

Warszawa, dnia 26.01.99r

KOR1p-024/3/99

Pan Wiesław Protasewicz  
Członek Zarządu PKP  
w miejscu

dot. uregulowań w zakresie spraw pracowniczych w procesie restrukturyzacji PKP

Mając na uwadze wystąpienie Przewodniczącego Rady Sekcji Krajowej Kolejarzy NSZZ „Solidarność” oraz dekretację Pana Dyrektora - wyrażam następującą opinię w sprawie:

W dniu 19.03.98r Pracodawca - PKP zawarł ze związkami zawodowymi Pakt Gwarancji Pracowniczych w okresie II etapu restrukturyzacji przedsiębiorstwa PKP. Pakt ma zastosowanie do pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwie PKP objętych zakładowym układem zbiorowym pracy, przekształconym z Porozumienia płacowego pracowników PKP - dział transport. W dokumencie tym znalazł się rozdział dot. przekształceń własnościowych (§§ 16-19). Stosownie do § 17 przekształcenie jednostek organizacyjnych PKP w inne podmioty będzie możliwe po przeprowadzeniu referendum wśród pracowników tych jednostek i o ile w tym referendum za przekształceniem opowie się większość pracowników tej jednostki (ponad 50% zatrudnionych a nie biorących udział w referendum).

W jednostkach organizacyjnych PKP do których Pakt Gwarancji Pracowniczych nie ma zastosowania, w mojej ocenie kierownik danej jednostki winien zwrócić się do zakładowej lub zakładowych organizacji związkowych o wyrażenie opinii w tym przedmiocie, zgodnie z art. 26 pkt 2 ustawy z dnia 23.05.91r o związkach zawodowych (Dz.U. nr 55, poz.234 z póź.zm). Stosownie bowiem do tego przepisu do zakresu działania zakładowej organizacji związkowej należy zajmowanie stanowiska wobec pracodawcy w sprawach dot. zbiorowych interesów i praw pracowników.

Spółki tworzone będą na bazie majątku danej jednostki organizacyjnej. Tworzona spółka przejmie zatem pracowników zatrudnionych do czasu jej utworzenia w zakładzie pracy, który stanie się spółką. Przejęcie pracowników nastąpi w trybie przepisów art. 23' Kodeksu pracy. Spółka zatem jako nowy pracodawca stanie się z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy.

Przed dokonaniem zmian ( utworzeniem spółki) dotychczasowy pracodawca jest zobowiązany poinformować pracowników o przejęciu zakładu pracy przez nowego pracodawcę i skutkach tego przejęcia. Pracownicy, którzy nie zamierzają przejść do nowego pracodawcy mogą w terminie 1 miesiąca od zawiadomienia, rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia, a tylko za 7 dniowym wyprzedzeniem. Rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie ma skutek taki jak rozwiązanie umowy o pracę przez zakład pracy za wypowiedzeniem. W mojej ocenie będzie to rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (dotychczasowy zakład pracy ulega likwidacji) i pracownicy, którzy nie podejmą pracy u nowego pracodawcy winni otrzymać odprawy, zgodnie z ustawą z dnia 28.12.89r o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (Dz.U. z 1990r nr 4, poz.19 z póź.zm.).

Wszyscy pracownicy, którzy nie złożą zawiadomienia o rozwiązaniu stosunku pracy, stają się pracownikami nowego pracodawcy (utworzonej spółki). Nowy pracodawca (spółka) nie będzie miała możliwości aby nie przejąć pracowników dotychczasowego zakładu pracy. Jeżeli przejście pracowników następuje w trybie art. 23' Kodeksu pracy to wybór czy prace podjąć u nowego pracodawcy (w spółce) należy do pracownika a nie do pracodawcy.

KW P/9/99.





# DYREKCJA GENERALNA PKP

BIURO PRAWNO - ORGANIZACYJNE

00-928 Warszawa, ul. T. Chałubińskiego 4

tel. /fax (022) 830-00-79; tel. kol.: 410-62

Nr KOR1p-024/13/99

Warszawa, 28 stycznia 1999 r.

Pan Wiesław Protasewicz  
Członek Zarządu PKP  
w miejscu

Odpowiadając na pytanie zawarte w piśmie nr KBS3-0145/11-0/99 z dnia 19.01.99r, a dotyczące wniesienia przez PKP na pokrycie udziałów w tworzonej spółce prawa handlowego, środków trwałych służących działalności socjalnej, Biuro Prawno-Organizacyjne DG PKP wyraża następującą opinię w sprawie:

Stosownie do art. 7 ust. 1 pkt 7 ustawy z dnia 4.03.94r o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 1996r nr 70, poz.335 z póź.zm.) środki funduszu zwiększa się o przychody z tytułu sprzedaży, dzierżawy i likwidacji środków trwałych służących działalności socjalnej, w części nie przeznaczony na utrzymanie lub odtworzenie zakładowych obiektów socjalnych.

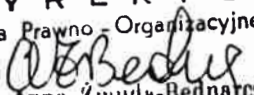
Środki funduszu socjalnego zwiększa się zatem o przychody uzyskane z tytułów wymienionych w ustawie. Ustawa o funduszu świadczeń socjalnych nie zawiera definicji „przychodu”, należy zatem odnieść się do definicji zawartej w art. 12 ustawy z dnia 15.02.92r o podatku dochodowym od osób prawnych (Dz.U. z 1993r Nr 106, poz.482 z póź.zm). Mając na uwadze powyższe uregulowania należy dojść do wniosku, że :

- po pierwsze - PKP wnosząc środki trwałe służące do działalności socjalnej do spółki prawa handlowego nie osiąga przychodów,
- po drugie - wniesienie mienia do spółki w formie aportu nie jest czynnością prawną wymienioną w art. 7 ust.1 pkt 7 ustawy o funduszu świadczeń socjalnych. Nie jest to sprzedaż, dzierżawa ani likwidacja.

Pokrycie udziałów w spółce aportem jest czynnością regulowaną przepisami Kodeksu handlowego, zaś czynności wymienione w art. 7 ust. 1 pkt 7 ustawy o funduszu świadczeń socjalnych regulują przepisy Kodeksu cywilnego.

Z uwagi na powyższe zdaniem Biura Prawno-Organizacyjnego DG PKP nie ma przeszkód formalno-prawnych do pokrycia udziałów w tworzonej spółce ze 100% udziałem PKP - aportem w postaci prawa własności, prawa użytkowania wieczystego czy w formie skapitalizowanego czynszu dzierżawnego. Czynność ta nie rodzi bowiem obowiązku zwiększenia środków funduszu socjalnego o wartość wnoszonego mienia.

Do wiadomości  
KBS

D Y R E K T O R  
Biura Prawno - Organizacyjnego  
  
mgr Anna Zimuda-Bednarczyk