnego*, t. 17B. *Prawo spółek kapitałowych*, red. S. Sołtysiński, Warszawa 2010, s. 1026–1027.

⁵³ Ł. Pisarczyk, *Pracodawca wewnętrzny*, MOPR 2004, nr 12, s. 320.

⁵⁴ *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. Walczak, Warszawa 2020, komentarz do art. 23¹ k.p., pkt B.19.

⁵⁵ *Kodeks spółek handlowych. Łączenie...*, komentarz do art. 553, pkt V.

nego⁵⁶. Podstawowe znaczenie należy tu nadać przepisom określającym skutki przekształcenia, nie zaś normom niejako „technicznym”, z których wynika, że dochodzi do wykreślenia spółki przekształcanej i wpisania w jej miejsce spółki przekształconej. Jest to bowiem nadal ten sam podmiot, który jedynie zmienił formę prawną.

Z punktu widzenia stosunków pracowniczych istotne znaczenie ma zagadnienie zastosowania art. 23¹ k.p. w przypadku przekształcenia spółek. W literaturze kwestia ta nie jest jednolicie oceniana. Za koniecznością zastosowania art. 23¹ k.p. opowiada się A. Kidyba, wskazując, że wprawdzie w kodeksie pracy mowa jest o przejściu zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, ale spółka przekształcona staje się stroną dotychczasowych stosunków pracy, a więc wstępuje we wszystkie prawa i obowiązki poprzednika. Jest to również bardziej konstrukcja swoistej kontynuacji w stosunkach prawa pracy po stronie pracownika⁵⁷.

Przeważające i — w mojej ocenie — przekonujące jest jednak stanowisko odmienne, zgodnie z którym w związku z kontynuacją praw i obowiązków spółki przekształcanej przez spółkę przekształconą art. 23¹ k.p. nie znajduje zastosowania, nie dochodzi bowiem do zmiany podmiotu zatrudniającego, lecz do jego transformacji w zakresie formy organizacyjno-prawnej⁵⁸. Przekształcenia spółek handlowych są zmianami o charakterze organizacyjnym, niepowodującymi powstania nowego podmiotu, który przejąłby prawa i obowiązki innego podmiotu⁵⁹.

Co za tym idzie obowiązki wynikające z art. 23¹ k.p. nie obciążają ani spółki przekształcanej, ani spółki przekształconej. Prowadzi to do wniosku, że w razie przekształcenia spółki pracodawca nie ma obowiązku ani konsultowania z pracownikiem jakichkolwiek działań związanych z przekształceniem, ani nawet nie ma wobec pracownika obowiązków informacyjnych. Ponadto pracownik nie dysponuje prawem do wcześniejszego rozwiązania stosunku pracy. W tym zakresie należy wskazać na pogląd A. Stępień⁶⁰, która podnosi, że odnośnie do przekształcenia spółki należałoby rozszerzyć obowiązki informacyjne pracodawcy oraz umożliwić pracownikowi skrócenie okresu wypowiedzenia. W mojej ocenie wskazane byłoby zobligowanie pracodawcy do udzielenia pracownikom informacji na temat przekształcenia i jego skutków w obszarze stosunku pracy. Skracanie okresu wypowiedzenia wydaje się natomiast zbędne, ze względu na zasadę pełnej

⁵⁶ Wyrok SA w Łodzi z dnia 11 października 2012 roku, I ACa 620/12, LEX nr 1254375.

⁵⁷ A. Kidyba, *op. cit.*, komentarz do art. 553 k.s.h., pkt 4.

⁵⁸ J. Bieniak, M. Bieniak, G. Nita-Jagielski, *op. cit.*, komentarz do art. 553, pkt I.4; S. Sołtyśński *et al.*, *Kodeks spółek handlowych*, t. 4, Warszawa 2012, s. 1034; M. Rodzyńkiewicz, *Kodeks spółek handlowych. Komentarz*, Warszawa 2018, komentarz do art. 553, pkt 7; *Kodeks spółek handlowych. Łączenie...*, komentarz do art. 553 k.s.h., pkt V.

⁵⁹ A. Stępień, *Wpływ przekształcenia spółek handlowych na stosunek pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2006, nr 9, s. 26.

⁶⁰ *Ibidem*.

kontynuacji podmiotowej po stronie pracodawcy, co powoduje, że przekształcenie nie ma wpływu na treść stosunku pracy.

Opisanie skutków przedstawionych ustaleń w odniesieniu do poszczególnych elementów relacji łączących pracownika z pracodawcą wykracza poza ramy niniejszego artykułu. Można jedynie wzmiankować, że przepisy k.s.h. ustalające sukcesję uniwersalną w procesach łączenia i podziału spółek mogą tworzyć podstawę kontynuacji zobowiązań o charakterze cywilnoprawnym, wynikających z umów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, powierzeniu mienia czy dotyczących nabycia majątkowych praw autorskich.

Co więcej, przepisy k.s.h. będą podstawą odpowiedzialności spółek przejmujących, nowo zawiązanych lub powstałych w wyniku podziału na przykład za zobowiązania względem byłych pracowników, których stosunek pracy nie istniał w chwili przejścia zakładu pracy. W zakresie natomiast elementów tworzących treść stosunku pracy ²³ k.p. wyznacza jedynie minimalny zakres gwarancji pracowniczych, który może zostać uzupełniony przez zastosowanie przepisów k.s.h.

Podsumowanie

1. Połączenie lub podział spółki kapitałowej zatrudniającej pracowników wiąże się ze zmianą podmiotową pracodawcy, która prowadzi do przejścia zakładu pracy, w rozumieniu art. 23¹ k.p.

2. Przepis art. 23¹ k.p. w zakresie, w jakim reguluje zasady odpowiedzialności dotychczasowego i nowego pracodawcy, tworzy minimalny standard ochrony dla pracowników, który nie wyłącza dalej idących unormowań, w tym wypadku wynikających z przepisów k.s.h. Ponadto przepisy art. 496 i 530 k.s.h. są podstawą sukcesji uniwersalnej spółek przejmujących lub powstałych w wyniku podziału w zakresie tych praw i obowiązków stron stosunku pracy, które mają charakter cywilnoprawny (na przykład wynikających z umowy o zakazie konkurencji).

3. Przekształcenie spółki nie prowadzi do przejścia zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ k.p., a co za tym idzie nie ma tu zastosowania przewidziana w kodeksie pracy procedura konsultacyjno-informacyjna, a pracownik nie może rozwiązać stosunku pracy bez wypowiedzenia, za uprzedzeniem. Należy natomiast postulować, aby w takim wypadku pracodawca miał obowiązek przekazania pracownikom stosownej informacji dotyczącej zmiany struktury organizacyjnej.

Bibliografia

- Bieniak J., Bieniak M., Nita-Jagielski G., *Kodeks spółek handlowych. Komentarz*, Warszawa 2020.
 Gersdorf M., Rączkowski M., Rączka K., *Kodeks pracy*, Warszawa 2014.
 Hajdúczenia H., Lechman-Filipiak A., *Umowa o zakazie konkurencji po przejściu zakładu pracy — ciąg dalszy dyskusji*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2017, nr 10.
 Hajn Z., *Pojęcie pracodawcy po nowelizacji kodeksu pracy*, cz. 1, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1997, nr 5.

- Jaśkowski K., Maniewska E., *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, LEX 2018.
- Kidyba A., *Komentarz aktualizowany do art. 301–633 Kodeksu spółek handlowych*, LEX 2019.
- Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2018, Legalis.
- Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. Walczak, Warszawa 2020.
- Kodeks pracy. Komentarz*, red. W.K. Baran, Warszawa 2018.
- Kodeks spółek handlowych. Komentarz*, red. Z. Jara, Warszawa 2020.
- Kodeks spółek handlowych. Komentarz*, red. W. Pyziół, Warszawa 2008.
- Kodeks spółek handlowych. Komentarz*, red. M. Rodzyńkiewicz, Warszawa 2018.
- Kodeks spółek handlowych. Komentarz. Tytuł IV. Łączenie, podział i przekształcanie spółek*, red. R. Potrzeszcz, T. Siemiątkowski, Warszawa 2011.
- Kodeks spółek handlowych. Łączenie, podział i przekształcanie spółek. Komentarz*, red. M. Kożuchowski, M. Michalski, Warszawa 2018.
- Kumor-Jezińska E., *Pojęcie pracodawcy w razie przejścia zakładu pracy*, „Roczniki Nauk Prawnych” 25, 2015, nr 3, <http://dx.doi.org/10.18290/rmp.2015.25.3-3>.
- Litwińska-Wernej M., [w:] *System Prawa Prywatnego*, t. 17B. *Prawo spółek kapitałowych*, red. S. Sołtysiński, Warszawa 2010.
- Pisarczyk Ł., *Pracodawca wewnętrzny*, MOPR 2004, nr 12.
- Pisarczyk Ł., *Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę*, Warszawa 2013.
- Rodzyńkiewicz M., *Kodeks spółek handlowych. Komentarz*, Warszawa 2018.
- Sołtysiński S., Szajkowski A., Szumański A., Szwaja J., *Kodeks spółek handlowych*, t. 4, Warszawa 2012.
- Stępień A., *Wpływ przekształcenia spółek handlowych na stosunek pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2006, nr 9.
- Tomanek A., *Konsekwencje połączenia spółek handlowych w zbiorowych stosunkach pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2012, nr 10.

Orzecznictwo polskie

- Uchwała SN składu 7 sędziów z dnia 28 marca 2013 roku, III PZP 1/13, Legalis nr 607833.
- Uchwała SN z dnia 24 października 1997 roku, III ZP 35/97, LEX nr 33084.
- Uchwała SN z dnia 11 marca 1998 roku, III ZP 3/98, LEX nr 32567.
- Uchwała SN z dnia 1 lutego 2000 roku, III ZP 20/99, Legalis nr 46049.
- Uchwała SN z dnia 7 lipca 2000 roku, III ZP 16/00, LEX nr 40841.
- Uchwała SN z dnia 25 lipca 2003 roku, III PZP 6/03, Legalis nr 57630.
- Uchwała SN z dnia 6 maja 2015 roku, III PZP 2/15, Legalis nr 1219091.
- Wyrok NSA z dnia 21 czerwca 2018 roku, II FSK 2470/16, LEX nr 2523776.
- Wyrok NSA z dnia 22 listopada 2018 roku, I FSK 2011/16, LEX nr 2600613.
- Wyrok SA w Łodzi z dnia 11 października 2012 roku, I ACa 620/12, LEX nr 1254375.
- Wyrok SN z dnia 20 listopada 1996 roku, I PKN 21/96, LEX nr 192324.
- Wyrok SN z dnia 13 maja 1998 roku, I PKN 101/98, Legalis nr 43283.
- Wyrok SN z dnia 11 stycznia 2005 roku, I PK 96/04, „Służba Pracownicza” 2006, nr 5.
- Wyrok SN z dnia 13 kwietnia 2010 roku, I PK 210/09, Legalis nr 400936.
- Wyrok SN z dnia 14 maja 2012 roku, II PK 228/11, LEX nr 1216949.
- Wyrok SN z dnia 14 czerwca 2012 roku, I PK 235/11, LEX nr 1250558.
- Wyrok SN z dnia 6 lutego 2013 roku, I PK 195/12, Legalis nr 669973.
- Wyrok SN z dnia 23 maja 2013 roku, II PK 266/12, Legalis nr 722418.
- Wyrok SN z dnia 23 maja 2014 roku, II PK 273/13, Legalis nr 864630.
- Wyrok SN z dnia 11 lutego 2015 roku, I PK 123/14, Legalis nr 1186716.
- Wyrok SN z dnia 3 marca 2015 roku, I PK 187/14, Legalis nr 1398640.

Wyrok SN z dnia 19 stycznia 2017 roku, I PK 275/16, Legalis nr 1575344.
 Wyrok SN z dnia 20 kwietnia 2017 roku, I PK 153/16, LEX nr 2312486.
 Wyrok SN z dnia 4 października 2017 roku, III PK 143/16, Legalis nr 1695688.
 Wyrok SN z dnia 24 października 2017 roku, II PK 298/16, Legalis nr 1715372.

Orzecznictwo europejskie

Wyrok ETS z dnia 9 marca 2006 roku w sprawie C-499/04 *Hans Werhof przeciwko Freeway Traffic Systems GmbH & Co.KG*, ECR 2006, s. I-2397, Legalis nr 75333.
 Wyrok ETS z dnia 18 lipca 2013 roku w sprawie *Mark Alemo-Herron i in. przeciwko Parkwood Leisure Ltd*, Legalis nr 704655.
 Wyrok TS z dnia 18 marca 1986 roku w sprawie C-24/85 *Jozef Maria Antonius Spijkers v. Gebroeders Benedik Abattoir CV et Alfred Benedik en Zonen BV*, [https://curia.europa.eu ECLI:EU:C:1986:127](https://curia.europa.eu/ECLI/EU:C:1986:127).
 Wyrok TS z dnia 11 marca 1997 roku w sprawie C-13/95 *Suzen*, Legalis nr 149718.
 Wyrok TS z dnia 10 grudnia 1998 roku w sprawach połączonych C-127/96 *Hernandez Vidal i in.*, Legalis nr 151416.
 Wyrok TS z dnia 10 grudnia 1998 roku w sprawie C-173/96 *Hidalgo i in.*, Legalis nr 151426..
 Wyrok TS z dnia 20 stycznia 2011 roku w sprawie C-463/09 *CLECE SA v. Valor i Ayuntamiento de Cobisa*, LEX nr 686792.
 Wyrok TSUE z dnia 5 marca 2015 roku w sprawie C-343/13, Zb.Orz. 2015, s. I-146, Legalis nr 1206360.