

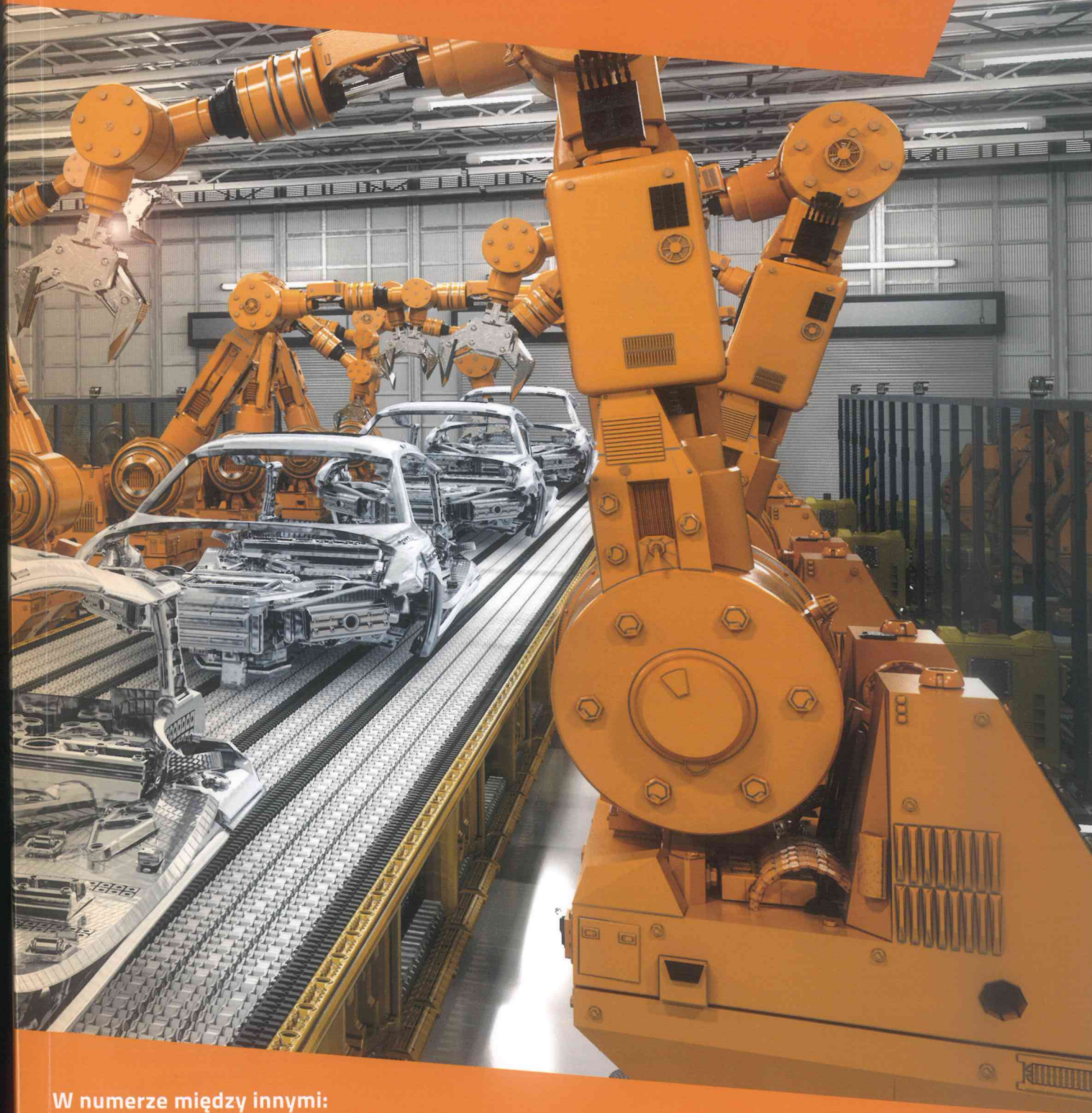
nr **13**  
[3/2018]

ISSN 2450-1956

CENA **50 zł**

# DORADCA

## restrukturyzacyjny



### **W numerze między innymi:**

*Paweł Janda* – Zaskarżalność postanowień wydanych w celu zabezpieczenia majątku dłużnika  
*Piotr Zimmerman, Wiktor Danielak* – Odpowiedzialność prawna członków rady wierzycieli  
*Miłosz Młynarski* – Syndyk masy upadłości jako strona umów działowych



## REDUKCJA ZATRUDNIENIA JAKO FORMA DZIAŁAŃ SANACYJNYCH W ROZUMIENIU PRAWA RESTRUKTURYZACYJNEGO

W publikowanym artykule poruszona zostanie problematyka redukcji zatrudnienia przeprowadzanej przez zarządcę w ramach postępowania sanacyjnego<sup>3</sup>. Przedmiotem rozważań nie jest wykonywanie przez zarządcę czynności pracodawcy *sensu largo*<sup>4</sup>, lecz wyłącznie tych, które wiążą się z przeprowadzaniem działań sanacyjnych, w tym m.in. realizacją planu restrukturyzacyjnego. Innymi słowy, omówimy te obszary, w których zarządca działa jak syndyk masy upadłości. Szczególną uwagę zwrócimy na mechanizmy ochrony praw pracowniczych gwarantowane w ramach postępowania sanacyjnego, w tym konieczność stosowania przez zarządcę ustawy o zwolnieniach grupowych<sup>5</sup>, by następnie dojść do wniosku, że wypowiedzenie umowy o pracę z powołaniem się na przyczynę w postaci wdrażania działań sanacyjnych w oparciu o prawomocnie zatwierdzony przez sędziego-komisarza plan restrukturyzacyjny (art. 315 ust. 1 p.r.) lub postanowienie sędziego-komisarza plan restrukturyzacyjny modyfikujące (art. 315 ust. 2 p.r.) spełnia wymogi nałożone na pracodawcę w art. 30 § 4 k.p.<sup>6</sup>, przy czym w niektórych przypadkach przyczyna będzie musiała zostać uzupełniona o zastosowane wobec danego pracownika kryterium doboru do zwolnienia. W artykule rozważymy także zakres zastosowania art. 300 p.r. (skutki otwarcia postępowania sanacyjnego dla stosunków pracy) w przypadku, gdy dłużnikowi udzielono zezwolenia na

sprawowanie zwykłego zarządu nad przedsiębiorstwem (art. 288 ust. 3 p.r.<sup>7</sup>).

Punktem wyjścia do rozważań zawartych w artykule jest następująca teza postawiona w uzasadnieniu projektu ustawy p.r.: „(...) udana restrukturyzacja nie jest w wielu przypadkach możliwa bez głębokiej restrukturyzacji zatrudnienia w przedsiębiorstwie. Jak wskazuje praktyka, uprawnienia syndyka w zakresie praw i obowiązków pracowniczych mogą być skutecznym instrumentem poprawy funkcjonowania przedsiębiorstwa i w efekcie uratowania choćby części miejsc pracy. Skoro ustawodawca dopuszcza ograniczenie praw pracowniczych w celu jak największego zaspokojenia wierzycieli w postępowaniu upadłościowym, to tym bardziej zasadne jest wykorzystanie tego typu instrumentu w celu ratowania przedsiębiorstwa i części miejsc pracy (...)”<sup>8</sup>. Oczywiście restrukturyzacja w postępowaniu sanacyjnym powinna także uwzględniać słuszne interesy pracowników, stąd w przepisach p.r. wprowadzono mechanizmy mające na celu ich zabezpieczenie.

### PLAN RESTRUKTURYZACYJNY I INNE DZIAŁANIA SANACYJNE (ART. 3 UST. 6, ART. 10, 314-319 P.R.) A PROCEDURA ZWOLNIENIA GRUPOWEGO

Celem każdego postępowania restrukturyzacyjnego jest uniknięcie ogłoszenia upadłości dłużnika przez umożliwienie mu restrukturyzacji w drodze zawarcia układu z wierzycielami (art. 3 ust. 1 p.r.). W przypadku zaś postępowania

<sup>1</sup> Adwokat i partner w Raczkowski Paruch sp.k.

<sup>2</sup> Radca prawny i partner w Kancelarii Zimmerman i Wspólnicy sp.k., doradca restrukturyzacyjny w Zimmerman Filipiak Restrukturyzacja S.A., wykładowca na studiach poddyplomowych z zakresu prawa restrukturyzacyjnego i upadłościowego na Uczelni Łazarskiego.

<sup>3</sup> Postępowanie sanacyjne, czyli jedno z czterech rodzajów postępowań restrukturyzacyjnych w rozumieniu ustawy z 15 maja 2015 r. – Prawo restrukturyzacyjne (t.j.: Dz. U. z 2017 r., poz. 1508), dalej jako „p.r.”.

<sup>4</sup> Zaznaczmy, zarządca wykonuje wszelkie czynności pracodawcy względem pracowników sanowanego dłużnika, w tym m.in. zatrudnia nowych pracowników, dochodzi praw z tytułu odpowiedzialności majątkowej pracownika, wypowiada warunki pracy i płacy itp.

<sup>5</sup> Ustawa z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j.: Dz. U. z 2016 r., poz. 1474), dalej jako „ustawa o zwolnieniach grupowych”.

<sup>6</sup> Ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j.: Dz. U. z 2018 r., poz. 917), dalej jako „k.p.”.

<sup>7</sup> Artykuł 288 ust. 3 p.r. brzmi: „Jeżeli skuteczne przeprowadzenie postępowania sanacyjnego wymaga osobistego udziału dłużnika lub jego reprezentantów, a jednocześnie dają oni gwarancję należytego sprawowania zarządu, sąd może zezwolić dłużnikowi na wykonywanie zarządu nad całością lub częścią przedsiębiorstwa w zakresie nieprzekraczającym zakresu zwykłego zarządu. Sąd cofa zezwolenie w przypadku zaistnienia przesłanek, o których mowa w art. 239 ust. 1”.

<sup>8</sup> Rządowy projekt ustawy – Prawo restrukturyzacyjne, druk nr 2824, dostępny na stronie internetowej Sejmu RP: [www.sejm.gov.pl](http://www.sejm.gov.pl).

sanacyjnego – nim dojdzie do głosowania nad układem, a więc wdrożenia działań mających na celu restrukturyzację zadłużenia – ustawodawca umożliwia dłużnikowi przeprowadzenie działań sanacyjnych, o ile odbywa się to przy zabezpieczeniu słusznych praw wierzycieli (art. 3 ust. 1 i 5 p.r.). Działaniami sanacyjnymi są czynności prawne i faktyczne, które **zmierzają do poprawy sytuacji ekonomicznej dłużnika i mają na celu przywrócenie mu zdolności do wykonywania zobowiązań**, przy jednoczesnej ochronie przed egzekucją (art. 3 ust. 6 p.r.).

Jak zatem z tego wynika, postępowanie sanacyjne to nie tylko reorganizacja prawna (restrukturyzacja zadłużenia w drodze układu z wierzycielami), ale również restrukturyzacja operacyjna mająca na celu poprawę sytuacji ekonomicznej sanowanego dłużnika, jeszcze zanim dojdzie do uregulowania kwestii niepłaconych długów. To zaś oznacza, że plan restrukturyzacyjny jest realizowany już w trakcie postępowania sanacyjnego – a nawet, w pewnych wypadkach, przed jego zatwierdzeniem (art. 317 p.r.) – i może zakładać wdrożenie tak daleko idących instrumentów prawnych, jak: redukcja zatrudnienia (art. 314 w zw. z art. 300 p.r.), odstąpienie od niekorzystnych dla dłużnika umów wzajemnych (298 p.r.) czy sprzedaż majątku dłużnika, w tym majątku obciążonego prawami rzeczowymi, ze skutkiem sprzedaży egzekucyjnej (art. 323 p.r.). **Warunki wdrożenia tego rodzaju działań sanacyjnych są dwa: po pierwsze, mają zmierzać do poprawy sytuacji ekonomicznej dłużnika; po drugie, muszą odbywać się z poszanowaniem słusznych praw wierzycieli i osób trzecich.** Szczególnie istotny jest ten drugi element. Poszanowanie praw wierzycieli ustawodawca realizuje m.in. poprzez to, że dłużnikowi – z zastrzeżeniem wyjątku określonego w art. 288 ust. 3 p.r. – odbierany jest zarząd własny nad majątkiem i powierza się go zarządcy. Co jednak istotne, na straży legalności działań sanacyjnych, w tym poszanowania praw wierzycieli i osób trzecich, stoją sędzia-komisarza i sąd restrukturyzacyjny, a w pewnym zakresie również rada wierzycieli. Gwarancja ochrony przejawia się w następujących aspektach: plan restrukturyzacyjny w postępowaniu sanacyjnym podlega zatwierdzeniu przez sędzię-komisarza (art. 315 p.r.), plan opiniuje rada wierzycieli (art. 315 p.r.), sędzia-komisarz może zakazać wdrażania doraźnych środków sanacyjnych (art. 317 zd. 2 p.r.), sędzia-komisarz wyraża zgodę na działania zarządcy, których skutki dotyczą praw osób trzecich – przykładowo zgoda na egzekucyjne zbycie majątku (art. 323 p.r.) czy na odstąpienie od umowy wzajemnej (art. 298 p.r.), na każdym etapie postępowania sąd restrukturyzacyjny ma obowiązek umorzyć postępowanie sanacyjne, jeżeli jego dalsze prowadzenie zmierzałoby do pokrzywdzenia wierzycieli (art. 325 ust. 1 pkt 1 p.r.).

Opisane mechanizmy mają na celu stworzenie w ramach postępowania sanacyjnego wewnętrznego systemu kontroli oraz gwarancji poszanowania praw wierzycieli i osób trzecich. Chodzi tu zarówno o wierzycieli objętych układem (art. 150 p.r.), jak i tych, których prawa majątkowe powstały dopiero w czasie trwania postępowania sanacyjnego (art. 150 p.r. *a contrario*), np. zwalnianych pracowników czy kontrahentów dłużnika będących drugą stroną umowy wzajemnej, od której zarządca zamierza odstąpić. Tak skonstruowany system ochrony powoduje, że dokonana przez zarządcę za zgodą sędziego-komisarza, sądu lub rady wierzycieli czynność wywołuje wiążące skutki prawne nie tylko w ramach postępowania sanacyjnego, lecz również poza nim. Przykładowo jeżeli zarządca odstąpi od umowy wzajemnej w trybie art. 298 p.r., to druga strona kontraktu nie może poza postępowaniem sanacyjnym (ani w trakcie jego trwania, ani po zakończeniu czy umorzeniu) żądać ustalenia przez sąd cywilny na podstawie art. 189 k.p.c., że umowa obowiązuje, gdyż nie było podstaw do wyrażenia przez sędziego-komisarza zgody na odstąpienie od niej przez zarządcę. Podobnie, pracownik poza postępowaniem sanacyjnym nie powinien móc żądać ustalenia przez sąd pracy, że przyjęte przez zarządcę i zatwierdzone przez sędziego-komisarza w trybie art. 314 w zw. z art. 315 p.r. kryteria doboru pracowników do tzw. zwolnień grupowych były niewłaściwe, a więc wymagana jest zmiana planu restrukturyzacyjnego (zagadnienie to zostanie rozwinęte poniżej). Sąd pracy może jedynie badać prawidłowość postępowania zarządcy w zakresie doboru pracowników przewidzianych do zwolnienia i ewentualne inne naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów, ale w żadnym wypadku nie może ingerować w treść planu restrukturyzacyjnego.

Osią postępowania sanacyjnego jest plan restrukturyzacyjny. Jak wskazuje P. Zimmerman, stanowi on merytoryczną bazę całego postępowania restrukturyzacyjnego. Zapewnić ma wierzycielom i sądowi możliwość dokonania analizy propozycji restrukturyzacji w kontekście ich wykonalności, stopnia ryzyka i zgodności z kondycją przedsiębiorstwa dłużnika. Jego skomplikowane w warstwie formalnej wymogi merytoryczne w istocie stanowią przewodnik dla przedsiębiorcy, który ma ułatwić mu dostrzeżenie tematów, jakie musi poddać analizie, aby taki plan odpowiednio przygotować<sup>9</sup>. Minimalny zakres planu restrukturyzacyjnego określa art. 10 p.r. Z uwagi na ramy artykułu skupimy się wyłącznie na tych kwestiach, które mają istotne znaczenie dla działań sanacyjnych w postaci redukcji zatrudnienia. I tak, mając na względzie treść art. 10 ust. 1 w zw. z art. 314 p.r., plan restruktu-

<sup>9</sup> Zimmerman P., „Prawo upadłościowe. Prawo restrukturyzacyjne. Komentarz”, wyd. 4, Warszawa 2016 r., Legalis, komentarz do art. 10 p.r.



ryzacyjny w zakresie restrukturyzacji zatrudnienia powinien zawierać:

- Analizę przyczyn trudnej sytuacji ekonomicznej dłużnika (art. 10 ust. 1 pkt 2 p.r.):

– opis aktualnego poziomu i struktury zatrudnienia oraz generowanych w związku z tym kosztów miesięcznych, o ile te elementy składają się na problemy przedsiębiorstwa w zakresie utrzymania płynności finansowej. Jeżeli przed złożeniem wniosku restrukturyzacyjnego dokonano zwolnień pracowników, okoliczności te również należy opisać w planie, w szczególności wskazać, czy przyczyniły się do poprawy sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa dłużnika, a jeśli tak – to w jakim stopniu.

- Pełny opis, przegląd planowanych środków restrukturyzacyjnych i związanych z nimi kosztów (art. 10 ust. 1 pkt 4 p.r.):

– wskazany przepis należy odczytywać łącznie z wymogami wynikającymi z art. 314 p.r. W związku z tym plan restrukturyzacyjny powinien określać zasady zwalniania pracowników, w szczególności liczbę pracowników objętych zamiarem zwolnienia, okres, w którym nastąpi takie zwolnienie, oraz proponowane kryteria zwalniania pracowników. Precyzyjnego określenia wymagają koszty, jakie będą wiązały się z wdrożeniem tego rodzaju działań sanacyjnych (wysokość wynagrodzeń za okres wypowiedzenia, odpraw, dodatkowych rekompensat itp.).

Restrukturyzacja zatrudnienia nie zawsze musi wiązać się z likwidacją miejsc pracy. W niektórych wypadkach może to być także zmiana dotychczasowych warunków zatrudnienia, w tym wysokości wynagrodzenia, co również powinno znaleźć wyraz w planie restrukturyzacyjnym.

- Harmonogram wdrożenia środków restrukturyzacyjnych (art. 10 ust. 1 pkt 5 p.r.):

– w tym punkcie planu należy określić, w jakich terminach będą dokonywane wypowiedzenia, w jakich wypłaty wynagrodzeń, odpraw, dodatkowych rekompensat itp. Precyzyjne określenie harmonogramu wdrażania środka sanacyjnego, którym jest redukcja zatrudnienia, ma szczególne znaczenie z punktu widzenia utrzymania płynności finansowej, a ta jest warunkiem kontynuowania postępowania sanacyjnego (art. 326 ust. 2 p.r.).

- Opis metod i źródeł finansowania (art. 10 ust. 1 pkt 7 p.r.):

– w tym punkcie należy określić, z jakich środków zarządca zamierza pokryć koszty wygenerowane rozwiązaniem stosunków pracy, w szczególności, czy będą to środki z bieżących wpływów z działalności gospodarczej, czy środki pochodzące ze zbywania aktywów w trybie egzekucyjnym (art. 323 p.r.).

Jeżeli pracodawca posiada nieuregulowane zobowiązania pracownicze sprzed daty otwarcia postępowania restrukturyzacyjnego, należy podać, jaka część zadłużenia zostanie uregulowana z środków pochodzących z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych<sup>10</sup>. Zgodnie bowiem z art. 3 u.o.r.p.n.p. datą niewypłacalności pracodawcy jest data wydania postanowienia o otwarciu postępowania restrukturyzacyjnego. To zaś oznacza, że – z zastrzeżeniem wyjątków<sup>11</sup> – ze środków funduszu zaspokojeniu podlegają roszczenia pracownicze przypadające za okres 3 miesięcy sprzed daty otwarcia postępowania sanacyjnego.

Co istotne, niektóre ze wskazanych elementów planu restrukturyzacyjnego pokrywają się z informacjami, które pracodawca jest zobowiązany skonsultować w ramach procedury zwolnienia grupowego z zakładowymi związkami zawodowymi lub przedstawicielami pracowników, jeżeli u pracodawcy nie działają związki (art. 2 ustawy o zwolnieniach grupowych). Te same elementy powinny być następnie zawarte w porozumieniu zawierającym przez pracodawcę ze związkami zawodowymi lub w regulaminie zwolnień grupowych (art. 3 ustawy o zwolnieniach grupowych). Zatem w pierwszej kolejności należy rozważyć, czy ustawa o zwolnieniach grupowych będzie w ogóle miała zastosowanie w postępowaniu sanacyjnym, a jeżeli tak, to w którym momencie należy przeprowadzić procedurę zwolnienia grupowego, tj. przed złożeniem planu restrukturyzacyjnego sędziemu-komisarzowi czy już po zatwierdzeniu planu.

**Prawo restrukturyzacyjne nie wyłącza *expressis verbis* zastosowania ustawy o zwolnieniach grupowych. Należy zatem uznać, że jeżeli pracodawca zatrudnia co najmniej 20 pracowników<sup>12</sup> i dokonuje redukcji zatrudnienia w postępowaniu sanacyjnym<sup>13</sup>, to również jest zobowiązany**

<sup>10</sup> Zasady wypłaty środków z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych reguluje ustawa z 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (t.j.: Dz. U. z 2016 r., poz. 1256), dalej jako „u.o.r.p.n.p.”.

<sup>11</sup> Zakres roszczeń podlegających zaspokojeniu z funduszu określa art. 12 u.o.r.p.n.p.

<sup>12</sup> Ustawę o zwolnieniach grupowych stosuje się wyłącznie do pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników (art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych).

<sup>13</sup> Ustawę o zwolnieniach grupowych stosuje się w przypadku rozwiązywania umów o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników. Restrukturyzacja w postępowaniu sanacyjnym jest niewątpliwie taką przyczyną.

do jej stosowania<sup>14</sup>. Zasady zwolnień grupowych w razie upadłości reguluje wprost art. 7 ustawy o zwolnieniach grupowych, który poprzez art. 300 p.r. należy stosować także w postępowaniu sanacyjnym (szerzej na temat wykładni art. 300 p.r. w dalszej części artykułu). Nie jest prawidłowy pogląd, że uregulowania dotyczące planu restrukturyzacyjnego stanowią *lex specialis* wobec ustawy o zwolnieniach grupowych<sup>15</sup>. Po pierwsze, użycie tej dyrektywy interpretacyjnej w postępowaniach upadłościowym i naprawczym odrzucił już Sąd Najwyższy<sup>16</sup> w odniesieniu do innego przepisu k.p., stwierdzając, że nieprawidłowe jest wyłączenie *a limine* stosowania art. 23<sup>1</sup> k.p.<sup>17</sup> w tych postępowaniach (orzeczenie odnosi się do poprzedniego stanu prawnego, ale z uwagi na zakres zagadnienia pozostaje aktualne także na gruncie obecnych przepisów prawa upadłościowego i restrukturyzacyjnego). Po drugie, byłoby to nie do pogodzenia z Dyrektywą 98/59/WE<sup>18</sup>, która zezwala na odstąpienie od stosowania zasad zwolnień grupowych w niej przewidzianych jedynie w dwóch sytuacjach, tj. zwolnień grupowych osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę zawartych na czas określony lub na wykonanie zadania szczególnego oraz pracowników administracji publicznej lub instytucji prawa publicznego (art. 1 ust. 1 Dyrektywy 98/59/WE). Po trzecie, Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku wydanego w sprawie II PK 32/10 wskazał, że przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych mają charakter semiimperatywny i w związku z tym obowiązek przestrzegania procedury poprzedzającej przeprowadzenie zwolnień grupowych dotyczy także syndyka masy upadłości, nawet jeśli ten nie posiada w masie upadłości środków pozwalających na zaspokojenie roszczeń pracowniczych<sup>19</sup>. W konsekwencji **ustawę o zwolnieniach grupowych stosuje się także w postępowaniu sanacyjnym.**

Zwolnienie grupowe ma miejsce, kiedy u pracodawcy zatrudniającego co najmniej 20 pracowników, z przyczyn nie dotyczących pracownika, następuje zmniejszenie zatrudnienia o 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników, 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników i 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników (art. 1

ustawy o zwolnieniach grupowych). W ramach procedury zwolnienia grupowego pracodawca jest zobowiązany do przekazania związkom zawodowym (lub przedstawicielom pracowników) informacji o zamiarze dokonania zwolnienia, a następnie prowadzenia konsultacji zamierzonych działań, w tym możliwości uniknięcia lub zmniejszenia rozmiaru grupowego zwolnienia (art. 2 ust. 1 i 2 ustawy o zwolnieniach grupowych). Istotne jest, że ze związkami zawodowymi należy skonsultować zamiar zwolnienia grupowego, a nie już podjętą decyzję o redukcji zatrudnienia. Złożenie planu restrukturyzacyjnego określającego szczegółowe zasady zwolnienia stanowi już niejako odzwierciedlenie decyzji zarządcy w odniesieniu do przeprowadzenia redukcji zatrudnienia – decyzja ta wymaga „jedynie” zatwierdzenia sędziego-komisarza. W związku z tym **zarządca jest zobowiązany do skonsultowania zamiaru dokonania zwolnienia grupowego przed złożeniem planu restrukturyzacyjnego do zatwierdzenia przez sędziego-komisarza.**

W praktyce dochowanie trybu konsultacyjnego może okazać się dużym wyzwaniem. Zawarcie porozumienia ze związkami zawodowymi lub wydanie regulaminu dotyczącego zwolnienia grupowego (dokumenty te zamykają proces konsultacyjny i podsumowują dokonane uzgodnienia) powinno nastąpić w terminie nie dłuższym niż 20 dni liczonych od dnia poinformowania ich o zamiarze dokonania zwolnień (art. 3 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych). Jednocześnie zarządca ma obowiązek złożyć plan restrukturyzacyjny sędziemu-komisarzowi w terminie 30 dni od dnia otwarcia postępowania sanacyjnego. W postępowaniu sanacyjnym plan restrukturyzacyjny nie jest wyłącznie autorskim pomysłem zarządcy, lecz dokumentem przygotowanym wspólnie przez zarządcę i dłużnika (art. 313 ust. 1 p.r.)<sup>20</sup>. Oba wskazane terminy (20 i 30 dni) biegną równolegle, a zarządca będzie musiał jednocześnie prowadzić konsultacje ze związkami zawodowymi oraz współpracować z dłużnikiem w celu wypracowania planu. Mając na uwadze, że okres konsultacji ze związkami jest krótszy o 10 dni, wydaje się, że przygotowanie planu w wyznaczonym terminie 30 dni jest możliwe. Gdyby się okazało, że w wyniku prowadzenia procedury konsultacji ze związkami zawodowymi prace nad planem restrukturyzacyjnym uległyby wydłużeniu, to sędzia-komisarza powinien wydłużyć termin na sporządzenie planu do 3 miesięcy (art. 313 ust. 2 r.p.). Co istotne, jeżeli sędzia-komisarz terminu nie wydłużył, a procedura konsultacji ze związkami zawodowymi jeszcze się nie zakończyła, to zarządca powinien wstrzymać

<sup>14</sup> Zob. wyrok SN z 25 czerwca 2010 r., II PK 32/10; Muszyńska B., *Upadłość i restrukturyzacja pracodawcy po 1 stycznia 2016 r.*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 7/2016 r.

<sup>15</sup> Taki pogląd wyraziła Jęcek Z., *Otwarcie postępowania sanacyjnego a ochrona trwałości stosunku pracy*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 3/2017 r.

<sup>16</sup> SN w wyroku z 22 kwietnia 2015 r., II PK 160/14.

<sup>17</sup> Artykuł 23<sup>1</sup> k.p. reguluje obowiązki pracodawcy w przypadku przejęcia zakładu pracy przez inny podmiot, w tym obowiązki konsultacyjne. Podobnie jak ustawa o zwolnieniach grupowych, przepis art. 23<sup>1</sup> k.p. ma na celu zapewnienie słusznej ochrony praw pracowniczych.

<sup>18</sup> Dyrektywa Rady nr 98/59/WE z 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz. Urz. UE.L nr 225s. 16); ustawa o zwolnieniach grupowych implementuje jej postanowienia do polskiego porządku prawnego.

<sup>19</sup> Wyrok SN z 25 czerwca 2010 r., II PK 32/10.

<sup>20</sup> Jeżeli jednak zarządca nie porozumie się z dłużnikiem co do treści planu, składa plan, dołączając zastrzeżenia dłużnika i uzasadnienie przyczyn, dla których tych zastrzeżeń nie uwzględnił (art. 313 ust. 1 zd. 2 p.r.).



się ze składaniem do akt postępowania planu restrukturyzacyjnego w części dotyczącej zwolnień grupowych. Zatwierdzenie bowiem planu restrukturyzacyjnego przez sędziego-komisarza nie konwaliduje uchybień popełnionych przez pracodawcę (zarządcę) na etapie konsultacji wymaganych przepisami o zwolnieniach grupowych. W takim więc wypadku zarządca winien złożyć plan restrukturyzacyjny do akt postępowania i już w jego treści zasignalizować zmianę<sup>21</sup> w zakresie odnoszącym się do redukcji zatrudnienia, która nastąpi po wyczerpaniu trybu konsultacyjnego, o jakim mowa w ustawie o zwolnieniach grupowych.

Z perspektywy prawnopracowniczej jednym z najistotniejszych elementów planu restrukturyzacyjnego (a także porozumienia ze związkami zawodowymi bądź regulaminu zwolnień grupowych) będzie określenie zasad doboru pracowników do zwolnienia. Kryteria te nie mogą być dowolne, dopuszczalne zostaną omówione w dalszej części artykułu.

Jak wspomniano, plan restrukturyzacyjny jest realizowany już w trakcie postępowania sanacyjnego i nierzadko przewiduje daleko idące skutki prawne i faktyczne, które wkraczają w sferę praw i obowiązków osób trzecich – jak chociażby redukcja zatrudnienia. Z tych względów podlega on kontroli sądowej w trybie zatwierdzenia przez sędziego-komisarza (art. 315 ust. 1 p.r.). Jeżeli zaś w postępowaniu ustanowiono radę wierzycieli, plan podlega zatwierdzeniu dopiero po uzyskaniu jej opinii. Z tej regulacji wynika, że **realizacja planu restrukturyzacyjnego to w istocie wykonanie przez zarządcę orzeczenia sądowego, jakim jest postanowienie sędziego-komisarza (art. 20 w zw. z art. 315 p.r.). Dobitnie tezę tę potwierdza art. 315 ust. 2 p.r., który stanowi, że „sędzia-komisarz może wydać zakaz wdrażania niektórych działań przewidzianych w planie restrukturyzacyjnym oraz nakazać realizację innych działań, kierując się celami postępowania sanacyjnego i ochroną słusznych praw wierzycieli oraz osób trzecich niebędących uczestnikami postępowania”.** Jak wskazano w uzasadnieniu projektu ustawy p.r., „plan restrukturyzacyjny, który będzie obligatoryjnie zawierał informacje o zasadach zwalniania pracowników, będzie podlegał zatwierdzeniu przez sędziego-komisarza, który będzie miał prawo dokonywać zmian tych zasad i zakazać zarządcy zwalniania określonej kategorii pracowników lub ograniczyć skalę redukcji zatrudnienia. Sędzia-komisarz będzie mógł więc

uwzględnić słuszny interes pracowników”<sup>22</sup>. Co za tym idzie, kierując się z jednej strony zasadą ochrony słusznego interesu pracowników, a z drugiej ogólnymi celami postępowania sanacyjnego (poprawa sytuacji ekonomicznej dłużnika celem uniknięcia ogłoszenia upadłości i umożliwienia zawarcia układu), może zaakceptować określone w planie kryteria doboru pracowników podlegających zwolnieniom, zmodyfikować je (np. poprzez rozszerzenie lub zawężenie liczby zwalnianych pracowników) i zakazać ich wdrożenia w całości lub w części. Prawomocnym postanowieniem sędziego-komisarza jest związany nie tylko zarządca, ale i osoby trzecie.

Warto wspomnieć, że niektóre działania sanacyjne mogą być wdrożone przez zarządcę jeszcze przed zatwierdzeniem planu restrukturyzacyjnego. Zgodnie z art. 317 p.r. przed zatwierdzeniem planu zarządca może podjąć działania mające na celu przywrócenie dłużnikowi zdolności wykonywania zobowiązań, jeżeli brak ich niezwłocznego podjęcia istotnie utrudniłby możliwość osiągnięcia celu postępowania sanacyjnego; o zamiarze podjęcia działań zarządca informuje sędziego-komisarza, który może w terminie 3 dni zakazać podjęcia owych działań. Jak wskazuje się w doktrynie, **do takich doraźnych działań sanacyjnych zaliczyć można wszystkie te, które prowadzą do obniżenia kosztów bieżącej działalności dłużnika, w tym odstąpienie od nierentownych kontraktów lub zwolnienie pracowników, których praca nie jest przydatna dłużnikowi, a generuje istotne koszty**<sup>23</sup>. Wydaje się, że jeżeli zarządca zamierza wypowiedzieć stosunki pracy w trybie art. 317 w zw. z art. 300 p.r. (czyli ze skutkami jak w postępowaniu upadłościowym), to zamiar podjęcia działań sanacyjnych powinien spełniać wszystkie wymogi określone w art. 314 p.r., a także uprzedniego przeprowadzenia procedury konsultacji zwolnień grupowych, jeżeli liczba zwalnianych pracowników przekroczy progi określone w art. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. Oznacza to, że po konsultacji zamiaru zwolnień grupowych zarządca w piśmie do sędziego-komisarza wskazuje zasady zwalniania pracowników, w szczególności liczbę pracowników objętych zamiarem zwolnienia, okres, w jakim nastąpi takie zwolnienie, oraz proponowane kryteria zwalniania pracowników. Jeśliby zarządca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę w sposób sprzeczny z treścią zatwierdzonego planu restrukturyzacyjnego lub wbrew postanowieniu sędziego-komisarza wydanemu na podstawie art. 317 p.r., jego prawidłowość będzie uzależniona od spełnienia kryteriów wynikających

<sup>21</sup> Odstępstwa od zatwierdzonego planu restrukturyzacyjnego są możliwe, jednak wymagają ponownego wszczęcia procedury jego kontroli i zatwierdzenia przez sędziego-komisarza (art. 318 p.r.), np. jeżeli zarządca i dłużnik będą chcieli wprowadzić zmiany do zasad zwalniania pracowników zatwierdzonych przez sędziego-komisarza.

<sup>22</sup> Rządowy projekt ustawy Prawo restrukturyzacyjne, druk nr 2824, dostępny na stronie internetowej Sejmu RP: [www.sejm.gov.pl](http://www.sejm.gov.pl).

<sup>23</sup> Filipiak P., [w:] Hrycaj A. (red.), Filipiak P. (red.), „Prawo restrukturyzacyjne. Komentarz”, WK 2017 r., komentarz do art. 317 p.r.



z art. 30 § 4 k.p. (szerzej na temat wymagań stawianych treści wypowiedzenia w dalszej części artykułu) oraz porozumienia zawartego ze związkami zawodowymi lub regulaminu zwolnień grupowych. Mając na uwadze, że plan restrukturyzacyjny i postanowienie sędziego-komisarza wydane na podstawie art. 317 p.r. nie stanowią przepisów o wypowiedzaniu umów w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., ich naruszenie samo w sobie nie uprawnia pracownika do żądania przywrócenia go do pracy czy odszkodowania.

Należy wyraźnie podkreślić, że wypowiedzenie umowy o pracę przez zarządcę, niezależnie od tego, czy jest dokonywane w ramach realizacji zatwierzonego planu, czy też poza nim, zawsze jest traktowane tak jak oświadczenie składane przez syndyka w razie ogłoszenia upadłości pracodawcy (art. 300 p.r.). Jak słusznie wskazuje się w doktrynie<sup>24</sup>, **wypowiedzenie stosunku pracy przez zarządcę wbrew treści planu restrukturyzacyjnego lub z naruszeniem postanowienia sędziego-komisarza wydanego w trybie art. 315 ust. 1 p.r. lub art. 317 zd. 2 p.r. nie powoduje bezwzględnej nieważności takiej czynności prawnej. Jest to w dalszym ciągu oświadczenie zarządcy ze wszystkimi skutkami wynikającymi z art. 300 p.r., ale będzie ono podlegało badaniu przez sąd pracy, czy jest dostatecznie uzasadnione i dokonane bez naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę zgodnie z art. 45 § 1 k.p.** Kwestią odrębną zaś pozostaje ewentualna odpowiedzialność zarządcy za skutki takich działań, zwłaszcza gdy sąd pracy uzna wypowiedzenie za wadliwe i spowoduje to dodatkowe koszty po stronie masy sanacyjnej; podstawę i zakres normatywny odpowiedzialności zarządcy reguluje art. 25 ust. 1 p.r.<sup>25</sup>.

Na zakończenie rozważań dotyczących procedury zwolnienia grupowego warto wspomnieć o dwóch bardzo istotnych kwestiach, które ze względu na ramy artykułu nie zostaną omówione bardziej szczegółowo. Po pierwsze, niektóre postanowienia ustawy o zwolnieniach grupowych mają zastosowanie także przy zwolnieniach indywidualnych (tj. niespełniających kryteriów zwolnieniach grupowych określonych w art. 1 ustawy), jeżeli pracodawca zatrudnia co najmniej 20 pracowników i rozwiązuje umowę o pracę z przyczyny nie dotyczącej pracownika, np. redukcja zatrudnienia w wyniku restrukturyzacji. W szczególności zarządca będzie zobowiązany do wypłaty pracownikom odpraw zarówno przy zwolnieniach grupowych, jak i indywidualnych (art. 8 w zw.

z art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych). Ponadto nie można zapomnieć, że nie tylko ustawa o zwolnieniach grupowych reguluje obowiązki pracodawców dokonujących zwolnienia grupowego. Na zarządcy mogą ciążyć dodatkowe obowiązki wynikające z innych ustaw, np. konsultacja z radą pracowników (art. 14 ust. 1 w zw. z art. 13 ust. 1 ustawy z 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji<sup>26</sup>) oraz uzgodnienie z powiatowym urzędem pracy zakresu i formy pomocy dla zwalnianych pracowników (art. 70 ust. 1 ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy<sup>27</sup>). Stąd proces redukcji zatrudnienia może wiązać się dla zarządcy z szeregiem dodatkowych obowiązków prawnopracowniczych.

### ZARZĄDCA DZIAŁA JAK SYNDYK – UPRAWNIENIA PRACODAWCY W RAZIE OTWARCIA POSTĘPOWANIA SANACYJNEGO (ART. 300 P.R.)

Jak słusznie zauważa C. Zalewski, postępowanie sanacyjne z uwagi na jego skutki i przebieg można kwalifikować jako formę postępowania upadłościowego. Jedynie cel tego postępowania, nie zaś cechy charakterystyczne dla jego przebiegu, zdecydował, że procedura ta znalazła się w prawie restrukturyzacyjnym, nie zaś upadłościowym<sup>28</sup>. Z tych m.in. przyczyn ustanowiony w postępowaniu sanacyjnym zarządca od dnia otwarcia tego postępowania staje się kierownikiem zakładu pracy. To zaś oznacza, że zarządca wykonuje czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, analogicznie jak syndyk w postępowaniu upadłościowym. Podług bowiem art. 3<sup>1</sup> k.p. za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub **organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba**. Taka sama zasada znajdzie zastosowanie wobec pracodawcy będącego osobą fizyczną, co do której otwarto postępowanie sanacyjne, w tym wypadku czynności pracodawcy wykonuje „inna wyznaczona do tego osoba”, czyli zarządca. Przepis art. 3<sup>1</sup> k.p. stanowi odpowiednik nieobowiązującego już art. 23 k.p., zgodnie z którym czynności prawnych w zakresie stosunku pracy dokonywał w imieniu zakładu pracy jego kierownik lub inny upoważniony do tego pracownik. Sąd Najwyższy w składzie siedmiu sędziów w uchwale z 24 marca 1994 r. wyjaśnił, że „przepisy art. 23 i 24 KP stosuje się odpowiednio do syndyka masy upadłości”<sup>29</sup>. W doktrynie i orzecznictwie przyjmuje się, że syndyk masy upadłości,

<sup>24</sup> Tomanek A., *Rozwiązanie stosunków pracy w świetle nowych przepisów o postępowaniu upadłościowym i restrukturyzacyjnym*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 8/2016 r., s. 28.

<sup>25</sup> Artykuł 25 ust. 1 p.r. brzmi: „Nadzorca i zarządca odpowiadają za szkodę wyrządzoną na skutek nienależytego wykonywania obowiązków”.

<sup>26</sup> Dz. U. z 2006 r. nr 79, poz. 550.

<sup>27</sup> Dz. U. z 2018 r., poz. 1265.

<sup>28</sup> Zalewski C., *Zarząd własny dłużnika w postępowaniu sanacyjnym*, „Doradca Restrukturyzacyjny” nr 4/2016 r., s. 56-62.

<sup>29</sup> Zob. uchwała SN (7) z 24.03.1994 r., I PZP 5/94, Lex; M. Gersdorf, Glosa do przytoczonej uchwały SN, OSP 1995, nr 3, s. 107.



prowadząc w dalszym ciągu przedsiębiorstwo upadłe, staje się pracodawcą wobec pracowników zatrudnionych w tym przedsiębiorstwie i przejmuje wszystkie uprawnienia oraz obowiązki pracodawcy wynikające z k.p. i innych przepisów regulujących prawa i obowiązki pracodawców i pracowników<sup>30</sup>. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 18 czerwca 2002 r., syndyk staje się organem zarządzającym uprawnionym do dokonywania czynności w sprawach pracowniczych, mimo działania organów upadłego pracodawcy. Poczynione rozważania zachowują swoją aktualność w odniesieniu do statusu zarządcy wyznaczonego przez sąd w postępowaniu sanacyjnym. W toku tego postępowania organy korporacyjne dłużnika również działają, jednak to zarządca – analogicznie jak syndyk w postępowaniu upadłościowym – zarządza mieniem dłużnika (art. 52 ust. 1 p.r.), jest kierownikiem jednostki w rozumieniu przepisów o rachunkowości (art. 3 ust. 1 pkt 6 *in fine* ustawy o rachunkowości), a w sprawach dotyczących masy sanacyjnej dokonuje czynności na rachunek dłużnika (art. 53 ust. 1 p.r.). Bez względu zatem, czy dłużnikiem jest jednostka organizacyjna, czy osoba fizyczna, czynności z zakresu prawa pracy wykonuje zarządca, z zastrzeżeniem czynności zwykłego zarządu dokonywanych w warunkach zezwolenia, o którym mowa w art. 288 ust. 3 p.r.<sup>31</sup> (szczegółowo na ten temat w dalszej części artykułu).

Przepisem kluczowym dla wdrożenia restrukturyzacji zatrudnienia jako formy działań sanacyjnych<sup>32</sup> jest zasada wyrażona w art. 300 p.r. Zgodnie z tym przepisem „otwarcie postępowania sanacyjnego wpływa na stosunki pracy i wywołuje w zakresie praw i obowiązków pracowników i pracodawcy **takie same skutki, jak ogłoszenie upadłości**, przy czym uprawnienia syndyka wykonuje zarządca”. Wykładnia cytowanego przepisu prowadzi do konkluzji, że skutki otwarcia postępowania sanacyjnego w zakresie stosunków prawnych i faktycznych na linii pracownik – pracodawca zostały zrównane ze skutkami ogłoszenia upadłości pracodawcy. To zaś oznacza, że **normy prawne wywodzone z aktów prawnych, w których ustawodawca odwołuje się do ogłoszenia upadłości pracodawcy, należy stosować także względem pracodawcy objętego postępowaniem sanacyjnym. Ustawodawca w art. 300 p.r. nie posługuje się charakterystycznym dla przepi-**

**sów odsyłających zwrotem „stosuje się odpowiednio”, lecz wyrażeniem „takie same skutki jak”. W związku z tym przyjąć należy, że przepisy regulujące skutki ogłoszenia upadłości w przypadku otwarcia postępowania sanacyjnego znajdują zastosowanie wprost, a więc bez żadnych modyfikacji, wynikających chociażby z odmiennych celów postępowań upadłościowego i restrukturyzacyjnego.** Uogólniając, stwierdzić można – za A. Tomankiem<sup>33</sup> – że zastosowanie mają wszelkie przepisy prawa pracy, zamieszczone w kodeksie pracy oraz aktach pozakodeksowych, które odwołują się do ogłoszenia upadłości pracodawcy.

Przyjrzyjmy się zatem bliżej skutkom otwarcia postępowania sanacyjnego dla stosunków pracy, których stroną jest sanowany dłużnik. I tak:

**(A) [art. 300 p.r. w zw. z art. 41<sup>1</sup> § 1]** Zarządca – analogicznie jak syndyk – posiada ustawowe zezwolenie na skorzystanie z uprawnień wskazanych w art. 41<sup>1</sup> k.p., mimo że postępowanie sanacyjne nie musi zmierzać do likwidacji przedsiębiorstwa dłużnika, choć ta ostatnia opcja jest również możliwa, a potwierdza to instytucja układu likwidacyjnego (art. 159 p.r.) czy środek likwidacyjny przewidziany w art. 323 p.r.<sup>34</sup>. Wraz z uchwaleniem ustawy p.r. wprowadzie nie dokonano nowelizacji art. 41<sup>1</sup> § 1 k.p., jednak – jak wspomniano wcześniej – z uwagi na odesłanie zawarte w art. 300 p.r. przepis ten ma zastosowanie także w przypadku otwarcia postępowania sanacyjnego. To zaś oznacza, że w stosunku do pracodawcy, wobec którego otwarto postępowanie sanacyjne, nie stosuje się przepisów art. 38, 39 i 41 k.p. ani przepisów szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę<sup>35</sup>. W związku z tym ochrona trwałości stosunku pracy w razie otwarcia wobec pracodawcy postępowania sanacyjnego doznaje następujących ograniczeń:

- jeżeli zarządca zamierza wypowiedzieć umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony, pracodawca nie ma obowiązku dokonywania pisemnego zawiadomienia zakładowej organizacji związkowej, która reprezentuje pracownika, o zamiarze wypowiedzenia umowy

<sup>30</sup> Zob. wyrok SN z 18.06.2002 r., I PKN 171/01, Lex; Gurgul S., „Prawo upadłościowe. Prawo restrukturyzacyjne. Komentarz”, Warszawa 2018 r., komentarz do art. 300 p.r., Legalis.

<sup>31</sup> Artykuł 288 ust. 3 p.r. brzmi: „Jeżeli skuteczne przeprowadzenie postępowania sanacyjnego wymaga osobistego udziału dłużnika lub jego reprezentantów, a jednocześnie dają oni gwarancję należytego sprawowania zarządu, sąd może zezwolić dłużnikowi na wykonywanie zarządu nad całością lub częścią przedsiębiorstwa w zakresie nieprzekraczającym zakresu zwykłego zarządu. Sąd cofa zezwolenie w przypadku zaistnienia przesłanek, o których mowa w art. 239 ust. 1”.

<sup>32</sup> Czyli działań, o których mowa w art. 3 ust. 5 i 6 p.r.

<sup>33</sup> Tomanek A., *op. cit.*, s. 27; Jaśkowski K., [w:] Jaśkowski K., Maniewska E., „Komentarz aktualizowany Kodeksu pracy”, komentarz do art. 411 § 1 k.p., Lex.

<sup>34</sup> W związku z tym, że postępowanie restrukturyzacyjne to nie tylko regulacja zmierzająca do uniknięcia ogłoszenia upadłości, ale przede wszystkim do zaspokojenia wierzycieli na warunkach rynkowych, należy z całą stanowczością podzielić pogląd, że przedmiotem sprzedaży w trybie art. 323 ust. 1 p.r. może być zarówno zorganizowana część, jak i całe przedsiębiorstwo dłużnika (tak: Filipiak P., *op. cit.*, komentarz do art. 323 p.r.; Adamus R., „Prawo restrukturyzacyjne. Komentarz”, komentarz do art. 323 p.r., Legalis 2016 r.).

<sup>35</sup> Podobnie: Zimmerman P., *op. cit.*, komentarz do art. 300 p.r.; Filipiak P., *op. cit.*, komentarz do art. 300 p.r.; Muszyńska B., *op. cit.*; Jęcek Z., *op. cit.*



wraz z uzasadnieniem przyczyny rozwiązania. Tym samym, nawet jeśli zakładowa organizacja związkowa uznałaby, że wypowiedzenie nie jest uzasadnione, nie przysługuje jej uprawnienie do zgłaszania zastrzeżeń;

- nie działa tzw. ochrona przedemerytalna, czyli zarządca może wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, nawet jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku;
- nie działa ochrona przed wypowiedzeniem w czasie nieświadczenia pracy, co oznacza, że zarządca może wypowiedzieć umowę o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, nawet jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

**(B) [art. 300 p.r. w zw. z art. 110a ust. 1 p.u.<sup>36</sup>]** Zarządca może **odstąpić ze skutkiem na dzień otwarcia postępowania sanacyjnego** od umowy o zakazie konkurencji, o której mowa w art. 101<sup>2</sup> k.p., bez prawa do odszkodowania. Pracownik zostaje zwolniony z obowiązku powstrzymywania się od działań konkurencyjnych, a zarządca z obowiązku zapłaty wynagrodzenia. Podstawę normatywną takiego działania stanowi art. 110a p.u.<sup>37</sup>. Jeżeli postępowanie sanacyjne kończy się zawarciem układu likwidacyjnego lub dochodzi do zbycia składnika masy sanacyjnej, na którym pracownik świadczył pracę (np. nieruchomości stanowiąca zorganizowaną część przedsiębiorstwa), to odpowiedzialność za zobowiązania dłużnika z umowy o zakazie konkurencji, o której mowa w art. 101<sup>2</sup> k.p., przechodzi na nabywcę przedsiębiorstwa, chyba że zarządca wcześniej odstąpił od umowy (art. 110a ust. 2 p.u. w zw. z art. 300 p.r.). Odstąpienie od umowy o zakazie konkurencji ze skutkiem na dzień otwarcia postępowania sanacyjnego należy przewidzieć w planie restrukturyzacyjnym, co nie oznacza, że zarządca nie może od takiej umowy odstąpić na późniejszym etapie postępowania. Powinno to jednak – z uwagi na brak regulacji analogicznej do art. 298 p.r. – nastąpić w trybie zmiany planu restrukturyzacyjnego (art. 318 p.r.). Dopuszczalne jest także odstąpienie od umowy o zakazie konkurencji w ramach realizacji doraźnych

środków sanacyjnych, o ile taka czynność spełnia warunki wskazane w art. 317 p.r.

**(C) [art. 300 p.r. w zw. z art. 36<sup>1</sup> § 1 k.p.]** Jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony następuje z powodu otwarcia postępowania sanacyjnego, pracodawca może, w celu wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę, skrócić okres trzymiesięcznego wypowiedzenia, najwyżej jednak do jednego miesiąca. W takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia. Okres, za który przysługuje odszkodowanie, wlicza się pracownikowi pozostającemu w tym czasie bez pracy do okresu zatrudnienia. Zarządca powinien to uwzględnić w świadectwie pracy wydawanym byłemu pracownikowi.

**(D) [art. 300 p.r. w zw. z art. 177 § 4 i 5 k.p.]** Pracodawca w postępowaniu sanacyjnym może wypowiedzieć i rozwiązać umowę o pracę w okresie ciąży, a także urlopu macierzyńskiego, niezależnie od tego, czy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownicy i czy reprezentująca ją zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy. Umowa o pracę zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, nie ulega przedłużeniu do dnia porodu – zgodnie z art. 177 § 3 k.p. w zw. z art. 300 p.r. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego może nastąpić także w razie otwarcia postępowania sanacyjnego. Pracodawca jest obowiązany uzgodnić z reprezentującą pracownicę zakładową organizacją związkową termin rozwiązania umowy o pracę. W razie niemożności zapewnienia w tym okresie innego zatrudnienia pracownicy przysługują świadczenia określone w odrębnych przepisach. Okres pobierania tych świadczeń wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze (art. 177 § 4 k.p. w zw. z art. 300 p.r.).

**(E) [art. 300 p.r. w zw. z art. 186<sup>8</sup> k.p.]** Zarządca może wypowiedzieć albo rozwiązać umowę o pracę także w okresie od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego do dnia zakończenia tego urlopu, nie tylko gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, ale w każdym wypadku po otwarciu postępowania sanacyjnego.

<sup>36</sup> Ustawa z 28 lutego 2003 r. – Prawo upadłościowe (t.j.: Dz. U. z 2017 r., poz. 2344), dalej jako „p.u.”.

<sup>37</sup> Artykuł 110a p.u. brzmi: „Syndyk może odstąpić z dniem ogłoszenia upadłości od umowy o zakazie konkurencji, o której mowa w art. 101<sup>2</sup> ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r., poz. 1666, 2138 i 2255 oraz z 2017 r., poz. 60 i 962), bez prawa do odszkodowania”.



**(F) [art. 300 p.r. w zw. z art. 196 pkt 2 k.p.]** Rozwiązanie za wypowiedzeniem umowy o pracę zawartej w celu przygotowania zawodowego dopuszczalne jest także w razie otwarcia wobec pracodawcy postępowania sanacyjnego.

**(G) [art. 300 p.r. w zw. z art. 7 ustawy o zwolnieniach grupowych]** Także przy zwolnieniach grupowych uchylone zostały niektóre mechanizmy ochrony trwałości stosunku pracy pracowników szczególnie chronionych. Zastosowanie znajdują zatem także: art. 41<sup>1</sup> § 1 k.p. [por. pkt (A)], art. 177 § 4 i 5 k.p. [por. pkt (D)], art. 186<sup>8</sup> k.p. [por. pkt (E)] oraz art. 196 pkt 2 k.p. [por. pkt (F)].

## WYPOWIEDZENIE UMOWY O PRACĘ PRZEZ ZARZĄDCĘ

W razie rozwiązywania umów o pracę z pracownikami zarządca jest zobowiązany do stosowania przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę z uwzględnieniem szczególnych zasad przewidzianych dla upadłości (art. 300 p.r.). W szczególności oświadczenie zarządcy o wypowiedzeniu powinno nastąpić na piśmie (art. 30 ust. 3 k.p.) oraz zawierać pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy (art. 30 ust. 5 k.p.). Ponadto w przypadku umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony wypowiedzenie musi wskazywać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie (art. 30 ust. 4 k.p.) W praktyce szczególnie istotny jest ten ostatni element. Przepis art. 30 ust. 4 k.p. nie określa szczegółowych wymogów dla formułowania przyczyny wypowiedzenia. Zostały one jednak doprecyzowane przez bogate orzecznictwo Sądu Najwyższego i w doktrynie prawa pracy. Te same wytyczne należy stosować w sytuacji, kiedy zwolnienie pracownika następuje w ramach postępowania sanacyjnego, zarówno po zatwierdzeniu planu restrukturyzacyjnego przez sędzię-komisarza, jak i przed jego zatwierdzeniem (art. 317 p.r.).

**Utrwalony jest pogląd, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być zasadna, prawdziwa i konkretna.** Pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku podania w wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony przyczyny wypowiedzenia, gdy nie wskazuje jej w ogóle, ujmuje ją w sposób zbyt ogólnikowy, niedostatecznie konkretny, niejasny lub niezrozumiały dla pracownika, a także gdy podaje inną przyczynę niż uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazuje tę pozorną, nierzeczywistą<sup>38</sup>. Należy podkreślić, że sąd pracy może weryfiko-

wać spełnienie wskazanych wymogów przez zarządcę, a podana w wypowiedzeniu przyczyna jest wiążąca aż do zakończenia potencjalnego sporu sądowego. W trakcie rozprawy sądowej zarządca nie może więc zmienić ani rozszerzyć przyczyn wypowiedzenia, powołując się na nowe okoliczności<sup>39</sup>. W praktyce bardzo istotne jest zatem jej prawidłowe i wyczerpujące sformułowanie.

## Zasadność wypowiedzenia

Wypowiedzenie jest uznawane za zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy<sup>40</sup>. W konsekwencji jego przyczyna nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Jednakże zasadność wypowiedzenia umowy o pracę powinna być rozważana nie tylko z uwzględnieniem potrzeb pracodawcy (art. 45 k.p.), ale również z poszanowaniem interesów pracownika sumiennie i starannie wykonującego obowiązki pracownice, z uwzględnieniem zasad współzycia społecznego (art. 8 k.p.)<sup>41</sup>. W świetle tego oraz zawartych w artykule rozważań dotyczących celu postępowania sanacyjnego należy uznać, że **likwidacja stanowiska pracy bądź redukcja zatrudnienia w związku z restrukturyzacją w ramach postępowania sanacyjnego niewątpliwie spełnia wskazane wymogi i może uzasadniać wypowiedzenie. Jest to jednocześnie przyczyna niedotycząca pracownika w rozumieniu ustawy o zwolnieniach grupowych.** Warto przy tym wskazać, że przyczyną wypowiedzenia będzie zawsze likwidacja stanowiska bądź redukcja zatrudnienia, a nie sam fakt otwarcia postępowania sanacyjnego czy zatwierdzenia planu restrukturyzacyjnego, które przecież nie zawsze muszą prowadzić do zwolnienia pracowników. Przy czym w tym kontekście likwidacja stanowiska oznacza całkowite unicestwienie danego stanowiska w zakładzie pracy, a redukcja zatrudnienia oznacza zmniejszenie liczby osób zatrudnionych na danym stanowisku przy jednoczesnym pozostawieniu na tym stanowisku co najmniej jednej osoby.

## Prawdziwość przyczyny wypowiedzenia

Podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w rozumieniu art. 30 § 4 k.p.<sup>42</sup>. W praktyce oznacza to, że jeżeli rzeczywistym powodem zwolnienia jest restrukturyzacja zatrudnienia w związku z postępowaniem sanacyjnym, to zarządca

<sup>38</sup> Wąż P., [w:] Walczak K. (red.), „Kodeks pracy. Komentarz”, 2018 r., komentarz do art. 45; wyrok SN z 7.04.1999 r., I PKN 645/98; wyrok SN z 19.01.2000 r., I PKN 481/99; wyrok SN z 10.05.2000 r., I PKN 641/99.

<sup>39</sup> Wyrok SN z 19 kwietnia 2010 r., sygn. akt II PK 306/09.

<sup>40</sup> Wyrok SN z 24 października 2017 r., I PK 290/16.

<sup>41</sup> Wyrok SN z 28 października 1998 r., I PKN 398/98.

<sup>42</sup> Wyrok SN z 13 października 1999 r., I PKN 304/99



nie może wskazać innej przyczyny wypowiedzenia, np. niskiej efektywności pracy. Ponadto pozorna redukcja zatrudnienia może wystąpić także, jeżeli zarządca w niedługim okresie po zwolnieniu pracownika zatrudni inną osobę na to samo stanowisko, „w miejsce” zwolnionego pracownika.

### Konkretność przyczyny

Przyczyna wskazana w piśmie wypowiadającym umowę musi być zrozumiała zarówno dla pracownika, jak i dla sądu rozpoznającego ewentualne odwołanie pracownika od wypowiedzenia. Redukcja etatów (lub całkowita likwidacja stanowiska) w związku z realizowanym planem restrukturyzacyjnym w postępowaniu sanacyjnym zdaje się być wystarczająco konkretną przyczyną i nie wymaga dalszego rozwinięcia z jednym zastrzeżeniem: w niektórych przypadkach konieczne będzie także wskazanie w wypowiedzeniu kryterium doboru pracownika do zwolnienia (por. tekst poniżej). O potrzebie i stopniu skonkretyzowania opisu (wskazania) przyczyny decydują indywidualne okoliczności każdego przypadku. Jednak analizując szczegółowo orzecznictwo SN, można dojść do wniosku, że nie ma zgody odnośnie do tego, jak szczegółowo powinna zostać formułowana przyczyna wypowiedzenia w przypadku restrukturyzacji czy zmian organizacyjnych u pracodawcy<sup>43</sup>. Stąd z ostrożności warto (o ile jest to możliwe) dodatkowo uzupełnić dokument wypowiedzenia o informację, z jakich względów zarządca zdecydował się na unicestwienie danego stanowiska lub grupy stanowisk, np. o informację o przekazaniu usług księgowych podmiotowi zewnętrznemu, jeżeli zlikwidowane zostają wszystkie stanowiska w księgowości z tego względu. Mając na uwadze, że pracownik nie uczestniczy w przygotowaniu planu restrukturyzacyjnego i ma ograniczony do niego dostęp<sup>44</sup>, a w praktyce może nie wiedzieć, że postępowanie sanacyjne jest prowadzone (np. w przypadku osób przebywających na urloпах związanych z rodzicielstwem) rozbudowanie przyczyny wypowiedzenia pozwoli na uniknięcie wątpliwości co do spełnienia wymogu konkretności przyczyny, a tym samym minimalizuje ryzyko odwołania się pracownika od wypowiedzenia.

<sup>43</sup> Dla przykładu, SN w wyroku z 9 stycznia 2001 r., I PKN 171/00, stwierdził, że ogłoszenie upadłości jest wystarczającą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę; z kolei SN w wyroku z 8 stycznia 2008 r., II PK 123/07, podniósł, że wskazanie na „racjonalizację zatrudnienia dla dobra firmy” w sposób oczywisty nie wypełnia sprecyzowania konkretnej, a przeto weryfikowalnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę.

<sup>44</sup> Pracownik jest uczestnikiem postępowania sanacyjnego, o ile jednocześnie pozostaje wierzycielem pracodawcy w rozumieniu art. 65 p.r. (np. z tytułu zaległych niewypłaconych wynagrodzeń). Ponadto pracownik zawsze powinien uzyskać zgodę na wgląd do akt postępowania sanacyjnego na podstawie art. 206 ust. 1 p.r.

### Kryteria doboru do zwolnienia

W przypadku redukcji etatów (tj. unicestwienia jednego lub kilku spośród większej liczby analogicznych stanowisk pracy) i związanej z tym konieczności dokonania wyboru pracowników, z którymi zostanie zakończony stosunek pracy, zarządca będzie miał obowiązek dodatkowego wskazania w wypowiedzeniu umowy o pracę kryteriów doboru pracownika do zwolnienia. Wynika to z faktu, że kontroli sądu pracy nie podlega ocena zasadności przyjętej przez zarządcę oraz zatwierdzonej przez sędziego-komisarza decyzji o restrukturyzacji w celu racjonalizacji i ograniczenia zatrudnienia pracowników, lecz tylko ocena zasadności i słuszności przyjętych kryteriów doboru pracowników na stanowiska pracy i kwalifikowania pracowników do zwolnienia z pracy<sup>45</sup>. Jeśli zwolnienie dotyczy tylko części spośród większej liczby pracowników zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyna wypowiedzenia tłumaczy wprawdzie konieczność zwolnienia, ale nie wyjaśnia, dlaczego rozwiązano stosunek pracy z konkretnym pracownikiem, a pozostawiono w zatrudnieniu inne osoby zajmujące stanowiska objęte redukcją<sup>46</sup>. Stąd utrwaliło się orzecznictwo nakazujące wskazanie kryteriów doboru do zwolnienia w wypowiedzeniu, a ich brak powoduje, że przyczyna wypowiedzenia jest niedostatecznie skonkretyzowana.

Dopuszczalne kryteria doboru pracowników do zwolnienia nie zostały sformułowane w przepisach, dlatego konieczne jest również sięgnięcie do orzecznictwa Sądu Najwyższego. Kryteria doboru do zwolnienia powinny być obiektywne (niedyskryminujące) i sprawiedliwe. Mogą to być okoliczności dotyczące pracownika oraz całkowicie niezwiązane z pracownikiem, lecz istotne z punktu widzenia potrzeb i interesów pracodawcy (np. umiejętności, doświadczenie zawodowe i kwalifikacje zawodowe, staż pracy, umiejętność współpracy w zespole, dyspozycyjność pracownika). Jednocześnie wysokość otrzymywanego wynagrodzenia nie stanowi wystarczającego kryterium doboru pracowników do zwolnienia, jeżeli pomija się przy tym poziom kwalifikacji zawodowych, staż pracy oraz stosunek do obowiązków pracowniczych<sup>47</sup>. Wyboru kryteriów dokonuje zarządca przy uwzględnieniu potrzeb danego zakładu pracy. Jak wskazano, kryteria mające zastosowanie przy danym zwolnieniu powinny zostać ujęte w planie restrukturyzacyjnym, a zatem będą wymagały zatwierdzenia przez sędziego-komisarza. Ponadto muszą zostać odzwierciedlone w porozumieniu ze związka-

<sup>45</sup> Wyrok SN z 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97.

<sup>46</sup> Wyrok SN z 16 listopada 2017 r., I PK 323/16.

<sup>47</sup> Wyrok SN z 15 grudnia 2004 r., I PK 97/04.



mi zawodowymi lub regulaminie zwolnienia grupowego. Jednocześnie zarządca nie może stosować kryteriów zatwierdzonych w planie restrukturyzacyjnym w sposób wybiórczy. Porównując pracowników i dokonując doboru pracowników do zwolnienia, zarządca powinien zastosować te same kryteria wobec wszystkich zwalnianych w danej grupie zawodowej.

### ZAKRES ZWIĄZANIA POSTANOWIENIEM SĄDZIEGO-KOMISARZA (ART. 315 P.R. W ZW. Z ART. 365 K.P.C.)

W świetle poczynionych rozważań pojawia się pytanie, czy postanowienie sędziego-komisarza o zatwierdzeniu planu restrukturyzacyjnego lub postanowienie o nakazaniu wdrożenia określonych środków sanacyjnych wiąże sąd pracy w ewentualnym sporze pomiędzy zarządcą a pracownikiem. W szczególności, czy sąd pracy może uznać, że jakiś element planu restrukturyzacyjnego narusza przepisy prawa pracy, a przez to wpływa na skuteczność wypowiedzenia umowy o pracę.

Rozważmy w pierwszej kolejności zakres związania orzeczeniem sędziego-komisarza. Na mocy art. 20 p.r. sędzia-komisarz w zakresie swoich czynności ma prawa i obowiązki sądu oraz przewodniczącego. Rodzi to pytanie o naturę wydawanych przez niego postanowień. Skoro bowiem w ramach postępowania restrukturyzacyjnego organ ten wyposażony został w sprawczość równą sprawczości sądu, to czy można różnicować moc wiążącą orzeczeń wydanych przez sędziego-komisarza od mocy wiążącej orzeczeń sądu? Normatywne uzasadnienie znajduje wyłącznie odpowiedź przecząca. Ustawa *expressis verbis* nakazuje rozpoznawać w czynnościach sędziego-komisarza powagę i autorytet odpowiadające działaniom sądu. W tym wszakże przejawiać się ma dysponowanie przez sędziego-komisarza prawami sądu i przewodniczącego. Jedną z zasadniczych właściwości prawomocnego orzeczenia sądu jest – w myśl art. 365 § 1 k.p.c. – związanie nim nie tylko stron i sądu, który je wydał, lecz również innych sądów oraz organów państwowych i administracji publicznej. Związanie orzeczeniem – wyjaśniał Sąd Najwyższy – oznacza niedopuszczalność nie tylko dokonywania ustaleń sprzecznych z nim, ale nawet przeprowadzania postępowania dowodowego w tym zakresie<sup>48</sup>. Tak rozumianej mocy wiążącej nie można odmówić również postanowieniom sędziego-komisarza, któremu ustawa nadaje prawa sądu.

Jednak na ogólnym stwierdzeniu, że art. 365 k.p.c. ma zastosowanie także do orzeczeń sędziego-komisarza,

<sup>48</sup> Wyrok SN z 20 stycznia 2011 r., sygn. akt I UK 239/10, LEX.

nie sposób poprzestać. Konieczne jest rozważenie zakresu związania, czyli w jakich przypadkach moc wiążąca postanowienia będzie stać na przeszkodzie dokonania odmiennych ustaleń w innych postępowaniach. Podstawowym kryterium formułowanym w piśmiennictwie jest – podobnie jak w przypadku powagi rzeczy osądzonej – tożsamość stron postępowania<sup>49</sup>. Tym co odróżnia *res iudicata* od mocy wiążącej jest natomiast brak jednoczesnej tożsamości przedmiotu postępowania. Na gruncie przepisów p.r. można jednak wskazać przypadek, w którym mimo tożsamości stron postępowania nie będzie działać moc wiążąca postanowienia sędziego-komisarza. Otóż w art. 101 ust. 1 p.r. zapisano, że nieuwzględnienie wierzytelności w spisie wierzytelności nie stanowi przeszkody do jej dochodzenia we właściwym trybie. Tak więc ustawodawca niejako „uwolnił” sąd od obowiązku respektowania ustaleń poczynionych przez sędziego-komisarza przy sporządzaniu spisu wierzytelności i umożliwił ponowne rozpatrzenie zasadności żądań wierzyciela. Jest to jednak wyjątek, który świadczy o istnieniu reguły. Gdyby bowiem zasadą był brak mocy wiążącej postanowień sędziego-komisarza, to przepis z art. 101 ust. 1 p.r. stanowiłby ustawowe *superfluum*. Inaczej mówiąc – byłby zbędny.

Nad innym przypadkiem postanowienia sędziego-komisarza pochylił się Sąd Najwyższy<sup>50</sup>. Sprawa dotyczyła zgody wydanej przez sędziego-komisarza na odstąpienie od umowy wzajemnej w toku postępowania upadłościowego, lecz istota zagadnienia niczym nie odbiegała od realiów postępowania restrukturyzacyjnego. Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że sąd wieczystoksięgowy nie jest związany postanowieniem sędziego-komisarza, w którym udzielono zgody na odstąpienie od umowy, i może raz jeszcze dokonać weryfikacji zasadności takiego odstąpienia. Zastosowanie art. 365 § 1 k.p.c. – tłumaczył Sąd Najwyższy – w odniesieniu do postanowienia sędziego-komisarza wydanego na podstawie art. 206 ust. 1 pkt 5 w zw. z art. 213 p.u.n. oznacza jedynie tyle, że jeśli sędzia-komisarz zezwolił syndykowi na odstąpienie od umowy wzajemnej, to inny sąd nie może przyjąć, że zezwolenie takie nie zostało udzielone. Argumentem o najpoważniejszej doniosłości było jednak stwierdzenie, że przeciwny pogląd pozbawiłby drugą stronę umowy możliwości ochrony swoich praw na drodze dwuinstancyjnego postępowania. Albowiem podówczas postanowienie sędziego-komisarza nie podlegało zaskarżeniu.

<sup>49</sup> Por. Manowska M., [w:] M. Manowska, „Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Tom I. Art. 1-505(38)”, Warszawa 2015 r., komentarz do art. 365, teza 3, LEX; Grzegorzczuk P., [w:] T. Ereciński, „Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Tom II. Postępowanie rozpoznawcze”, Warszawa 2016 r., komentarz do art. 365 i 366, teza 5, LEX.

<sup>50</sup> Postanowienie SN z 7 marca 2013 r., sygn. akt IV CSK 427/12, LEX.



To zaś budziło obiekcje natury konstytucyjnej, przede wszystkim w kontekście gwarancji zaskarżalności orzeczeń wydanych w pierwszej instancji (art. 78 Konstytucji RP) oraz prawa do sądu *in genere* (art. 45 Konstytucji RP).

W obecnym stanie prawnym, zarówno w reżimie Prawa upadłościowego, jak i Prawa restrukturyzacyjnego, na postanowienie sędziego-komisarza w przedmiocie odstąpienia od umowy wzajemnej dłużnikowi oraz drugiej stronie tej umowy przysługuje zażalenie. Dlatego uznać trzeba, że zreferowane stanowisko Sądu Najwyższego uległo dezaktualizacji. Poza zastrzeżeniem dotyczącym jednoinstancyjności postępowania Sąd Najwyższy nie wskazał innych czynników domagających się odmówienia mocy wiążącej postanowieniu sędziego-komisarza. Co istotne, w postępowaniu przed sędzią-komisarzem czy ewentualnym postępowaniu zażaleniowym udział bierze także druga strona umowy, co spełnia warunek tożsamości stron postępowania, wymagany dla zaistnienia mocy wiążącej orzeczenia. Zgoła inaczej rzecz ma się w odniesieniu do postanowienia sędziego-komisarza w przedmiocie zatwierdzenia planu restrukturyzacyjnego, przewidującego rozwiązanie stosunku pracy z określoną grupą pracowników. Czy zwolniony pracownik może w odrębnym procesie kwestionować prawidłowość przyjętego kryterium doboru pracowników do zwolnień? Argumenty za odpowiedzią twierdzącą zdają się przeważać. Po pierwsze, postanowienie sędziego-komisarza wydane na podstawie art. 315 ust. 1 p.r. (a także ust. 2) nie podlega zaskarżeniu. Tym sposobem wykluczono dwuinstancyjność postępowania. Po drugie zaś – lecz nie mniej istotne – zwolniony pracownik (o ile nie jest wierzycielem sanowanego dłużnika) nie ma statusu uczestnika postępowania w przedmiocie zatwierdzenia planu restrukturyzacyjnego, *ergo* nie ma szansy na przedstawienie swych racji i obronę praw. Co prawda, sędzia-komisarz może wydać zakaz wdrażania niektórych działań lub nakazać realizację innych, a kierować się przy tym m.in. ochroną słusznych praw osób trzecich, jednak wydaje się, że nie jest to wystarczające, by uznać, że procedura zatwierdzania planu restrukturyzacyjnego zastępuje ewentualne postępowanie przed sądem pracy w przedmiocie ustalenia skuteczności wypowiedzenia umowy o pracę.

Reasumując, z uwagi na brak tożsamości stron postępowania pośrednia (bo z perspektywy konkretnego pracownika) ocena kryterium doboru pracowników do zwolnienia może odbywać się także w drodze rozpoznania powództwa wytoczonego przez zwolnionego pracownika. Moc wiążąca postanowienia sędziego-komisarza nie stoi w tym przypadku na przeszkodzie. Nie oznacza to jednak,

że postanowienie sędziego-komisarza jest niewiążące poza ramami postępowania sanacyjnego i można je kwestionować. **Wprawdzie sąd pracy nie jest związany tym orzeczeniem w rozumieniu art. 365 k.p.c., ale nie może ignorować faktu jego wydania, a tym samym okoliczności faktycznych, które legły u podstaw tego rozstrzygnięcia. W żadnym zaś wypadku sąd pracy nie może podważać zatwierdzonego planu restrukturyzacyjnego. Z tych przyczyn pracodawca (zarządca) w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę może w uzasadnieniu przyczyny wypowiedzenia powołać się na takie orzeczenie sędziego-komisarza, ważne by, wyjaśniając przyczynę rozwiązania umowy z danym pracownikiem, odwołał się do przyjętych kryteriów doboru pracowników do zwolnień.** Jeśli sąd pracy dopatry się uchybień pracodawcy na etapie wypowiedzenia umowy o pracę w zakresie doboru pracowników do przyjętego kryterium zwolnień i – przykładowo – przywróci pracownika do pracy, nie oznacza to, że zarządca nie może go zwolnić na dalszym etapie postępowania sanacyjnego. Takie działanie jest dopuszczalne, ale może wymagać, po pierwsze, zainicjowania procedury zmiany planu restrukturyzacyjnego (choć nie zawsze), po drugie, zarządca tym razem musi wyeliminować naruszenia, które uczyniły uprzednie wypowiedzenie umowy o pracę nieskutecznym.

#### **POSTĘPOWANIE SANACYJNE A ZARZĄD WŁASNY DŁUŻNIKA (ART. 288 UST. 3 W ZW. Z ART. 300 P.R.)**

Zasadą jest, że w razie otwarcia postępowania sanacyjnego dłużnikowi odbiera się zarząd nad przedsiębiorstwem. Tylko w wyjątkowych sytuacjach zarząd nad przedsiębiorstwem można powierzyć w całości lub w części dłużnikowi<sup>51</sup>. Wówczas jest on uprawniony do wykonywania czynności prawnych i faktycznych w zakresie nieprzekraczającym tzw. zwykłego zarządu. Odstępstwo od tej reguły jest dopuszczalne wyłącznie wtedy, gdy „skuteczne przeprowadzenie postępowania sanacyjnego wymaga osobistego udziału dłużnika lub jego reprezentantów, a jednocześnie dają oni gwarancję należytego sprawowania zarządu” (art. 288 ust. 3 p.r.). Przykładowo taka sytuacja zachodzi, gdy prowadzenie działalności gospodarczej w danym sektorze wymaga posiadania przez członków zarządu określonych zgód administracyjnych, gdy realizacja kluczowego kontraktu wymaga osobistego udziału członka zarządu itp.

Jak wskazuje P. Filipiak<sup>52</sup>, przez czynności zwykłego zarządu trzeba rozumieć wszelkie czynności prawne

<sup>51</sup> Szeroki wywód na temat wyjątkowego charakteru instytucji z art. 288 ust. 3 p.r. zob. Zalewski C., *Zarząd własny dłużnika w postępowaniu sanacyjnym*, „Doradca Restrukturyzacyjny” nr 4/2016 r., s. 56-62.

<sup>52</sup> Filipiak P., *op. cit.*, komentarz do art. 39 p.r.



związane z normalnym tokiem działalności restrukturyzowanego przedsiębiorstwa, w tym szczególnie dotyczące codziennej aktywności handlowej, produkcyjnej, usługowej oraz te zmierzające do utrzymania majątku w stanie dotychczasowym. Natomiast wszelkie czynności dotyczące zmiany w obszarze majątku, których nie dokonuje się w prawidłowym toku funkcjonowania przedsiębiorstwa, mogą być uznane za przekraczające zakres zwykłego zarządu. Słuszne jest spostrzeżenie, że błędem byłoby stworzenie uniwersalnej, a więc niezależnej od danego zestawu okoliczności, listy czynności zwykłego zarządu<sup>53</sup>. Jednak nie powinno budzić wątpliwości, że tzw. polityka kadrowa w znakomitej większości wypadków będzie mieściła się w katalogu czynności zwykłego zarządu. Nie oznacza to bynajmniej, że dłużnikowi pozostawiono tu nieograniczoną swobodę. Jeśli bowiem w restrukturyzowanym przedsiębiorstwie zamierza się zatrudnić osobę na stanowisku dyrektorskim, podczas gdy dotychczas takiego stanowiska w strukturze przedsiębiorstwa nie było, a obecnie jest to uzasadnione realizacją planu restrukturyzacyjnego, to kompetencja w tym zakresie należy do zarządcy.

Pozostawienie zwykłego zarządu nad przedsiębiorstwem (zakładem pracy) w rękach dłużnika absolutnie nie oznacza, że kompetencje zarządcy są ograniczone wyłącznie do czynności ten zarząd przekraczających<sup>54</sup>. **Zarówno dłużnik, jak i zarządca są uprawnieni do wykonywania czynności zwykłego zarządu, zaś tylko czynności ten zakres przekraczające są zastrzeżone do wyłącznej kompetencji zarządcy. Zarządca zatem, także w warunkach zezwolenia z art. 288 ust. 3 p.r., wykonuje wszelkie uprawnienia pracodawcy, a więc takie, które mogą być kwalifikowane jako mieszczące się w granicach zwykłego zarządu, jak i poza ten zakres wykraczające (np. decyzja o rozwiązaniu stosunków pracy ze wszystkimi pracownikami zatrudnionymi w oddziale przedsiębiorstwa dłużnika). To zaś oznacza, że zezwolenie dłużnikowi na wykonywanie zarządu własnego, o którym mowa w art. 288 ust. 3 p.r., nie modyfikuje zakresu zastosowania art. 300 p.r. W takim wypadku skutki otwarcia postępowania sanacyjnego dla stosunków pracy są takie same jak ogłoszenie upadłości pracodawcy. Podstawowa różnica polega na tym, że czynności te – by wywarły skutki zastrzeżone dla czynności syndyka – musi wykonywać zarządca, a nie dłużnik.** To zaś oznacza, że jeżeli dłużnik w granicach zwykłego zarządu prowadzi politykę kadrową, w tym zatrudnia

i zwalnia pracowników, to dla oceny skutków prawnych tych działań fakt otwarcia postępowania sanacyjnego pozostaje irrelevantny. Jeżeli zaś umowy o pracę wypowiedzi zarządca, wówczas art. 300 p.r. znajduje zastosowanie w pełnym zakresie. W praktyce więc w przypadku otwarcia postępowania sanacyjnego i zastosowania przez sąd restrukturyzacyjny wyjątku z art. 288 ust. 3 p.r., redukcja zatrudnienia ze skutkami upadłościowymi powinna odbywać się wyłącznie na podstawie prawomocnie zatwierdzonego planu restrukturyzacyjnego lub orzeczenia sędziego-komisarza wydanego na podstawie art. 315 ust. 2 p.r. (modyfikacja planu), względnie jako doraźny środek sanacyjny stosowany przez zarządcę w trybie art. 317 p.r. W każdym zaś innym wypadku, jeżeli dłużnik na podstawie zezwolenia sądu sprawuje zarząd własny nad całością przedsiębiorstwa (czyli wobec całego zakładu pracy), znajdą zastosowanie ogólne (kodeksowe i pozakodeksowe) normy prawa pracy. Sytuacja gdy to dłużnik prowadzi politykę kadrową, w tym rozwiązuje umowy o pracę, jest zbliżona do nieobowiązującej już instytucji upadłości z możliwością zawarcia układu z pozostałym zarządem własnym. Należy jednak wyraźnie zaznaczyć, że podstawowa różnica pomiędzy tzw. upadłością układową z zarządem własnym upadłego (art. 76 p.u.<sup>55</sup>) a sanacją z zezwoleniem na wykonywanie zarządu własnego polega na tym, że zarządca masy sanacyjnej w każdym wypadku wykonuje czynności pracodawcy, zaś takich uprawnień nie posiadał nadzorca sądowy w postępowaniu z możliwością zawarcia układu. Z tych też względów analogia do przepisów o upadłości układowej, w tym w zakresie skutków z zakresu prawa pracy, nie jest uprawniona<sup>56</sup>.

Reasumując, wszystkie uwagi poczynione w artykule znajdują zastosowanie także do pracodawcy, wobec którego sąd restrukturyzacyjny otworzył postępowanie sanacyjne i zezwolił dłużnikowi na wykonywanie zarządu zwykłego nad całością lub częścią przedsiębiorstwa. Jeżeli w konkretnym stanie faktycznym w zakres spr-

<sup>53</sup> Por. np. Zimmerman P., *op. cit.*, komentarz do art. 39 p.r.; Adamus R., *op. cit.*, komentarz do art. 39 p.r.

<sup>54</sup> Por. P. Filipiak, który wskazuje: „(...) udzielenie zezwolenia dłużnikowi w danym zakresie nie wyłącza prawa zarządcy do sprawowania w tym zakresie zarządu” (Filipiak P., *op. cit.*, komentarz do art. 288 p.r.).

<sup>55</sup> Wyciąg z art. 76 p.u. w brzmieniu sprzed 1 stycznia 2016 r.: „1. W postępowaniu upadłościowym z możliwością zawarcia układu zarząd mieniem wchodzącym w skład masy upadłości sprawuje upadły pod nadzorem nadzorczy sądowego, chyba że sąd ustanowił zarządcę. Sąd ustanawia zarządcę, jeżeli upadły nie daje rękąmi należytego sprawowania zarządu. (...) 3. Jeżeli ustawa nie stanowi inaczej, upadły sprawujący zarząd własny jest uprawniony do dokonywania czynności zwykłego zarządu. Na dokonanie czynności przekraczających zakres zwykłego zarządu jest wymagana zgoda nadzorczy sądowego, chyba że ustawa przewiduje zgodę rady wierzycieli”.

<sup>56</sup> Zdezaktualizował się również pogląd zawarty w uchwale SN z 16 marca 2010 r., zgodnej z którą przepisy k.p. wyłączające ochronę pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę nie mają zastosowania w razie ogłoszenia upadłości z możliwością zawarcia układu (I PZP 2/10, Lex). Obecnie zastosowanie tych przepisów w postępowaniu sanacyjnym, które zawsze zmierza do zawarcia układu, znajduje wprost oparcie w art. 300 p.r. Co więcej, ta uchwała SN z uwagi na nowy model upadłości i układu nie znajdzie zastosowania w odniesieniu do przypadku, gdy w postępowaniu upadłościowym dochodzi do zwołania zgromadzenia wierzycieli celem głosowania nad układem (art. 266a i nast. p.u.).



wowania zwykłego zarządu wchodzi również czynności z zakresu prawa pracy, to mają one skutek upadłościowy wyłącznie pod warunkiem, że dokonywane są przez zarządcę (art. 300 p.r.). W pozostałych wypadkach (tj. jeśli idzie o czynności z zakresu prawa pracy dokonywane samodzielnie przez sanowanego dłużnika), otwarcie postępowania sanacyjnego w żaden sposób nie wpływa na trwałość stosunków pracy.

## PODSUMOWANIE

Reasumując, z uwagi na zakres normatywny art. 300 p.r. postępowanie sanacyjne w zakresie skutków dla ochrony trwałości stosunku pracy przypomina postępowanie upadłościowe, mimo że jego celem z reguły nie będzie likwidacja przedsiębiorstwa, a jedynie jego reorganizacja. Sytuacja prawna pracowników w postępowaniu sanacyjnym jest zatem zdecydowanie bardziej złożona niż w trzech pozostałych rodzajach postępowań restrukturyzacyjnych<sup>57</sup>. Chociaż wydawać by się mogło, że postępowanie sanacyjne jest mniej korzystne dla pracowników, ponieważ wyłącza stosowanie wielu regulacji k.p. mających na celu ochronę trwałości stosunku pracy, to jednak – jak słusznie zauważa się w doktrynie – pozwala ono na zachowanie przynajmniej części miejsc pracy, co nie jest możliwe w przypadku ogłoszenia upadłości<sup>58</sup>.

Największa trudność przy prawidłowym stosowaniu art. 300 p.r. wynika z tego, że przepis ten stanowi próbę pogodzenia przez ustawodawcę odmiennych celów postępowań upadłościowego i sanacyjnego. To pierw-

sze bowiem zawsze kończy się likwidacją zakładu pracy, a więc ustanie stosunków pracy jest naturalną jej konsekwencją, a co za tym idzie – wypowiedzenia umów o pracę nie budzą większych wątpliwości, gdyż ich przyczyna jest oczywista. Sanacja zaś ma zmierzać do ocalenia przedsiębiorstwa, ale po jego uprzedniej reorganizacji, której wyrazem może być redukcja zatrudnienia. Ta ostatnia zaś przy braku likwidacji miejsca pracy nie jest już tak oczywista z punktu widzenia ochrony prawnopracowniczej. Norma prawna wywiedziona z art. 300 p.r. zawiera więc w sobie uprawnienie do skorzystania z mechanizmu prawnego dedykowanego jednostkom likwidowanym wobec jednostek reorganizowanych. I w tym właśnie tkwi największa trudność. Z tych względów kluczowe dla powodzenia restrukturyzacji zatrudnienia w sanowanym przedsiębiorstwie wydaje się być prawidłowe sformułowanie przez zarządcę (a w pewnych wypadkach przez sędziego-komisarza) kryteriów doboru pracowników do zwolnień i ich uprzednie skonsultowanie w trybie przepisów o zwolnieniach grupowych. Prawidłowe przeprowadzenie tej procedury gwarantuje powodzenie realizacji planu restrukturyzacyjnego. O ile bowiem sąd pracy nie może ingerować w plan restrukturyzacyjny i treść orzeczenia sędziego-komisarza, to – w razie zakwestionowania przez pracownika skuteczności rozwiązania umowy o pracę – ma prawo w indywidualnej sprawie zbadać prawidłowość postępowania zarządcy w zakresie doboru pracowników przewidzianych do zwolnienia i ewentualne inne naruszenia przepisów o wypowiedaniu umowy o pracę z takim pracownikiem.

<sup>57</sup> Mowa tu o: postępowaniu o zatwierdzeniu układu, przyspieszonym postępowaniu układowym i postępowaniu układowym, których otwarcie w żaden sposób nie wpływa na trwałość stosunku pracy.

<sup>58</sup> Kalinowska M., [w:] „Sytuacja prawna pracowników a postępowania restrukturyzacyjne”, Staszewska E. (red.), Barańczyk I. (red.), „Prawo pracy w systemie prawa. Prawo pracy a prawo handlowe”, Łódź 2016 r., s. 135; podobnie Tomanek A., *op. cit.*, s. 30.