

Decyzja  
Prezydium KK  
nr 115/17

ws. opinii o projekcie ustawy o zarządzie sukcesyjnym przedsiębiorstwem osoby fizycznej

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” zgłasza następujące uwagi do rządowego projektu Ministra Rozwoju i Finansów o zarządzie sukcesyjnym przedsiębiorstwem osoby fizycznej.

Projekt ustawy podejmuje próbę uregulowania zasad kontynuacji prowadzenia działalności gospodarczej za pomocą przedsiębiorstwa, po śmierci przedsiębiorcy będącego osobą fizyczną.

Pośrednim celem regulacji ma być wzmocnienie ochrony praw osób trzecich związanych z prowadzeniem przedsiębiorstwa, w tym pracowników, kontrahentów i podmiotów współpracujących z przedsiębiorcą. Projekt wprowadza nową konstrukcję prawną – zarządcy sukcesyjnego. W przypadku powołania zarządcy sukcesyjnego będzie on osobą uprawnioną do dokonywania m.in. czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Zarządca sukcesyjny będzie działać we własnym imieniu, ale na rachunek następców prawnych przedsiębiorcy i małżonka przedsiębiorcy, którym przysługuje udział w przedsiębiorstwie w spadku. Prezydium KK NSZZ „Solidarność” w swojej opinii odnosi się przede wszystkim do kwestii z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

Przepisy dotyczące wpływu śmierci przedsiębiorcy będącego osobą fizyczną na stosunek pracy uregulowane są w art. 63<sup>2</sup> Kodeksu pracy.

Zgodnie z ogólną zasadą kodeksową umowy o pracę wygasają z dniem śmierci pracodawcy (§1), chyba że doszło do przejęcia pracownika przez nowego pracodawcę na zasadach określonych w art. 23<sup>1</sup> Kodeksu pracy (§3). Konstrukcja ta w praktyce niesie wiele problemów. Jeden z nich dotyczy ustalenia kręgu spadkobierców, a więc pracownicy mają kłopot z uzyskaniem informacji kto jest podmiotem uprawnionym do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy. W tym kontekście, w sytuacji nieustalonego kręgu spadkobierców lub wielości spadkobierców, propozycję powołania zarządcy sukcesyjnego jako osoby uprawnionej do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy należy ocenić pozytywnie.

W pozostałym zakresie propozycje rozwiązań zawartych w projekcie, w szczególności w art. 45 zawierającym zmiany do art. 63<sup>2</sup> Kodeksu pracy, wydają się komplikować niełatwą już sytuację pracowników zmarłego przedsiębiorcy. Dodatkowo, ze względu na skomplikowanie konstrukcji, przepisy mogą wprowadzać w błąd, przez co mogą przyczynić się do pogorszenia sytuacji prawnej pracowników.

Przepis art. 63<sup>2</sup> Kodeksu pracy regulujący skutki, jakie śmierć pracodawcy niesie dla stosunku pracy rozróżnia dwa sposoby prowadzenia działalności gospodarczej przez osobę fizyczną: za pomocą zakładu pracy w znaczeniu podmiotowym lub bez zakładu pracy. W zależności od tego jak działalność jest prowadzona - Kodeks pracy reguluje odmiennie skutki śmierci pracodawcy dla stosunku pracy. W przypadku, gdy działalność prowadzona jest bez zakładu pracy z dniem śmierci pracodawcy umowa o pracę wygasa; natomiast w przypadku, gdy działalność gospodarcza prowadzona jest przy użyciu zakładu pracy - dochodzi do przejścia pracownika na nowego pracodawcę na zasadach określonych w art. 23<sup>1</sup> Kodeksu pracy. Zgodnie z art. 23<sup>1</sup> §1 Kodeksu pracy zmiana pracodawcy następuje tylko w tym przypadku, gdy dochodzi do przejęcia zakładu pracy w całości lub części. Przepis ten z jednej strony stwarza zasadę powiązania trwania stosunku pracy z przejęciem zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym w całości lub jego części, a z drugiej strony oznacza szczególne zasady przejęcia praw i obowiązków pracodawcy, niezależnie od zasad prawa spadkowego ([art. 922 §2 in fine Kodeksu cywilnego](#)) Dziedziczenie praw i obowiązków spadkodawcy będącego pracodawcą oznacza więc wstąpienie w prawa i obowiązki w zakresie stosunków pracy, ale tylko wtedy, gdy w skład spadku wchodzi zakład pracy w znaczeniu przedmiotowym, a więc gdy w wyniku dziedziczenia dochodzi do przejęcia zakładu pracy (tak też Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 22 lutego 1994 r., [I PZP 1/94](#), OSNAPiUS 1994 nr 2, poz. 23, Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2012 r., III UK 58/11).

Zgodnie z art. 1 projektu ustawa ma regulować zasady tymczasowego zarządzania przedsiębiorstwem przedsiębiorcy będącego osobą fizyczną po jego śmierci oraz kontynuowania działalności gospodarczej wykonywanej przy użyciu tego przedsiębiorstwa. Ustawa zatem nie będzie miała zastosowania w sytuacji, gdy działalności gospodarcza zmarłego przedsiębiorcy była prowadzona bez użycia przedsiębiorstwa. Definicja przedsiębiorstwa zawarta jest w art. 3 pkt. 9 projektu. Przedsiębiorstwem w rozumieniu projektu ustawy jest przedsiębiorstwo w rozumieniu art. 55<sup>1</sup> Kodeksu cywilnego. Zgodnie z przywołanym przepisem przedsiębiorstwo jest zorganizowanym zespołem składników niematerialnych i materialnych przeznaczonym do prowadzenia działalności gospodarczej. Pojęcia zakładu pracy nie należy utożsamiać z pojęciem przedsiębiorstwa uregulowanego



przez art. 55<sup>1</sup> Kodeksu cywilnego, ponieważ zakład pracy rozumiany jest szerzej niż pojęcie przedsiębiorstwa. Nie wyklucza to jednak w praktyce sytuacji, gdy przedsiębiorstwo, o którym mowa w projekcie, będzie zakładem pracy w rozumieniu art. 23<sup>1</sup> Kodeksu pracy. Będzie to miało miejsce w sytuacji zatrudniania pracowników przez przedsiębiorcę prowadzącego działalność przy użyciu składników majątkowych przedsiębiorstwa. Wydaje się, iż sytuacje, gdy przedsiębiorstwo zmarłego przedsiębiorcy, zatrudniającego pracownika lub pracowników nie będzie zakładem pracy w rozumieniu art. 23<sup>1</sup> Kodeksu pracy, będą raczej odosobnione.

W tym kontekście w błąd może wprowadzać zarówno uzasadnienie do ustawy, jak i treść §§ 4-6 dodawanych do art. 63<sup>2</sup> Kodeksu pracy w art. 45 projektu. W uzasadnieniu (str. 41) wskazuje się ogólną zasadę, iż wraz ze śmiercią pracodawcy umowy o pracę z pracownikami wygasają. Następnie wskazuje się, iż proponowane zmiany zmierzają do jasnego przesądzenia, kiedy śmierć pracodawcy będącego osobą fizyczną zatrudniającego pracowników spowoduje wygaśnięcie umów o pracę oraz kiedy i na jakich warunkach będzie możliwe kontynuowanie umów o pracę związanych z prowadzeniem przedsiębiorstwa w spadku. Rozróżnia się sytuację, kiedy zarządca sukcesyjny został powołany przez przedsiębiorcę za jego życia od przypadku, gdy następuje to dopiero po śmierci przedsiębiorcy. Dalej uzasadnienie wskazuje, iż pełną i płynną kontynuację stosunków pracy zawartych przez przedsiębiorcę ustawa przewiduje dla przypadków, kiedy zarządca sukcesyjny został ustanowiony z chwilą śmierci przedsiębiorcy. Ani projekt ustawy, ani uzasadnienie nie wydaje się jednak uwzględniać sytuacji o której mowa w art. 63<sup>2</sup> § 3 u Kodeksu pracy, tj. gdy dochodzi do przejęcia pracownika przez nowego pracodawcę. Ani w uzasadnieniu, ani w projekcie nie rozróżnia się sytuacji, gdy konsekwencją śmierci pracodawcy było przejęcie pracownika przez nowego pracodawcę od sytuacji, gdy do tego przejęcia nie doszło i umowa wygasła. Przepisy § 4-6 dodawane w art. 45 skonstruowane są w taki sposób, jakby ustawodawca przyjął założenie, iż stosunek pracy wygasa w każdym przypadku z chwilą śmierci przedsiębiorcy. Dla przykładu dodawany § 4 zd. 1 stanowi, iż §1 nie ma zastosowania w przypadku ustanowienia zarządu sukcesyjnego z chwilą śmierci pracodawcy. Wniosek *a contrario* w przypadku, gdy nie zostanie ustanowiony zarząd sukcesyjny, § 1 będzie miał zastosowanie i umowa wygaśnie. W przypadku ustanowienia zarządu sukcesyjnego umowy o pracę z pracownikami wygasają z dniem wygaśnięcia zarządu sukcesyjnego, chyba że nastąpiło przejęcie pracownika przez nowego pracodawcę na zasadach określonych w art. 23<sup>1</sup> Kodeksu pracy. Przepis §4 nie precyzuje, jakie zdarzenie faktyczne jest podstawą braku wygaśnięcia umowy - czy umowa o pracę nie wygaśnie, gdyż

do przejęcia pracownika doszło już z chwilą śmierci pracodawcy, czy do przejęcia pracownika doszło z dniem wygaśnięcia Zarządu sukcesyjnego wskutek nabycia spadku przez jednego spadkobiercę. Analogiczne uwagi dotyczą konstrukcji przepisu §6. W tym przypadku również nie wiadomo czy umowa o pracę nie wygaśnie, gdyż do przejęcia pracownika doszło już z chwilą śmierci pracodawcy, czy do przejęcia pracownika doszło np. wskutek nabycia spadku przez jednego spadkobiercę.

§5 regulujący zasady zawierania porozumienia o kontynuacji stosunku pracy nie zawiera postanowienia wskazującego, jakie będą dla pracownika skutki zawarcia porozumienia w przypadku, gdy w rzeczywistości miało miejsce przejęcie pracownika z mocy ustawy.

Sposób redakcji przepisów §§ 4 – 6 jak i uzasadnienie projektu mogą być mylące dla pracowników i spadkobierców zmarłego przedsiębiorcy poprzez sugerowanie, iż warunkiem utrzymania trwałości stosunku pracy jest ustanowienie zarządu sukcesyjnego lub w przypadku jego braku - zawarcie porozumienia o kontynuacji stosunku pracy. Co przywodzi na myśl, iż zaproponowane rozwiązania pozwolą raczej na swobodne ukształtowanie struktury zatrudnienia przez osoby uprawnione do dziedziczenia po pracodawcy będącym przedsiębiorcą, niż na faktyczne utrzymanie ciągłości stosunków pracy.

W związku z powyższym zasadne wydaje się dodanie zastrzeżenia, iż przepisy §§ 4-6 nie mają zastosowania, gdy doszło do przejęcia pracownika przez nowego pracodawcę, tj. w sytuacji o której mowa w art. 63<sup>2</sup> §3 Kodeksu pracy. Również w uzasadnieniu powinno być wskazane, iż zaproponowane rozwiązania mają zastosowanie tylko w przypadku braku ciągłości stosunku pracy, tj. nie mają zastosowania w przypadku przejęcia pracownika przez nowego pracodawcę. Pozostałe uwagi szczegółowe do art. 45 projektu zostaną zawarte w dalszej części opinii.

#### Uwagi szczegółowe:

1. Art. 23 reguluje zakres czynności zachowawczych, jakie do dnia ustanowienia zarządu sukcesyjnego lub do dnia wygaśnięcia uprawnienia do ustanowienia zarządu sukcesyjnego mogą dokonywać osoby, o których mowa w art. 24 projektu. Dodatkowo osoba wskazana w przywołanym przepisie może podejmować czynności operacyjne. Zgodnie z art. 23 ust. 3 pkt. 2 projektu działalność operacyjna to działalność, o której mowa w art. 48b ust. 3 pkt. 1 ustawy o rachunkowości. Zgodnie z przywołanym przepisem przez działalność operacyjną rozumie się podstawowy



rodzaj działalności jednostki oraz inne rodzaje działalności, niezaliczone do działalności inwestycyjnej (lokacyjnej) lub finansowej. Skoro celem projektu jest stworzenie ram prawnych płynnej kontynuacji działalności gospodarczej wykonywanej przez zmarłego przedsiębiorcę, która mogła również obejmować działalność inwestycyjną lub finansową, to nie widzimy uzasadnienia do ograniczania w okresie przejściowym czynności osób, o których mowa w art. 24 projektu wyłącznie do działalności operacyjnej. Ograniczenie wskazanych powyżej czynności do działalności operacyjnej może negatywnie wpłynąć na wynik finansowy przedsiębiorstwa w spadku. W kontekście treści art. 34 ust. 2 projektu ograniczenie to będzie miało również przełożenie na prawa pracownicze. Analiza przywołanych przepisów projektu i ustawy o rachunkowości prowadzi do wniosku, iż porozumienia o którym mowa w art. 34 ust. 2 projektu - nie będzie można zawrzeć z pracownikiem zatrudnionym przy wykonywaniu działalności innej niż operacyjna, tj. działalności inwestycyjnej lub finansowej. Nie zmienia to faktu, iż w przypadku gdy zarząd sukcesyjny został powołany przez przedsiębiorcę za jego życia umowa o pracę pracownika zatrudnionego przy wykonywaniu wskazanych czynności nie wygaśnie, zaś w przypadku powołania zarządu sukcesyjnego w późniejszym okresie pracownikowi temu będzie przysługiwać roszczenie o powrót do pracy. W kontekście celów projektu brak jest uzasadnienia do zróżnicowania sytuacji prawnej pracowników poprzez wyłączenie wskazanych pracowników z katalogu pracowników z którymi można zawrzeć porozumienie o kontynuacji stosunku pracy.

2. Art. 34 projektu. Przedmiotem regulacji przepisu jest skutek, jaki śmierć przedsiębiorcy wywołuje dla stosunku pracy. Kwestia ta jest dodatkowo uregulowana w art. 38, art. 45 oraz uzupełniająco w art. 54 projektu. Zgodnie z art. 38 projektu art. 34 ma mieć odpowiednie stosowanie do umów zawartych przez przedsiębiorcę będącego współnikiem spółki cywilnej.

Art. 34 w ust. 1 projektu przyjmuje proponowane brzmienie: Umowy o pracę zawarte przez przedsiębiorcę pozostają po jego śmierci w mocy albo pracownikom przysługuje prawo powrotu do pracy na zasadach określonych w art. 63<sup>2</sup> §4 i §7 Kodeksu pracy.

Następnie w ust. 2 proponuje się możliwość kontynuacji stosunku pracy na podstawie porozumienia, które może być zawarte przez osoby, o których mowa w art. 24, na zasadach określonych w art. 23.

Przy konstrukcji przepisu przyjęto formułę alternatywy rozłącznej. Albo umowy o pracę pozostają po śmierci przedsiębiorcy w mocy albo pracownikom przysługuje prawo powrotu do pracy na zasadach określonych w art. 63<sup>2</sup> §4 i §7 Kodeksu pracy. Jednak przepis nie precyzuje w jakich okolicznościach (po śmierci przedsiębiorcy) umowy miałyby pozostać w mocy, natomiast w odniesieniu do prawa powrotu do pracy przepis odwołuje się do zasad określonych w art. 63<sup>2</sup> §4 i §7 Kodeksu pracy. Sposób redakcji przepisu powoduje, iż norma zakodowana w przepisie art. 34 ust. 1 jest wewnętrznie sprzeczna. Jeśli umowy po śmierci pozostają w mocy - to nie ma potrzeby powrotu do pracy, gdyż stosunek pracy nie wygasa. Zatem zawarcie alternatywy w postaci powrotu do pracy w tym przypadku jest bezprzedmiotowe. Można domyślać się, iż projektodawcy chodziło o taką sytuację, gdy zarządca sukcesyjny został powołany w pierwszym przypadku – za życia przedsiębiorcy, a w drugim przypadku - po jakimś czasie od śmierci przedsiębiorcy, nie wynika to jednak wprost z treści przepisu art. 34 ust. 1. Przyczyną takiego stanu rzeczy jest błędne odesłanie do przepisów Kodeksu pracy. Art. 34 ust. 1 powinien przyjąć następujące brzmienie: „Umowy o pracę zawarte przez przedsiębiorcę pozostają po jego śmierci w mocy albo pracownikom przysługuje prawo powrotu do pracy na zasadach określonych odpowiednio w art. 63<sup>2</sup> §4 albo §7 Kodeksu pracy.”

Pozostawienie redakcji przepisu w niezmienionej treści będzie oznaczało, iż wszystkie umowy o pracę zawarte przez przedsiębiorcę - po jego śmierci pozostają w mocy, gdyż w tej części brak jest odwołania do zasady, o której mowa w dodawanym art. 63<sup>2</sup> §4 Kodeksu pracy. Oznaczałoby to, iż wprowadzona będzie nowa zasada, że po śmierci pracodawcy będącego przedsiębiorcą umowy o pracę nie wygasają. Rozwiązanie takie stoi w sprzeczności z ogólną zasadą wyrażoną w art. 63<sup>2</sup> § ust. 1 Kodeksu pracy stanowiącą, iż z dniem śmierci pracodawcy umowy o pracę z pracownikami wygasają, z zastrzeżeniem §3. Wprowadzenie do systemu prawa przepisu art. 34 ust. 1 w zaproponowanym brzmieniu będzie miało ten skutek, iż do ogólnej zasady kodeksowej zostanie wprowadzony wyjątek. W konsekwencji po wejściu w życie ustawy w projektowanym brzmieniu, z dniem śmierci pracodawcy będą wygasać umowy o pracę z wyjątkiem tych umów, gdy pracodawcą będzie przedsiębiorca.

W tym przypadku śmierć pracodawcy będącego przedsiębiorcą będzie prawnie obojętna w zakresie trwania stosunku pracy, gdyż umowy o pracę będą pozostawać w mocy i to bez względu na to, w jakiej formie działalność gospodarczą prowadził



przedsiębiorca (za pomocą przedsiębiorstwa będącego zakładem pracy czy bez) oraz na to czy został czy też nie został powołany zarządca sukcesyjny. Nie wydaje się, aby taki był zamiar ustawodawcy.

Dodatkowo, przy pozostawieniu treści art. 34 ust. 1 w niezmienionym brzmieniu, sprzeczne z sobą będą postanowienia art. 34 ust. 1 i 2. Skoro po śmierci przedsiębiorcy umowy o pracę pozostają w mocy (ust. 1 *in principio*) to brak jest podstaw do zawarcia porozumienia z pracownikiem o kontynuacji stosunku pracy (ust. 2), który przecież nadal trwa.

3. Przepis art. 45 zawiera propozycje zmian do art. 63<sup>2</sup> Kodeksu pracy, które polegają na dodaniu pięciu nowych jednostek redakcyjnych tj. §§ 4-8. Projektowane przepisy oraz uzasadnienie projektu nie precyzują istotnych kwestii, tym samym wykorzystanie przepisów w praktyce może wymknąć się spod kontroli w kontekście intencji ustawodawcy.

Dodawany przepis §5 przewiduje, w przypadku gdy nie ustanowiono zarządu sukcesyjnego z chwilą śmierci pracodawcy, możliwość zawarcia w terminie 14 dni od dnia śmierci pracodawcy porozumienia o kontynuacji stosunku pracy na dotychczasowych warunkach na czas określony. Zawarcie porozumienia we wskazanym terminie będzie jednoznaczne z restytucją stosunku pracy co będzie oznaczało, iż nie dojdzie do wygaśnięcia stosunku pracy z dniem śmierci pracodawcy. W okresie 14-dniowym przewidzianym na zawarcie porozumienia o kontynuacji stosunku pracy mogą powstać liczne problemy natury praktycznej, których rozwiązania próżno szukać w projekcie ustawy:

- a) ustawa nie reguluje formy zawarcia porozumienia. Oznaczałoby to, iż porozumienie to może być zawarte w każdej formie, również ustnej. Wydaje się, iż dla celów dowodowych, ustawa powinna zastrzec formę pisemną porozumienia.
- b) Projekt nie zawiera regulacji dotyczącej praktycznego aspektu kontynuacji pracy. Pracownicy nie będą wiedzieli czy mają w tym okresie 14 dni na zawarcie porozumienia obowiązek stawienia się do pracy i jej świadczenia. Innymi słowy projekt nie daje wskazówek o obowiązku lub jego braku stawienia się do pracy. W sytuacji braku zawarcia w projekcie rozwiązań obejmujących powyższą sytuację bardziej korzystne dla pracowników wydaje się powstrzymanie od wykonywania pracy w okresie 14 dni na zawarcie porozumienia. Jednak w tym przypadku pod znakiem zapytania staje możliwość realizacji w terminie usług dla

kontrahentów, co w konsekwencji może prowadzić do wypowiedzenia umów handlowych i zaprzestania działalności przedsiębiorstwa. A takiej sytuacji niepewności projekt miał właśnie zapobiegać. Dodatkowo powstają wątpliwości odnośnie prawa do wynagrodzenia w przypadku, gdy pracownicy nie pracowali w okresie przed zawarciem porozumienia ale do wykonywania pracy byli gotowi.

- c) Dodawany §5 stanowi, iż porozumienie o kontynuacji stosunku pracy może zawrzeć osoba, o której mowa w art. 24 projektu. Dodawany §8 zd. 1 stanowi, iż w przypadkach, o których mowa w § 4-6 uprawnienia i obowiązki pracodawcy przechodzą na jego następców prawnych. Jednak brak jest przepisu, który wskazywałby komu przysługuje status pracodawcy w okresie od śmierci przedsiębiorcy do prawomocnego stwierdzenia nabycia spadku lub poświadczenia dziedziczenia, tj. nabycia statusu następcy prawnego w rozumieniu projektu ustawy. Przepis §5 ani inne przepisy projektu nie wskazują jaki jest status prawny osoby, która zawarła z pracownikiem porozumienie o kontynuacji stosunku pracy, czy przysługują jej prawa i obowiązki pracodawcy.
- d) Przepis §5 wskazuje, iż porozumienie o kontynuacji stosunku pracy może zawrzeć z pracownikiem osoba, o której mowa w art. 24 projektu. W praktyce, osób uprawnionych do zawarcia porozumienia może być kilka i każda z nich może mieć odmienną koncepcję przyszłości przedsiębiorstwa w spadku. Nie można zatem wykluczyć sytuacji, gdy kilka osób uprawnionych zawrze indywidualnie porozumienie z tym samym pracownikiem na różne okresy kontynuowania stosunku pracy. Jaka będzie wzajemna relacja tych porozumień?
- e) Projekt ustawy nie reguluje sytuacji, gdy pracownicy - w sytuacji braku informacji o przyszłości przedsiębiorstwa - świadczyli pracę po śmierci pracodawcy w oczekiwaniu na zawarcie porozumienia a do zawarcia porozumienia nie doszło. Nie doszło również do ustanowienia zarządu sukcesyjnego. Projekt ustawy nie reguluje również sytuacji, gdy pracownicy zostali powiadomieni o chęci zawarcia z nimi porozumienia, wobec tego kontynuowali świadczenie pracy a do zawarcia porozumienia w terminie ostatecznie nie doszło. Wątpliwości dotyczą braku uregulowania prawa do wynagrodzenia za pracę, jeśli pracownicy pracowali a nie doszło do zawarcia porozumienia, czyli gdy praca była świadczona w okresie, gdy stosunek pracy ostatecznie wygasł. W chwili, gdy pracownicy zostali dopuszczeni do pracy można by mówić o nawiązaniu stosunku pracy w sposób dorozumiany. Jednak w tym przypadku brak jest określenia podmiotu, który dopuścił ich do



wykonywania pracy a jednocześnie strony stosunku pracy – pracodawcy. Nowododawany § 8 stanowi, iż w przypadkach, o których mowa w § 4-6 uprawnienia i obowiązki pracodawcy przechodzą na jego następców prawnych. Jednak przywołana norma nie wydaje się obejmować swoim zakresem opisaną sytuację, gdyż jak wskazano w lit. c) przepisy projektu nie wskazują kto jest pracodawcą w okresie od śmierci przedsiębiorcy do dnia uzyskania statusu następcy prawnego w rozumieniu ustawy. Brak stosownych uregulowań będzie rodził problemy z dochodzeniem ewentualnych roszczeń przez pracowników.

- f) Dodawany §5 przewiduje, iż porozumienie może być zawarte na krótszy czas określony, niż do dnia ustanowienia zarządu sukcesyjnego albo wygaśnięcia uprawnienia do powołania zarządcy sukcesyjnego. Przepis nie wskazuje jednocześnie minimalnego okresu w jakim na podstawie porozumienia można kontynuować stosunek pracy. Można domyślać się, iż za brakiem uregulowania minimalnego okresu leży chęć ustawodawcy jak najbardziej elastycznego kształtowania sytuacji przedsiębiorstwa. Podkreślenia jednak wymaga, iż projekt nie zawiera również regulacji, iż w przypadku zawarcia porozumienia na krótszy czas określony niż do powołania zarządcy sukcesyjnego, pracownikowi przysługuje odszkodowanie, o którym mowa w art. 63<sup>2</sup> § 2 Kodeksu pracy. Brak uregulowania wprost prawa do wskazanego odszkodowania może być podstawą omijania przepisów o wypłacie odszkodowania i w konsekwencji pogorszenia sytuacji prawnej pracowników. Przesłanką nabycia przez pracownika prawa do odszkodowania jest wygaśnięcie umowy o pracę wskutek śmierci pracodawcy. W przypadku zawarcia porozumienia, o których mowa w §5 na kilka, np. 10 dni, umowa rozwiąże się z upływem okresu na jaki porozumienie zostało zawarte. Odpadnie wobec tego przesłanka prawa do odszkodowania, o którym mowa w § 2, którą jest wygaśnięcie umowy o pracę w skutek śmierci pracodawcy, zaś spadkobiercy zwolnią się z obowiązku jego wypłaty. Wydaje się, iż u podstawy wprowadzenia konstrukcji prawnej porozumienia o kontynuacji stosunku pracy leży chęć zapewnienia ciągłości kontynuacji działalności gospodarczej zmarłego przedsiębiorcy. Bez wprowadzenia dodatkowych obostrzeń w zakresie długości trwania krótszego okresu określonego lub zastrzeżenia obowiązku wypłaty odszkodowania w przypadku, gdy wskazany w porozumieniu okres kontynuowania stosunku pracy jest krótszy niż okres wypowiedzenia umowy o pracę, należy liczyć się z sytuacją, iż instytucja prawna porozumienia

o kontynuacji stosunku pracy będzie służyła jako podstawa unikania obowiązku wypłaty odszkodowania, o którym mowa w art. 63<sup>2</sup> § 2 Kodeksu pracy. Przyczyni się to do pogorszenia sytuacji prawnej pracowników zmarłego przedsiębiorcy.

- g) Termin 14 dni, o którym mowa w dodawanym art. 63<sup>2</sup> Kodeksu pracy §5 jest terminem materialnym. Projekt nie zawiera odpowiedzi na pytanie jak rozwiązać kwestie kontynuacji stosunków pracy, w kontekście zawarcia porozumienia, pracowników, którzy w tym okresie będą nieobecni w pracy – na urlopie, na zwolnieniu. Z tymi pracownikami porozumienie nie będzie mogło być zawarte, a - w konsekwencji - stosunek pracy wygaśnie, co może być bardzo niekorzystne dla kontynuacji działalności przedsiębiorstwa w spadku.
- h) Projekt nie daje odpowiedzi na pytanie jak będą wykonywane czynności z zakresu prawa pracy w przypadku braku zarządcy sukcesyjnego? Czy jedna czynność musi być wykonana wspólnie przez wszystkich następców prawnych czy wystarczy aby czynność tę wykonał jeden z nich. Użycie w przepisie dodawanym do art. 63<sup>2</sup> Kodeksu pracy §8 wyrażenia „następców prawnych” sugeruje, iż czynność z zakresu prawa pracy powinna być podejmowana przez wszystkich następców prawnych, co może stanowić spore utrudnienie w praktyce. Natomiast gdyby każdy z nich indywidualnie był uprawniony do dokonywania czynności, pracownik mógłby być adresatem sprzecznych w treści oświadczeń woli. Wydaje się, iż ta kwestia wymaga doprecyzowania.
- i) Brak jest obowiązku powiadomienia pracownika o ustanowieniu zarządu sukcesyjnego. Ustanowienie takiego obowiązku pozwoli skutecznie objąć pracownika ochroną przed utratą pracy wraz ze śmiercią pracodawcy,
- j) Nie ustanowiono procedury powrotu pracownika do pracy – nie wskazano w jakiej formie pracownik powinien zgłosić swój powrót do pracy – ustnie czy pisemnie. Brak jest także informacji o adresacie oświadczenia pracownika o powrocie do pracy. Możemy tylko się domyślać, iż adresatem oświadczenia może być zarządca sukcesyjny.
- k) W przepisach projektu brak jest postanowienia, o którym mowa w uzasadnieniu do projektu (str. 43), tj. iż do wysokości wynagrodzenia pracownika za czas pozostawania bez pracy stosuje się odpowiednio zasady obowiązujące w razie przywrócenia do pracy na skutek wyroku sądu (art. 47 Kodeksu pracy) Brak ustawowego odesłania do tego przepisu sprawi, iż nie będzie podstaw prawnych do dochodzenia (na podstawie art. 47 Kodeksu pracy) przez pracownika



wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, w przypadku zrealizowania przez pracownika prawa powrotu do pracy na podstawie art. 63<sup>2</sup> § 7 Kodeksu pracy.

4. Dodawany w art. 45 projektu §8 do art. 63<sup>2</sup> Kodeksu pracy stanowi, iż w przypadkach, o których mowa w §4-6 uprawnienia i obowiązki pracodawcy przechodzą na jego następców prawnych. Jeżeli ustanowiono zarząd sukcesyjny, do dnia wygaśnięcia zarządu sukcesyjnego, wykonuje je zarządca sukcesyjny. Poza zakresem regulacji projektu znalazło się jednak uregulowanie w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych, podmiotu zobowiązanego do naliczenia i odprowadzenia składek na ubezpieczenie społeczne pracowników w okresie między dniem śmierci przedsiębiorcy a ustanowieniem zarządu sukcesyjnego. W przepisach ubezpieczeniowych, tj. w art. 54 projektu wprowadzającym zmiany do ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, pominięty został okres zatrudnienia pracownika wskazany w porozumieniu o kontynuacji zatrudnienia, tj. od dnia otwarcia spadku do dnia upływu okresu porozumienia . Jako płatnika składek w okresie od dnia ustanowienia do dnia wygaśnięcia zarządu sukcesyjnego projekt ustawy wskazuje zarządcę sukcesyjnego. Projekt jednak nie reguluje kto jest płatnikiem składek w stosunku do pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwie zmarłego pracodawcy do dnia ustanowienia zarządu sukcesyjnego. W ocenie Prezydium art. 54 projektu wymaga uzupełnienia poprzez zdefiniowanie płatnika składek w okresie od dnia otwarcia spadku do dnia upływu okresu porozumienia lub do dnia ustanowienia zarządu sukcesyjnego. Chodzi o ten okres, kiedy nie mamy jeszcze następców prawnych w rozumieniu projektu ustawy jak i ten okres, gdy następcy prawni już uzyskali swój status, ale nie ma jeszcze zarządu sukcesyjnego.
5. Projekt nie przewiduje obowiązku poinformowania pracowników ani kontrahentów o osobach następców prawnych. W uzasadnieniu na str. 12 wskazane jest, iż informacja o kręgu następców prawnych powinna być przekazana kontrahentowi. W projekcie brak jednak uregulowania wprost obowiązku przekazania przez zarządcę sukcesyjnego wskazanych informacji. Informacja o osobach spadkobierców i następców prawnych, tj. osób, których przysługują odpowiednio prawo do zawarcia porozumienia o kontynuacji stosunku pracy lub prawa i obowiązki pracodawcy jest istotna nie tylko w stosunkach pracowniczych ale również dla kontrahentów, gdyż osoby te (z wyłączeniem spadkobierców w rozumieniu ustawy) ponoszą odpowiedzialność za zobowiązania związane z prowadzeniem przedsiębiorstwa w spadku. Z tej przyczyny w projekcie powinien zostać uregulowany, pod rygorem

odpowiedzialności odszkodowawczej za podanie danych nieprawdziwych, obowiązek ujawnienia danych następców prawnych.

6. W uzasadnieniu do projektu str. 12 pkt. b) wskazane jest, iż następcy prawni i małżonek przedsiębiorcy (zmarłego) ponoszą odpowiedzialność osobistą za zobowiązania związane z prowadzeniem przedsiębiorstwa w spadku. W projekcie brak jednak uregulowania wprost odpowiedzialności osobistej następców prawnych i małżonka przedsiębiorcy. Art. 29 projektu mówi o odpowiedzialności solidarnej następców prawnych, nie wspomina jednak o ich odpowiedzialności osobistej.
7. Brakuje przepisu regulującego odpowiedzialność osób, które będąc nieuprawnionymi, w złej wierze zawarły z pracownikiem porozumienie o kontynuowaniu stosunku pracy. Dodawany do art. 63<sup>2</sup> Kodeksu pracy §5 stanowi, iż porozumienie o kontynuacji stosunku pracy na dotychczasowych zasadach może zostać zawarte między pracownikiem a osobą, o której mowa w art. 24 projektu. Art. 24 zawiera katalog podmiotów uprawnionych do wykonywania czynności, o których mowa w art. 23 ust. 1 lub 2. Jednocześnie art. 26 stanowi, iż osoba, która w złej wierze dokonała czynności, o której mowa w art. 23 ust. 1 lub 2 mimo, że nie była do tego uprawniona, ponosi odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną przez dokonanie tej czynności. Art. 23 mówi o czynnościach koniecznych do zachowania lub zabezpieczenia majątku przedsiębiorstwa w spadku oraz o prowadzeniu działalności operacyjnej. Art. 34 w zakresie zawierania porozumienia o kontynuacji stosunku pracy odsyła do zasad kodeksowych. Oznacza to, iż sam mechanizm zawierania porozumienia o kontynuacji stosunku pracy uregulowany będzie w Kodeksie pracy. Tak jak było wskazane powyżej, projekt ustawy nie przewiduje obowiązku poinformowania pracowników o kręgu osób uprawnionych do zawarcia porozumienia. Pracownicy nie dysponując tymi informacjami mogą być wprowadzani w błąd, co do osoby uprawnionej do zawarcia porozumienia. W praktyce mogą zatem pojawiać się sytuacje, gdy porozumienie zostanie zawarte przez osobę nieuprawnioną. Projekt nie zawiera rozwiązań, których celem byłoby zapobieganie takim sytuacjom. W szczególności projekt ustawy nie zawiera uregulowania wprost odpowiedzialności osób nieuprawnionych, które zawarą z pracownikiem porozumienie o kontynuacji stosunku pracy. Zasadne zatem wydaje się uzupełnienie art. 34 o dodatkową jednostkę redakcyjną tekstu - ust. 3 - w której byłyby uregulowane zasady odpowiedzialności w przypadku zawarcia porozumienia o kontynuacji stosunku pracy, w złej wierze lub przez osobę nieuprawnioną. Zła wiara dotyczyłaby również sytuacji, gdy



porozumienie zostałyby zawarte w celu ominięcia przepisów o wypłacie odszkodowania, o którym mowa w art. 63<sup>2</sup> § 2 Kodeksu pracy, chyba że możliwość taka zostałaby wyeliminowana poprzez uregulowanie wprost w ustawie postulatów, o których mowa w pkt. 3 lit. f) Decyzji.

8. Nie jest do końca jasne czy do pracowników przedsiębiorstwa „w spadku” zastosowanie będą miały przepisy ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. Zgodnie z art. 45 projektu, dodawany do art. 63<sup>2</sup> Kodeksu pracy §8 przewiduje, iż uprawnienia i obowiązki pracodawcy przechodzą na jego następców prawnych. Następców prawnych może być więcej niż jeden, co więcej ich liczba może się zmieniać. Przyznanie następcom prawnym praw i obowiązków pracodawcy prowadziłyby do wniosku, iż mielibyśmy tu do czynienia z koncepcją kilku pracodawców w odniesieniu do jednego stosunku pracy, mimo tego, iż czynności ze stosunku pracy będą mogły być po stronie pracodawcy wykonywane przez jeden podmiot – zarządcę sukcesyjnego. Zgodnie z art. 1 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, ustawa reguluje zasady, zakres i tryb ochrony roszczeń pracowniczych w razie niemożności ich zaspokojenia z powodu niewypłacalności pracodawcy. Ustawa mówi o jednym pracodawcy. Rodzi się zatem pytanie czy zakresem ustawy będą również objęci pracownicy, u których po stronie pracodawcy występuje kilka podmiotów prawnych. Celem ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych jest zaspokojenie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy w takim stopniu, aby pracownik uzyskał środki na bieżące utrzymanie. Takie samo prawo do uzyskania środków na bieżące utrzymanie w przypadku niewypłacalności przedsiębiorstwa „w spadku” powinni mieć pracownicy zmarłego przedsiębiorcy. Dlatego celowe jest uregulowanie wprost, iż do pracowników przedsiębiorstwa „w spadku” stosuje się przepisy ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych. Dodatkowym argumentem za uregulowaniem wprost zastosowania ustawy o ochronie roszczeń pracowników z tytułu niewypłacalności pracodawcy są zmiany zaproponowane w art. 57 projektu, dotyczące zmian ustawy – prawo upadłościowe. Zmiany dotyczą m.in. możliwości złożenia wniosku o upadłość, gdy w zakresie czynności wykonywanych na rachunek następców prawnych przedsiębiorcy i małżonka przedsiębiorcy zarządca sukcesyjny utracił zdolność wykonywania wymagalnych zobowiązań pieniężnych związanych z prowadzeniem przedsiębiorstwa w spadku, czyli gdy niewypłacalność powstała już po śmierci przedsiębiorcy. W uzasadnieniu do projektu wskazuje się, iż za

zobowiązania związane z prowadzeniem przedsiębiorstwa w spadku odpowiedzialność osobistą ponoszą następcy prawni. Jednak powyższe nie znalazło realizacji w projekcie proponowanej treści art. 421 Prawa upadłościowego, ograniczającego masę upadłości do aktywów spadku po zmarłym dłużniku i aktyw nabytych w okresie zarządu sukcesyjnego, które weszły w skład przedsiębiorstwa w spadku.

9. Brak jest uzasadnienia do wprowadzenia tak wysokich opłat za czynności odwołania zarządcy sukcesyjnego oraz za przedłużenie okresu zarządu sukcesyjnego.
10. Terminy składania informacji do właściwego naczelnika urzędu skarbowego przez następcę prawnego podmiotu zarejestrowanego są zbyt krótkie. W trudnej sytuacji życiowej, w jakiej znaleźli się następcy prawni w rozumieniu ustawy obarczeni także dokonaniem koniecznych w takiej sytuacji formalności – 7 dniowe terminy umieszczone w projekcie należy wydłużyć, co najmniej do 14 dni.

Gdańsk, 23 sierpnia 2017 r.

Prezydium KK

NSZZ „Solidarność”

SEKRETARZ  
KK NSZZ „Solidarność”  
*E. Zydorek*  
Ewa Zydorek