



Komisja Krajowa

80-855 Gdańsk, ul. Wały Piastowskie 24
tel. 58/ 308-4480, fax /58 308-4219
sekprez@solidarnosc.org.pl

L.dz. **PBE/47434/924/2014**

Gdańsk, 2014-06-10

Pan Michał Królikowski
Podsekretarz Stanu
Ministerstwo Sprawiedliwości

Działając z upoważnienia Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” po zapoznaniu się z przesłanym przez Ministerstwo Sprawiedliwości projektem *ustawy – Prawo restrukturyzacyjne*:

- a) podtrzymuję uwagi zawarte w Decyzji Prezydium KK nr 134/2013 ws. opinii o projekcie założeń projektu ustawy – Prawo restrukturyzacyjne z dnia 20 sierpnia 2013r. (załącznik nr 1 do opinii). W przywołanej decyzji, Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” wskazuje na możliwość obchodzenia w praktyce przepisów o ochronie stosunku pracy pracowników, w przypadku wejścia w życie przepisów projektu w proponowanej treści;
- b) negatywnie oceniam:
 - uregulowanie zawarte w art. 314 projektu wprowadzające zasadę, iż otwarcie postępowania sanacyjnego ma wpływ na stosunki pracy i wywołuje w zakresie praw i obowiązków pracowniczych takie same skutki jak ogłoszenie upadłości,
 - brak wskazania w art. 43 projektu przykładowego zakresu czynności zwykłego zarządu do których dokonywania uprawniony byłby dłużnik bez zgody nadzorca sądowego. Brak zgody na dokonanie czynności przekraczających zakres zwykłego zarządu zagrożony jest sankcją nieważności czynności prawnej. Przepisy w zaproponowanym kształcie nie przesądzają w sposób niebudzący wątpliwości, czy czynności z zakresu stosunków pracy wchodzą w zakres zwykłego zarządu, tj. czy czynności z zakresu stosunku pracy podjęte przez dłużnika bez uzyskania zgody zarządcy będą ważne czy też będą nieważne. Stawia to pracownika, słabszą stronę stosunku pracy, w sytuacji niepewności w odniesieniu do skutku czynności z zakresu stosunku pracy podjętej przez dłużnika m.in. w przypadku prowadzenia postępowania sanacyjnego;

- c) proponuję uzupełnić zawarte w projekcie zapisy o następujące rozwiązania:
- dodanie w art. 2 projektu odniesienia do socjalnego aspektu restrukturyzacji i sanacji przedsiębiorstwa oraz celu ustawy, jakim jest zachowanie możliwie wielu miejsc pracy, poprzez umieszczenie na końcu przepisu sformułowania „i jeśli racjonalne względy na to pozwolą, zachowaniu dotychczasowych miejsc pracy”,
 - rozważenie wprowadzenia zastrzeżenia, iż w układzie możliwe jest zastosowanie korzystniejszych warunków restrukturyzacji zobowiązań ze stosunku pracy w porównaniu z należnościami innych wierzycieli,
 - zmianę art. 7 ust. 1 projektu poprzez dodanie po wyrażeniu „pokrzywdzenia wierzycieli” wyrażenia „lub osób trzecich”. Wszczęcie postępowania sanacyjnego może prowadzić do nieuczciwych praktyk skierowanych przeciwko pracownikom dłużnika. Z tego powodu wszczęcie postępowania powinno zostać poprzedzone analizą czy nie zmierza ono do pokrzywdzenia nie tylko wierzycieli ale również osób trzecich, m.in. pracowników. W przypadku ustalenia przez sąd, iż wszczęcie postępowania mogłoby zmierzać do pokrzywdzenia pracowników, sąd powinien odmówić otwarcia postępowania,
 - zapewnienie udziału przedstawiciela pracowników z prawem głosu w radzie wierzycieli,
 - nałożenie na dłużnika, nadzorcę sądowego lub zarządcę obowiązku informacyjnego w stosunku do załogi przedsiębiorstwa,
 - uregulowanie w sposób nie budzący wątpliwości, iż sprzedaż przedsiębiorstwa lub części przedsiębiorstwa w postępowaniu upadłościowym nie wyłącza stosowania art. 23(1) k.p.

Szczegółowe uwagi do projektu zawarte zostały w opracowaniu „Uwagi do projektu ustawy - Prawo restrukturyzacyjne” Pani Barbary Muszyńskiej, doktorantki w Katedrze Prawa Pracy Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego, które stanowi załącznik nr 2 do niniejszej opinii.

Z poważaniem

Członek Prezydium Komisji Krajowej
NSZZ „Solidarność”



Henryk Nakonieczny

Załączniki:

1. Decyzja Prezydium KK nr 134/2013 ws. opinii o projekcie założeń projektu ustawy – Prawo restrukturyzacyjne z dnia 20 sierpnia 2013r.
2. Opracowanie „Uwagi do projektu ustawy - Prawo restrukturyzacyjne” sporządzone przez Panią Barbarę Muszyńską, doktorantkę w Katedrze Prawa Pracy Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego

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

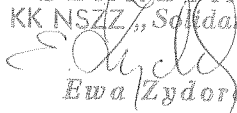
oznaczać będzie przerzucenie na pracowników kosztów prowadzenia działalności gospodarczej oraz stosowanie ochrony masy upadłościowej kosztem pracowników na co NSZZ „Solidarność” nie może wyrazić zgody.

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 Zydorek

Załącznik do opinii o projekcie ustawy – Prawo restrukturyzacyjne

Barbara Muszyńska
Doktorantka w Katedrze Prawa Pracy
Wydziału Prawa i Administracji
Uniwersytetu Łódzki

Uwagi do projektu ustawy Prawo restrukturyzacyjne

Uwagi dotyczące art. . 314 pr. r.

Najważniejszym przepisem projektu ustawy Prawo restrukturyzacyjne¹ dotyczącym sytuacji pracownika jest art. 314, dlatego uwagi do niego zostaną przedstawione na początku.

Ustęp 1 tego przepisu przewiduje, że „Otwarcie postępowania sanacyjnego ma wpływ na stosunki pracy i wywołuje w zakresie praw i obowiązków pracowniczych takie same skutki jak ogłoszenie upadłości, przy czym uprawnienia syndyka wykonuje zarządca”.

W pierwszej kolejności należy pozytywnie ocenić fakt, że projektodawca *expressis verbis* uregulował kwestię wpływu otwarcia postępowania sanacyjnego na stosunki pracy, co do tej pory nie zawsze było regułą. Wątpliwości budzi jednak treść tego uregulowania. Projekt stanowi, że otwarcie postępowania sanacyjnego wywołuje w zakresie praw i obowiązków pracowniczych takie same skutki jak ogłoszenie upadłości. Należy przyjąć, że chodzi przede wszystkim o efekt w postaci uchylecia ochrony trwałości stosunku pracy, uregulowany w art. 41¹, 177 § 4 i 5, 186¹, 186⁸, 196 pkt 2 k.p.² oraz w innych przepisach. W dalszym toku wywodu uwaga zostanie skoncentrowana na posiadającym zasadnicze znaczenie dla tej tematyki art. 41¹ k.p. Zgodnie z tym przepisem:

§ 1. W razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, nie stosuje się przepisów art. 38, 39 i 41, ani przepisów szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę.

§ 2. W razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, umowa o pracę zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy może być rozwiązana przez każdą ze stron za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

¹ Dalej jako: pr. r..

² Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 j.t.

Załącznik do opinii o projekcie ustawy – Prawo restrukturyzacyjne

W przypadku ogłoszenia upadłości pracodawcy dochodzi więc do najdalej idącego, bo całkowitego uchylenia ochrony stabilizacji stosunku pracy. Z tego względu do stosowania tego rodzaju rozwiązań należy podchodzić w sposób rozważny i wyważony. Celowym jest odwołanie się do dorobku orzeczniczego Sądu Najwyższego dotyczącego tej kwestii. Z powodu znaczących skutków dla pracowników oraz w związku z brzmieniem art. 41¹ k.p. (który odwołuje się do sytuacji „ogłoszenia upadłości” pracodawcy) na tle aktualnego stanu prawnego powstały wątpliwości interpretacyjne. Ich istotą była odpowiedź na pytanie, czy regulacja art. 41¹ k.p. dotyczy obydwu sposobów prowadzenia postępowania upadłościowego, tj. upadłości połączonej z likwidacją majątku upadłego oraz upadłości z możliwością zawarcia układu, czy też jedynie upadłości likwidacyjnej jako kończącej się, co do zasady, zniesieniem zakładu pracy³. Wątpliwości te rozstrzygnął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 kwietnia 2007 r.⁴, w którym orzekł, że art. 41¹ k.p. nie ma zastosowania do upadłości typu układowego, a jedynie do upadłości z opcją likwidacyjną. W uzasadnieniu skład orzekający podniósł, że „w stanie prawnym obowiązującym do 2004 r. nie budziło wątpliwości, że wszczęcie postępowania układowego nie stanowi podstawy do dopuszczonego przez art. 41¹ § 1 k.p. ograniczenia ochrony przed zwolnieniem z pracy” oraz że „obok postępowania upadłościowego istniało postępowanie układowe, uregulowane w rozporządzeniu Prezydenta Rzeczypospolitej z 1934 r. - Prawo o postępowaniu układowym. O ile to pierwsze miało charakter wyłącznie likwidacyjny, drugie służyło sanacji przedsiębiorstwa”. Dostrzegając istniejące wątpliwości interpretacyjne, Sąd Najwyższy opowiedział się jednak za ograniczeniem stosowania art. 41¹ § 1 k.p. do upadłości likwidacyjnej z tego względu, że powiązał tę regulację z niemożnością dalszego zatrudniania pracowników, spowodowaną zniesieniem placówki zatrudnienia. Sytuacja taka co do zasady nie występuje w upadłości układowej: „Upadłość likwidacyjna wiąże się z niemożnością dalszego zatrudniania pracowników ponieważ jej celem jest ostatecznie zamknięcie zakładu pracy (...) Inaczej jest w przypadku ogłoszenia upadłości z możliwością zawarcia układu, która zmierza do zachowania przedsiębiorstwa pod warunkiem spłaty zadłużenia na warunkach określonych w układzie zawartym z wierzycielami (...) Gdyby kontynuowanie jego [upadłego – B.M.] działalności okazało się niemożliwe, sąd powinien zmienić sposób

³ Przedstawiony problem wynikał z faktu, że art. 41¹ został dodany do k.p. w 1989 r. (ustawą z dnia 7 kwietnia 1989 r. o zmianie ustawy Kodeksu pracy oraz o zmianie innych ustaw, Dz. U. z 1989 r. Nr 20, poz. 107), czyli jeszcze pod rządami poprzednio obowiązującego Prawa upadłościowego z 1934 r. (Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 24 października 1934 r., Dz. U. z 1991 r. Nr 118, poz. 512 j.t.).

⁴ III PK 1/07, OSP z 2009 r. Nr 1, poz. 12, z aprobowaną glosą A. Tomanka.

Załącznik do opinii o projekcie ustawy – Prawo restrukturyzacyjne

prowadzenia postępowania na upadłość obejmującą likwidację majątku upadłego (art. 17 p.n.u.). Dopiero zmiana sposobu prowadzenia postępowania upadłościowego stwarzałaby - zdaniem Sądu Najwyższego - podstawy do zastosowania dyspozycji art. 41¹ k.p.”

Celem postępowania sanacyjnego jest uratowanie przedsiębiorstwa dłużnika przed upadłością i likwidacją (art. 2 pr. r.). Zwiększenie znaczenia i skuteczności postępowań mających na celu zachowanie przedsiębiorstwa dłużnika, który znalazł się w złej sytuacji finansowej jest wskazywane jako cel opracowania projektu nowego aktu prawnego – Prawa restrukturyzacyjnego. Zachowanie przedsiębiorstwa ma nie tylko walor gospodarczy, ale również socjalny – pozwala na zachowanie miejsc pracy⁵. W związku z powyższym, całkowite zniesienie ochrony pracowników przed zwolnieniem jawi się jako rozwiązanie zbyt drastyczne i niespójne z celami ustawy. Uzasadnieniem dla całkowitego uchylecia ochrony trwałości zatrudnienia jest konieczność zwolnienia całej załogi spowodowana niemożnością kontynuowania zatrudnienia. Pozostaje to w oczywistej sprzeczności z celem postępowania sanacyjnego, którym jest zachowanie przedsiębiorstwa, a więc dalsze istnienie placówki zatrudnienia. Niewątpliwie restrukturyzacja zatrudnienia może, a często również musi stanowić jeden z elementów restrukturyzacji przedsiębiorstwa znajdującego się w złej sytuacji finansowej⁶. Może ona być jednak dokonana przy użyciu innych, niż przewidziane w art. 41¹ k.p., instrumentów znanych z prawa pracy: wypowiedzeń, wypowiedzeń zmieniających, zwolnień grupowych lub zwolnień indywidualnych dokonanych na podstawie u.s.z.r.⁷. Należy się spodziewać, że wskazanie w planie restrukturyzacyjnym zasad zwalniania pracowników, o których mowa w art. 315 pr. r., nie wyrówna w zadowalającym stopniu negatywnych skutków pozbawienia pracobiorców jakiegokolwiek ochrony trwałości zatrudnienia, tym bardziej, że projekt wyłącza w razie otwarcia postępowania sanacyjnego stosowanie procedury konsultacji i zawarcia porozumienia ze związkami zawodowymi w przedmiocie zasad postępowania przy zwolnieniach grupowych (o czym będzie mowa poniżej). Stosowanie w postępowaniu sanacyjnym art. 41¹ k.p. może w szczególności prowadzić do nieuczciwych praktyk i obchodzenia ochronnych przepisów prawa pracy. Przykładowo, podmiot zatrudniający może zwolnić całą lub dużą część załogi po to, aby później zatrudnić te same lub inne osoby na gorszych warunkach albo na podstawie umów cywilnoprawnych. Zarządca lub pracodawca będzie miał również możliwość rozwiązać

⁵ Uzasadnienie do projektu ustawy Prawo restrukturyzacyjne (dalej jako: Uzasadnienie), s. 7.

⁶ Tamże, s. 57.

⁷ Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r. Nr 90, poz. 844 z późn. zm.).

Załącznik do opinii o projekcie ustawy – Prawo restrukturyzacyjne

stosunki pracy z takimi pracownikami takimi, jak osoby w wieku przedemerytalnym, pracownice w ciąży lub przebywające na urlopie macierzyńskim itp., a w zamian w późniejszym czasie będzie mógł zatrudnić pracowników nieobjętych szczególną ochroną.

W związku z niejednokrotną koniecznością przeprowadzenia restrukturyzacji w obszarze zatrudnienia i w razie przekonania Autorów projektu o niewystarczających do tego instrumentach przewidzianych w prawie pracy (wymienionych powyżej), można rozważyć wprowadzenie szczególnych regulacji dotyczących wpływu otwarcia postępowania sanacyjnego na stosunki pracy. Chodzi jednak o takie regulacje, które nie będą skutkowały całkowitym zniesieniem ochrony przed wypowiedzeniem stosunków pracy. Proponowane w projekcie rozwiązanie, zrównujące w skutkach w sferze prawa pracy otwarcie postępowania sanacyjnego z ogłoszeniem upadłości pracodawcy, jawi się bowiem jako swoista „droga na skróty”. Przyjęcie rozwiązań dostosowanych do potrzeb postępowania sanacyjnego mogłoby w szczególności oznaczać wprowadzenie pewnych ułatwień w rozwiązywaniu stosunków pracy przez pracodawców, do których u.s.z.r. nie znajduje zastosowania, ponieważ zatrudniają oni mniej niż 20 pracowników (art. 1 u.s.z.r.).

Do dalszego pogorszenia położenia pracowników prowadzić będzie art. 314 ust. 2 pr. r., zgodnie z którym „W postępowaniu sanacyjnym nie stosuje się przepisów art. 2–6 i art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników w zakresie procedury grupowego zwalniania”. Regulacje u.s.z.r. ze swej natury służą przede wszystkim pracodawcom, a osłabiają pozycję pracownika. Ustawa ta przewiduje jednak pewne rozwiązania, które mają na celu chronić pracowników przed nadmierną swobodą pracodawcy (art. 5 ust. 5 i 6 u.s.z.r.), a także niejako „ucywiliżować” samą procedurę zwolnień grupowych (art. 2-4, art. 6 u.s.z.r.). Artykuł 314 ust. 2 pr. r. uchyla nawet tę ograniczoną ochronę. Jest wątpliwe, czy straty te zostaną w wystarczającym stopniu wyrównane przez unormowanie art. 316 pr. r.⁸, który przewiduje w ust. 2, że „Sędzia-komisarz może nakazać realizację, określonych działań bądź też wydać zakaz wdrażania niektórych działań przewidzianych w planie kierując się celami postępowania sanacyjnego i ochroną słusznym praw wierzycieli oraz osób trzecich nie będących uczestnikami postępowania”. W praktyce ww. regulacje pr. r. mogą znacznie osłabić znaczenie u.s.z.r., wyłączając stosowanie części jej przepisów w wielu sytuacjach, które zgodnie z logiką i celami ustawy o zwolnieniach grupowych powinny być objęte jej

⁸ Uzasadnienie, s. 58.

Załącznik do opinii o projekcie ustawy – Prawo restrukturyzacyjne

działaniem. Co więcej, celem procedury przewidzianej w u.s.z.r. jest zachowanie pokoju społecznego. Pracownicy objęci, choćby potencjalnie, zwolnieniami grupowym doświadczają silnego niepokoju o swoje miejsca pracy, a w miejscowościach, w których większość mieszkańców zatrudnionych jest przez tego samego pracodawcę, zwolnienia przekładają się na sytuację całych rodzin lub społeczności. Ustawowa procedura zwolnień grupowych jest przewidywalna i sprawdzalna dla wszystkich zatrudnionych. Waloru tego nie będzie posiadało określanie zasad zwalniania pracowników w planie restrukturyzacyjnym (art. 315 pr. r.) z całkowitym wyłączeniem zasad uregulowanych w u.s.z.r. Niepewność co do własnej sytuacji może być źródłem poważnych niepokojów wśród załogi przedsiębiorstwa.

Na tle aktualnego stanu prawnego sporne było zagadnienie, czy art. 41¹ k.p. odnosi się jedynie do wypowiedzenia oraz jego skutku w postaci rozwiązania stosunku pracy po upływie okresu wypowiedzenia (interpretacja węższa), czy obejmuje również rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (w trybie natychmiastowym – interpretacja szersza). Sąd Najwyższy opowiedział się za drugą z przedstawionych możliwości⁹, co zostało skrytykowane przez przedstawicieli doktryny prawa pracy¹⁰. Gdyby zatem utrzymano rozwiązanie przewidujące w przypadku otwarcia postępowania sanacyjnego identyczne skutki dla pracowników dłużnika jak w przypadku postępowania upadłościowego, należy postulować jednoznaczne rozstrzygnięcie przez ustawodawcę powyższej kwestii (poprzez odpowiednią zmianę art. 41¹ k.p.). Należy się przy tym jednoznacznie opowiedzieć za interpretacją węższą spośród przedstawionych powyżej (która została wyczerpująco uzasadniona w powołanej literaturze przedmiotu).

Zgodnie z art. 314 ust. 1 pr. r. w postępowaniu sanacyjnym uprawnienia związane ze stosunkami pracy (analogiczne do uprawnień syndyka w postępowaniu upadłościowym) wykonuje zarządca. Uregulowanie to budzi wątpliwości, czy w przypadku przyznania dłużnikowi prawa zarządu w zakresie nieprzekraczającym zakresu zwykłego zarządu, zgodnie z art. 24 ust. 5 pr. r., zarządca pozostaje podmiotem właściwym do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy (co implikowałoby, że są to czynności przekraczające zakres zwykłego zarządu, to zaś nie zawsze wydaje się uzasadnione). Celowym byłoby uregulowanie tej kwestii w sposób jednoznaczny. Wydaje się, że w przypadku czynności z zakresu prawa

⁹ Uchwała z dnia 24 marca 1994 r., I PZP 5/94, OSNP z 1994 r., nr 1, poz. 4.

¹⁰ M.in. M. Gersdorf, Glosa do uchwały SN z dnia 24 marca 1994 r., I PZP 5/94, OSP z 1995 r., nr 3, poz. 48, s. 108 i n.; M. Latos-Miłkowska [w:] M. Latos-Miłkowska, Ł. Pisarczyk, *Zwolnienia z przyczyn nie dotyczących pracownika*, Warszawa 2005, s. 223, 230, 244 i n.

Załącznik do opinii o projekcie ustawy – Prawo restrukturyzacyjne

pracy nieprzekraczających zakresu zwykłego zarządu bardziej odpowiednim podmiotem do ich dokonywania jest sam dłużnik.

Wreszcie należy podnieść, że zawarta w art. 314 ust. 2 regulacja, iż „w postępowaniu sanacyjnym nie stosuje się przepisów art. 2–6 i art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w zakresie procedury grupowego zwalniania” jest wadliwa, ponieważ art. 10 ww. ustawy reguluje tzw. zwolnienia indywidualne z przyczyn niedotyczących pracowników. Jeśli natomiast zamierzeniem projektodawcy było wyłączenie w przypadku zwolnień indywidualnych stosowania art. 5 u.s.z.r., do którego odsyła art. 10 tejże ustawy, to również jest to rozwiązanie chybione. Artykuł 5 u.s.z.r. reguluje, które przepisy przewidujące szczególną ochronę przed wypowiedzeniem stosunku pracy są stosowane w razie zwolnień grupowych i w jakim zakresie, a których się nie stosuje. Wyłączenie stosowania art. 5 u.s.z.r. w razie otwarcia postępowania sanacyjnego następuje poprzez art. 41¹ k.p. w zw. z art. 314 ust. 1 pr. r. (na co wskazuje również art. 7 u.s.z.r. w zw. z art. 314 ust. 1 pr. r.). Natomiast niestosowanie art. 10 u.s.z.r. skutkuje pozbawieniem osób, które utraciły zatrudnienie w drodze zwolnień indywidualnych, prawa do odprawy pieniężnej (art. 8 w zw. z art. 10 ustawy). Odprawa pieniężna przysługuje natomiast osobom pozbawionym pracy w drodze zwolnień grupowych, ponieważ stosowanie art. 8 nie zostało w art. 314 pr. r. wyłączone. W rezultacie osoby zwolnione w ramach zwolnienia grupowego i indywidualnego byłyby w przypadku postępowania sanacyjnego traktowane nierówno w zakresie prawa do odprawy pieniężnej, co nie znajduje uzasadnienia.

Na koniec, mimo treści art. 314 ust. 1 pr. r. stanowiącej o wykonywaniu przez zarządcę uprawnień analogicznych do uprawnień syndyka, należy postulować wprowadzenie do pr. r. przepisu analogicznego do art. 177 p.u.n.¹¹ W sytuacji, gdy bardzo wiele regulacji p.u.n. zostało powtórzonych lub ukształtowanych w podobny sposób w pr. r., nie ma powodów, dla których tego samego nie uczyniono z przepisem odnoszącym się do obowiązków pracodawcy/zarządcy wynikających z u.o.r.p.¹² Zwiększy to spójność między obydwoma ustawami¹³, kompletność każdego z aktów prawnych, a także ułatwi pracownikom zapoznanie się z przysługującymi im prawami.

¹¹ Ustawa z dnia 28 lutego 2003 r. – Prawo upadłościowe i naprawcze (Dz. U. z 2012, poz. 1112 j.t. z późn. zm.).

¹² Ustawa z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. z 2014 r., poz. 272 j.t.).

¹³ Uzasadnienie, s. 61.

Załącznik do opinii o projekcie ustawy – Prawo restrukturyzacyjne

Uwagi do art. 2 pr. r.

Z uwagi na doniosły charakter przepisów określających cele i zasady danej gałęzi prawa lub danego aktu prawnego (co potwierdza znaczenie art. 2 aktualnie obowiązującego p.u.n.), warto rozważyć dodanie w art. 2 pr. r. odniesienia do socjalnego aspektu restrukturyzacji i sanacji przedsiębiorstwa i celu ustawy, jakim jest zachowanie możliwe wielu miejsc pracy. Może to nastąpić, na przykład, poprzez dodanie na końcu przepisu sformułowania: „i, jeśli racjonalne względy na to pozwolą, zachowaniu dotychczasowych miejsc pracy”. Wśród wskazanych w Uzasadnieniu funkcji pr. r. na pierwszy plan wysuwa się funkcja sanacyjna nowej ustawy¹⁴, która jednak jest rozumiana przede wszystkim w kategoriach gospodarczych. Zagadnienia zatrudnienia i kwestie gospodarcze pozostają ze sobą w ścisłym związku, dlatego celowym jest wyeksponowanie tego powiązania w części ogólnej nowej ustawy.

Uwagi do art. 43 pr. r.

Zgodnie z art. 43 ust. 1 pr. r. „Po powołaniu nadzorcy sądowego dłużnik jest uprawniony do dokonywania czynności zwykłego zarządu. Na dokonanie czynności przekraczających zakres zwykłego zarządu wymagana jest pod rygorem nieważności zgoda nadzorcy sądowego, chyba że ustawa przewiduje zgodę rady wierzycieli. Zgoda może być udzielona również po dokonaniu czynności w terminie miesiąca od jej dokonania”. Pojęcie czynności przekraczających zakres zwykłego zarządu nie jest zdefiniowane w przepisach prawa¹⁵. Jakkolwiek zwykle czynności z zakresu prawa pracy, w szczególności zatrudnianie pracowników, należy uznawać za czynności nieprzekraczające zakresu zwykłego zarządu, to odmienna kwalifikacja może wynikać z okoliczności konkretnego przypadku¹⁶. Zgodnie z projektowanym art. 43 ust. 1 pr. r. czynności przekraczające zakres zwykłego zarządu dokonane przez dłużnika bez zgody nadzorcy sądowego dotknięte są sankcją nieważności. Tymczasem w doktrynie i judykaturze prawa pracy dominuje stanowisko o niestosowaniu sankcji nieważności w odniesieniu do stosunków pracy. Kategorie sformułowanie art. 43 ust. 1 pr. r. może prowadzić do wątpliwości interpretacyjnych, choć raczej nie należy się spodziewać zmiany linii orzeczniczej w tym zakresie. Proces ustawodawczy może być jednak okazją do uregulowania powyższej kwestii w sposób jednoznaczny. Należy

¹⁴ Uzasadnienie, s. 10.

¹⁵ F. Zedler, Komentarz do art.76 ustawy - Prawo upadłościowe i naprawcze, (w:) A. Jakubecki, F. Zedler, *Prawo upadłościowe i naprawcze. Komentarz*, Lex 2011.

¹⁶ A. Tomanek, *Stosunki pracy w razie likwidacji i upadłości pracodawcy*, Warszawa 2012, s. 121.

Załącznik do opinii o projekcie ustawy – Prawo restrukturyzacyjne

podkreślić, że pracownik (lub kandydat na pracownika) jako słabsza strona stosunku pracy w większości przypadków nie będzie posiadał dostatecznej wiedzy w przedmiocie uprawnień przysługujących dłużnikowi w toku postępowania restrukturyzacyjnego. Z tego powodu, za dotychczas prezentowanymi poglądami, należy przyjmować, że czynności z zakresu prawa pracy zakwalifikowane jako przekraczające zakres zwykłego zarządu, dokonane przez dłużnika mimo braku zgody nadzorca sądowego, powinny być ważne.

Uwagi do art. 154-156 pr. r.

Być może warto rozważyć możliwość zastrzeżenia w pr. r., że – ze względu na szczególny status wierzycieli pracowniczych i jeżeli jest to dostatecznie uzasadnione – układ może przewidywać korzystniejsze warunki restrukturyzacji zobowiązań ze stosunku pracy w porównaniu z należnościami pozostałych wierzycieli. Chodzi o sytuacje, gdy głosowanie nad układem nie odbywa się z podziałem na grupy interesów. Rozwiązanie to mogłoby zachęcić pracowników do wyrażania zgody na objęcie ich wierzytelności układem.

Uwagi do art. 305 pr. r.

Art. 305 pr. r. dotyczy bezskuteczności części wynagrodzenia reprezentanta dłużnika lub osoby zarządzającej przedsiębiorstwem. W przepisie tym występuje niekonsekwencja terminologiczna. W art. 305 ust. 1 pr. r. występuje sformułowanie: „wynagrodzenie za pracę reprezentanta dłużnika lub pracownika dłużnika wykonującego zadania w zakresie zarządu przedsiębiorstwem lub wynagrodzenie osoby świadczącej usługi związane z zarządem lub nadzorem nad przedsiębiorstwem dłużnika, określone w umowie o pracę lub umowie o świadczenie usług zawartej przed otwarciem postępowania sanacyjnego albo w uchwale organu podjętej przed otwarciem postępowania sanacyjnego”. Natomiast ust. 2 stanowi o „wynagrodzeniu reprezentanta dłużnika”. Może to budzić wątpliwości, czy zakres podmiotowy ust. 2 jest węższy, czy taki sam, jak ust. 1 – za pierwszą interpretacją zdaje się przemawiać wykładnia językowa; za drugą systemowa. Podobne wątpliwości mogą dotyczyć ust. 3, 4 i 6, w których z kolei wymieniono reprezentanta dłużnika i pracownika dłużnika, a pominięto osobę świadczącą usługi związane z zarządem lub nadzorem nad przedsiębiorstwem dłużnika na podstawie umowy o świadczenie usług.

Pewne wątpliwości terminologiczne mogą też budzić sformułowania: „wynagrodzenie za pracę reprezentanta dłużnika lub pracownika dłużnika” oraz „wynagrodzenie osoby świadczącej usługi związane z zarządem lub nadzorem nad przedsiębiorstwem dłużnika”.

Załącznik do opinii o projekcie ustawy – Prawo restrukturyzacyjne

Pojęcie „wynagrodzenie za pracę”, jakkolwiek nie definiowane w k.p., jest jednak przez naukę i orzecznictwo prawa pracy wiązane ze stosunkiem pracy. W powyższym przepisie zostało ono natomiast odniesione również do reprezentanta dłużnika innego niż pracownik, a jednocześnie odróżnione od wynagrodzenia wynikającego z umowy o świadczenie usług. Podobne wątpliwości terminologiczne pojawiają się w nowym brzmieniu art. 129 pr. u.¹⁷, w którym jest mowa o „wynagrodzeniu za pracę reprezentanta upadłego lub wynagrodzeniu osoby wykonującej czynności związane z zarządem lub nadzorem nad przedsiębiorstwem upadłego określone w umowie o pracę, umowie o świadczenie usług lub uchwale organu upadłego”. Stąd należy postulować ujednoczenie i doprecyzowanie stosowanej terminologii.

Uwagi do art. 3 ust. 2 u.o.r.p.

Znowelizowany art. 3 ust. 2 u.o.r.p. w zakresie: „data uprawomocnienia się postanowienia o zmianie sposobu prowadzenia postępowania upadłościowego, o którym mowa w ust. 1 pkt 3” jest wadliwy. Odnosi się on do obecnej treści art. 3 ust. 1 pkt 3 u.o.r.p., który przewiduje zmianę postanowienia o ogłoszeniu upadłości z możliwością zawarcia układu na postanowienie o ogłoszeniu upadłości obejmującej likwidację majątku dłużnika, a które to rozróżnienie na dwa sposoby prowadzenia postępowania upadłościowego zostanie zniesione w drodze nowelizacji.

Inne postulaty

Reprezentacja interesów pracowników

Należy rozważyć większy udział pracowników w postępowaniu restrukturyzacyjnym, a także upadłościowym. Mógłby on się odbywać poprzez zagwarantowanie miejsca przedstawicielowi pracowników w radzie wierzycieli lub poprzez obligatoryjne udzielenie głosu przedstawicielom pracowników podczas zgromadzenia wierzycieli. Prawo to mogłoby być zagwarantowane dla przedstawicieli związku zawodowego, rady pracowników lub przedstawicieli pracowników wyłonionych *ad hoc*. Wyłonienie przedstawicieli pracowników na potrzeby postępowania restrukturyzacyjnego lub upadłościowego jest konieczne w tym sensie, że ze względu na liczbę wierzycieli pracowniczych i relatywne rozdrobnienie ich wierzytelności, ich interesy mogą być w racjonalny i skuteczny sposób reprezentowane jedynie wspólnie. Posiadanie przedstawicieli w toku postępowania restrukturyzacyjnego lub

¹⁷ Prawo upadłościowe, zgodnie z nazewnictwem proponowanym w projekcie pr. r.

Załącznik do opinii o projekcie ustawy – Prawo restrukturyzacyjne

upadłościowego pozwoli pracownikom także na uzyskanie szybszego i pełniejszego dostępu do informacji o tym postępowaniu. Brak informacji co do rzeczywistego stanu zakładu pracy oraz przyszłości miejsc pracy, w połączeniu z nieznaną i niezrozumieniem procedur prawnych jest źródłem stresu, poczucia niepewności, poważnego dyskomfortu psychicznego dla pracowników, a także członków ich rodzin. Pracownicy są żywo zainteresowani sytuacją w przedsiębiorstwie, dlatego powinni być o niej informowani. Powinni mieć także zagwarantowaną bardziej realną możliwość partycypowania w postępowaniu. Nawet gdy sytuacja finansowa pracodawcy będzie na tyle zła, że będzie wiązała się z koniecznością zwolnień, to wiedza na ten temat pozwoli pracownikom świadomie i konkretnie zaplanować swoją przyszłość zawodową. Może to skutkować, przykładowo, wynegocjowaniem z pracownikami programu dobrowolnych odejść. Będzie się to przyczyniać do większego pokoju społecznego niż przy zwolnieniach grupowych lub transferze przedsiębiorstwa, którym towarzyszy arbitralność pracodawcy/zarządcy, niezrozumienie ze strony załogi i atmosfera niepewności. W dalszej perspektywie rozwiązanie takie miałyby wymiar edukacyjny, ponieważ przyczyniłoby się do zwiększenia wiedzy pracowników i związków zawodowych na temat regulacji prawnych dotyczących sytuacji kryzysowych w zakładzie pracy. Dodatkowym argumentem za większym włączeniem pracowników (ich przedstawicieli) w proces restrukturyzacyjny lub sanacyjny jest ich dobra znajomość zakładu pracy, jego problemów i możliwości, specyfiki pracy, danej branży i danego rynku, co może mieć znaczenie przy planowaniu działań naprawczych.

Dotychczasowe unormowania p.u.n. do pewnego stopnia ignorowały kwestię pracowniczą. Celowa jest zmiana tego stanu rzeczy w kierunku większego informowania pracowników, a niekiedy także konsultacji (przyczyny złej sytuacji przedsiębiorstwa, specyfika sytuacji w zakładzie pracy, branży) lub współdecydowania (członkostwo w radzie wierzycieli).

Obowiązki informacyjne

W związku z wcześniejszemu uwagami pozostaje postulat nałożenia obowiązku informacyjnego na dłużnika, nadzorcę sądowego lub zarządcę w stosunku do załogi przedsiębiorstwa. Obejmowałby on powinność informowania pracowników w sposób rzetelny, wyczerpujący i zrozumiały o sytuacji zakładu pracy, o wpływie tej sytuacji na pracowników oraz o przysługujących im uprawnieniach. Podobny obowiązek informacyjny ciąży na pracodawcy np. w odniesieniu do przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę

Załącznik do opinii o projekcie ustawy – Prawo restrukturyzacyjne

(art. 23¹ § 3 k.p.), wskazania warunków zatrudnienia po zawarciu umowy o pracę (art. 29 § 3 k.p.), przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu (art. 94¹ k.p.). Zalety takiego rozwiązania zostały wskazane powyżej.

Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę

Ze względu na fakt, że w postępowaniu upadłościowym sprzedaż ma skutki sprzedaży egzekucyjnej (art. 313 ust. 1 p.u.n.), zaś nabywca przedsiębiorstwa upadłego nabywa je w stanie wolnym od obciążeń (art. 317 ust. 2 p.u.n.) i nie odpowiada za zobowiązania upadłego, wśród przedstawicieli doktryny prawa upadłościowego i prawa pracy pojawiły się sprzeczne opinie dotyczące tego, czy w przypadku sprzedaży przedsiębiorstwa lub jego części w toku postępowania upadłościowego (dotąd: upadłości likwidacyjnej) zachodzi skutek z art. 23¹ k.p. – przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę. Prezentowane są poglądy, zgodnie z którymi:

- 1) stosowanie art. 23¹ k.p. jest w tym przypadku wyłączone (F. Zedler, P. Zimmerman, Z. Hajn),
- 2) przepis ten powinien być stosowany (Ł. Pisarczyk),
- 3) przepis ten powinien być stosowany, ale z modyfikacjami wynikającymi z przepisów i celów prawa upadłościowego (R. Adamus, M. Latos-Miłkowska, E. Norek), tj. w ten sposób, że nabywca nie przejmuje zobowiązań upadłego wynikających ze stosunku pracy, które w dalszym ciągu mogą być zaspokojone z masy upadłości lub przez Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Opowiadając się za ostatnim z wymienionych rozwiązań, jako zwiększającym atrakcyjność zbywanego przedsiębiorstwa lub jego części, a jednocześnie nie pozbawiającym pracowników wszelkiej ochrony wynikającej z art. 23¹ k.p., należy przede wszystkim postulować uregulowanie powyższej kwestii w sposób niebudzący wątpliwości.