

Upadłość z możliwością układu nie pozbawia pracowników ochrony

Pracodawcy nie mogą zwalniać pracowników w okresie przedemerytalnym lub przebywających na urlopach w razie ogłoszenia upadłości z możliwością zawarcia układu.

Lukasz Guza

lukasz.guza@infor.pl

Na podstawie art. 41¹ kodeksu pracy firma może rozwiązać stosunek pracy z pracownikami, którzy są chronieni przed zwolnieniem, tylko w razie ogłoszenia upadłości obejmującej likwidację majątku dłużnika. Nie może jednak zrobić tego w razie ogłoszenia upadłości z możliwością zawarcia układu. Tak wynika z uchwały Sądu Najwyższego z 16 marca 2010 r. (I PZP 1/10).

W omawianej sprawie pozwany pracodawca, po ogłoszeniu upadłości z możliwością zawarcia układu, wypowiedział pracownikom umowy o pracę – z pominięciem przepisów o ochronie przed wypowiedzeniem (art. 38 i 39 k.p.). Firma zwolniła m.in. osoby, które podlegały szczególnej ochronie przedemerytalnej (brakowało im nie więcej niż cztery lata do przejścia na

emeryturę). Nie przestrzegala też procedury konsultowania zwolnień ze związkami zawodowymi. Przy dokonywaniu zwolnień pracodawca powołał się bowiem na art. 41¹ k.p., który przewiduje, że w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji nie stosuje się przepisów dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę. Od tych wypowiedzeń pracownicy odwołali się do sądu, żądając przywrócenia do pracy. Swoje żądanie uzasadniali tym, że art. 41¹ k.p. nie ma zastosowania do upadłości z możliwością zawarcia układu.

Sąd pierwszej instancji oddalił jednak ich pozwy. Wskazał, że w przepisy kodeksu pracy nie rozróżniają upadłości likwidacyjnej i układowej. Rozróżnienie takie zostało wprowadzone tylko w ustawie z 28 lutego 2003 r. – Prawo upadłościowe i naprawcze (t.j. Dz.U. z 2009 r. nr 175, poz. 1361 z późn. zm.). Sąd drugiej instancji, do którego

trafiła apelacja powodów, zwrócił się do Sądu Najwyższego z pytaniem prawnym, czy art. 41¹ k.p. uchyla ochronę pracowników w przypadku ogłoszenia upadłości z możliwością zawarcia układu.

W przyjętej uchwale SN uznał, że firma może rozwiązać stosunek pracy z pracownikami, którzy są chronieni przed zwolnieniem, tylko w razie ogłoszenia upadłości obejmującej likwidację majątku dłużnika. Nie jest to możliwe w razie ogłoszenia tzw. upadłości układowej.

W omawianej sprawie decydujące znaczenie ma ustalenie, jak należy rozumieć pojęcie „ogłoszenia upadłości”, zawarte w art. 41¹ kodeksu pracy. Sąd Najwyższy uznał, że jeżeli przepisy prawa pracy odwołują się do pojęć regulowanych prawem cywilnym (ogłoszenie upadłości), to uwzględniają definicje obowiązujące w momencie tworzenia przepisów prawa pracy, a nie także ewentualne zmiany w innych ustawach. Art. 41¹ k.p. został ustanowiony w czasie, gdy ogłoszenie upadłości oznaczało wszczęcie postępowania mającego na celu likwidację majątku

dłużnika. To racjonalne rozwiązanie, bo uchylene ochrony przed zwolnieniem jest konieczne w sytuacji, gdy następuje likwidacja pracodawcy. Późniejsze zmiany w prawie cywilnym (wejście w życie ustawy z 28 lutego 2003 r. – Prawo upadłościowe i naprawcze), które wprowadziły różniczenie na upadłość likwidacyjną i upadłość z możliwością zawarcia układu, nie mają znaczenia przy interpretacji art. 41¹ k.p. Przepis ten nadal dotyczy tylko przypadku ogłoszenia upadłości obejmującej likwidację majątku dłużnika. Za taką interpretacją przemawia także fakt, że w prawie pracy obowiązuje zasada ochrony trwałości stosunku pracy wynikającego z umowy zawartej na czas nieokreślony. Uchylenie tej ochrony na podstawie art. 41¹ k.p. powinno być wyjątkiem.

SN podkreślił, że obowiązywanie przepisów chroniących stosunek pracy w razie ogłoszenia tzw. upadłości układowej nie uniemożliwia firmom przeprowadzenia restrukturyzacji. W takim przypadku mogą one bowiem np. wszcząć procedurę zwolnień grupo-

OPINIA

Grzegorz Ruszczyk

prawnik z **Bartłomiej Raczkowski**
Kancelaria Prawa Pracy

Z uchwały wynika, że ogłoszenie upadłości z możliwością zawarcia układu nie uchyla ochrony pracowników przed zwolnieniem. Podejście zaprezentowane przez Sąd Najwyższy, uzasadnione względami celowościowymi, stanowi poważne utrudnienie dla pracodawców. Redukcja zatrudnienia niektórych pracowników chronionych będzie w praktyce niemożliwa. Jeżeli liczba pracowników upadłego pracodawcy nie wynosi co najmniej 20, nie stosuje on ustawy o tzw. zwolnieniach grupowych, którą Sąd Najwyższy wskazuje wprost w uchwale jako alternatywną drogę dla redukcji zatrudnienia

w grupie pracowników chronionych. Nie będzie więc miał żadnego narzędzia, aby rozwiązać umowy, chyba że postępowanie upadłościowe z możliwością zawarcia układu zostanie zmienione na likwidacyjne. Jeżeli upadły zatrudnia co najmniej 20 pracowników, będzie mógł co prawda zastosować wskazaną wyżej ustawę, ale będzie musiał respektować zawarte w niej ograniczenia. Przykładowo pracownikom w wieku przedemerytalnym lub społecznym inspektorom pracy będzie mógł zmienić jedynie warunki zatrudnienia, ale nie będzie mógł rozwiązać z nimi umów. Obniżenie wynagrodzenia tym pracownikom będzie ponadto wiązać się z wypłatą dodatków wyrównawczych.

wych. Jeżeli sytuacja pracodawcy, w stosunku do którego ogłoszono upadłość z możliwością zawarcia układu, ule-

gnie pogorszeniu, sąd upadłościowy może też dokonać zmiany upadłości układowej na likwidacyjną.