

Decyzja

Prezidium KK

nr 134/2013

ws. opinii o projekcie założeń projektu ustawy – *Prawo restrukturyzacyjne*

Prezidium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” wnosi następujące uwagi do projektu założeń projektu ustawy z dnia 24 lipca 2013 r – Prawo restrukturyzacyjne :

1. W części IV- zakres zmian regulacyjnych – Prawo restrukturyzacyjne, w pkt. 3 dotyczącym postępowania sanacyjnego zawarta jest propozycja by w sferze praw i obowiązków pracowniczych otwarcie postępowania sanacyjnego wywoływało takie same skutki, jak ogłoszenie upadłości. Prezidium KK negatywnie ocenia zaproponowaną zmianę, uznając ją za zbyt daleko idącą w kierunku ograniczania praw pracowników oraz ochronnej funkcji prawa pracy. Podkreślenia wymaga fakt, iż zgodnie z obecnym stanem prawnym art. 41(1) k.p. ma zastosowanie w razie upadłości lub likwidacji pracodawcy. Ustawa prawo upadłościowe i naprawcze wyróżnia dwa rodzaje upadłości: z możliwością zawarcia układu oraz w celu likwidacyjnym. Pomimo nierozróżnienia w przepisach prawa pracy upadłości likwidacyjnej i układowej w orzecznictwie sądowym przyjmuje się, iż uchylenie zakazu wypowiedzania stosunków pracy i uchylenie szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę aktualne jest tylko w stosunku do upadłości likwidacyjnej. Celem art. 41¹ k.p. jest uchylenie ochrony pracowników przed utratą pracy w sytuacji, gdy - co do zasady - ich dalsze zatrudnianie jest niemożliwe z powodu zakończenia działania i istnienia pracodawcy. W razie otwarcia postępowania sanacyjnego przedsiębiorcy będącego pracodawcą, zgodnie z obecnym stanem prawnym, stosunki pracy mogą być rozwiązywane na zasadach określonych w prawie pracy, choćby w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Przeprowadzanie restrukturyzacji zatrudnienia nie wymaga, aby została zniesiona ochrona trwałości stosunku pracy. Restrukturyzacji zatrudnienia - jeżeli jest ona niezbędna - można dokonać z zachowaniem ochronnej funkcji prawa pracy. Wyjątkowość regulacji przewidzianej w art. 41¹ § 1 k.p. nie powinna być nadużywana do pozbywania się przez pracodawcę pracowników, także tych podlegających szczególnej ochronie, jeżeli

pracodawca nadal prowadzi swoją dotychczasową działalność, choćby w ograniczonym zakresie. Przyznanie otwarciu postępowania sanacyjnego takich samych skutków w sferze praw i obowiązków pracowniczych jak ogłoszenie upadłości pozwoli pracodawcy na zwolnienie załogi z pominięciem wszelkich standardów ochronnych. Skoro ograniczenie uprawnień pracowników jest w tym przypadku tak radykalne, to musi być ono oparte na odpowiednio istotnych przesłankach. W przypadku ogłoszenia upadłości (likwidacyjnej) albo likwidacji pracodawcy, przesłanką taką jest brak możliwości dalszego zatrudnienia pracowników. Jeżeli uzasadnienie takie odpada, bo pracodawca nadal istnieje, nadal zatrudnia pracowników, kontynuuje dotychczasową działalność (nadal prowadzi działalność produkcyjną, handlową, usługową, inną), a jedynym ograniczeniem jest ustanowienie nadzorca sądowego - organu o uprawnieniach nadzorczych i kontrolnych - z intencją zachowania niepogorszonego stanu masy upadłości, to trudno znaleźć uzasadnienie dla przyzwolenia do zwolnienia wszystkich pracowników (np. znajdujących się w okresie ochronnym przewidzianym w art. 39 k.p. albo szczególnie chronionych na podstawie przepisów odrębnych) z wyłączeniem w stosunku do nich wszystkich przepisów ochronnych. Przyjęcie zaproponowanego w projekcie rozwiązania może w praktyce prowadzić do obchodzenia przepisów o ochronie pracowników. Wystarczy bowiem zgłoszenie wniosku o otwarcie postępowania sanacyjnego aby z, w miarę dobrze jeszcze funkcjonującego zakładu pracy, zwolnić wszystkich bądź niewygodnych pracowników. Przyjęcie zaproponowanego rozwiązania wyeliminowałoby również potrzebę stosowania przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych. Tymczasem przepisy określone w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, stanowią odpowiedni instrument prawny do przeprowadzenia zwolnień w zakładzie pracy pracodawcy, w stosunku do którego doszło do otwarcia postępowania sanacyjnego.

2. W części V zakresu zmian w ustawie – prawo upadłościowe i naprawcze w pkt. 8 lit c) zawarta jest propozycja wprowadzenia możliwości obniżenia w drodze decyzji sędziego – komisarza wynagrodzenia pracowników upadłego lub wynagrodzenia osób świadczących usługi związane z zarządem lub nadzorem przedsiębiorstwem upadłego tzw. shadow directors. Prezydium KK NSZZ „Solidarność” negatywnie ocenia zaproponowaną zmianę. Z ochronnej funkcji prawa pracy wynika zasada, iż zmiana warunków pracy na mniej korzystne wymaga zgody pracownika. Ingerencja osoby trzeciej w postaci sędziego-komisarza, pozostającej poza stosunkiem pracy w jego treść, godzi w tę ochronną funkcję prawa pracy. Natomiast arbitralne zmniejszanie wynagrodzenia pracowników upadłego

oznaczać będzie przerzucenie na pracowników kosztów prowadzenia działalności gospodarczej oraz stosowanie ochrony masy upadłościowej kosztem pracowników na co NSZZ „Solidarność” nie może wyrazić zgody.

3. W części V zakresu zmian w ustawie – prawo upadłościowe i naprawcze w pkt. 17 lit. c) znajduje się propozycja, aby sędzia – komisarz, w celu przyspieszenia postępowania, mógł dokonywać wezwań, zawiadomień i doręczeń w sposób, który uzna w okolicznościach konkretnej sprawy za najbardziej celowy, nawet z pominięciem przepisów ogólnych. Doręczanie pism w postępowaniu wiąże się z występowaniem określonych skutków prawnych dla stron postępowania. Z tego powodu wskazanie jest wprowadzenie obowiązku poinformowania przez sędziego – komisarza stron na początkowym etapie postępowania o możliwych pozaprzepisowych sposobach wzywania, zawiadamiania i doręczania oraz obowiązku wyrażenia zgody przez strony na ich zastosowanie. W przeciwnym wypadku zastosowanie zaproponowanego rozwiązania może skutkować wadliwą komunikacją między sędzią a stronami postępowania.
4. Wskazanie zawarte w części VI Zmiany w innych ustawach pkt. 8, sprowadzające się do wyrażenia, iż zakres zmian w ustawie z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w zakresie niewypłacalności pracodawcy obejmuje zakres niezbędny do uwzględnienia zmian związanych z wprowadzeniem postępowań restrukturyzacyjnych nie pozwala na ocenę rzeczywistego zakresu i skutków dla pracowników upadłego proponowanych zmian.

Gdańsk, 20 sierpnia 2013 r.

Prezydium KK

NSZZ „Solidarność”

SEKRETARZ
KK NSZZ „Solidarność”


Ewa Zygorok