



Gdańsk/Warszawa, dnia 07 stycznia 2025 r.

Forum Związków Zawodowych, NSZZ „Solidarność”, Ogólnopolskie Porozumienie
Związków Zawodowych – przekazują wspólne stanowisko
do projektu ustawy z dnia 9 października 2024 r. o zmianie ustawy – Prawo
restrukturyzacyjne oraz ustawy – Prawo upadłościowe (UC 43).

Forum Związków Zawodowych, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych i NSZZ „Solidarność” są poważnie zaniepokojone aktualnie istniejącym w Polsce stanem prawnym, który dotyka pracowników restrukturyzowanych spółek Skarbu Państwa. Sytuacja mająca miejsce w ostatnim czasie w PKP Cargo S.A., Poczcie Polskiej S.A. oraz Grupie Azoty S.A. stanowi wyraźny sygnał o potrzebie wprowadzenia zmian prawa restrukturyzacyjnego.

W związku z powyższym, wspólne stanowisko trzech reprezentatywnych central związkowych odwołuje się do potrzeby zmian przepisów w krajowym ustawodawstwie, które zagwarantują odpowiednią ochronę pracowników i dostęp do informacji ich przedstawicieli na temat planowanych procesów restrukturyzacyjnych. Zgodnie z wyrażonym w stanowisku głosem strony pracowników Rady Dialogu Społecznego, strategicznym celem jest właściwa implementacja do krajowego porządku prawnego przepisów Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1023 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie ram restrukturyzacji zapobiegawczej, umorzenia długów i zakazów prowadzenia działalności oraz w sprawie środków zwiększających skuteczność postępowań dotyczących restrukturyzacji, niewypłacalności i umorzenia długów, a także zmieniająca dyrektywę (UE) 2017/1132 (dyrektywa o restrukturyzacji i upadłości), która powinna, w przypadku procesów restrukturyzacyjnych, a w szczególności procedury restrukturyzacji zapobiegawczej, gwarantować zatrudnionym pełną ochronę praw pracowniczych. Szczególnych zmian wymaga art. 300 ustawy - Prawo restrukturyzacyjne, który obecnie stosowany pozostawia pracowników całkowicie bezbronnych wobec działań pracodawcy, co jest sprzeczne z celem dyrektywy 2019/1023.

FZZ, OPZZ i NSZZ „Solidarność” wyrażają potrzebę pilnego wprowadzenia zmian legislacyjnych, które zapewnią pracownikom skuteczną ochronę w razie zwolnień grupowych

w ramach restrukturyzacji zatrudnienia i umożliwią realną partycypację w procesach restrukturyzacyjnych. Kluczowym jest dostosowanie krajowego prawa do dyrektywy 2019/1023, w celu zagwarantowania przestrzegania kompleksowego katalogu praw pracowniczych, szczególnie w kontekście restrukturyzacji zapobiegawczej. Apelujemy o zmianę art. 300 ustawy Prawo restrukturyzacyjne, eliminując jego szkodliwe stosowanie. Jednocześnie podkreślamy potrzebę budowania otoczenia prawnego, które będzie systemowo chronić obecność zatrudnionych w procesie restrukturyzacji przedsiębiorstw, w tym w spółkach Skarbu Państwa.

Zgodnie z informacją zawartą w uzasadnieniu do projektu ustawy z dnia 9 października 2024 r. o zmianie ustawy – Prawo restrukturyzacyjne oraz ustawy – Prawo upadłościowe (UC43), celem projektu jest implementacja Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1023 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie ram restrukturyzacji zapobiegawczej, umorzenia długów i zakazów prowadzenia działalności oraz w sprawie środków zwiększających skuteczność postępowań dotyczących restrukturyzacji, niewypłacalności i umorzenia długów, a także zmieniającej dyrektywę (UE) 2017/1132 (dyrektywa o restrukturyzacji i upadłości) (Dz. Urz. UE L 172 z 26.06.2019, str. 18 oraz Dz. Urz. UE L 43 z 24.02.2022, str. 93), zwanej dalej „dyrektywą 2019/1023”.

Celem zakładanym przez ustawodawcę unijnego jest, wyrażone w motywie 1 dyrektywy 2019/1023, zapewnienie dostępu rentownych przedsiębiorstw do skutecznych krajowych ram restrukturyzacyjnych przy zachowaniu zasady nie naruszania podstawowych praw i swobód pracowników. Ponadto dyrektywa 2019/1023 ma na celu zapewnienie, by w ramach restrukturyzacji prawa wszystkich zaangażowanych stron, w tym pracowników, były chronione w sposób zrównoważony (motyw 3), a przedstawiciele pracowników byli odpowiednio zaangażowani, zgodnie z prawem Unii i prawem krajowym (motyw 10). Ustawodawca unijny wskazuje również, iż aby zwiększyć wsparcie dla pracowników i ich przedstawicieli, państwa członkowskie powinny zapewnić, aby przedstawiciele pracowników mieli dostęp do stosownych i aktualnych informacji dotyczących dostępności narzędzi wczesnego ostrzegania, a także powinni mieć możliwość zapewnienia wsparcia dla przedstawicieli pracowników w przeprowadzaniu oceny sytuacji ekonomicznej dłużnika (art. 3 ust. 3 i 5 oraz motyw 23 dyrektywy 2019/1023). W motywie 60 dyrektywy 2019/1023 zdanie pierwsze unijny ustawodawca wskazuje, iż pracownicy powinni być objęci pełną ochroną prawa pracy przez cały okres trwania postępowań dotyczących restrukturyzacji zapobiegawczej. Art. 13 ust. 2 oraz motyw 62 dyrektywy 2019/1023 kładą nacisk na respektowanie prawa do informacji i konsultacji, aby decyzje, które prawdopodobnie

spowodują znaczne zmiany w organizacji pracy lub w stosunkach umownych, były podejmowane w porozumieniu z przedstawicielami pracowników.

Niestety, przy projektowaniu rozwiązań implementacji dyrektywy 2019/1023 nie kierowano się dyrektywami ochrony praw pracowników w procesie restrukturyzacji zapobiegawczej.

Z tego względu na negatywną ocenę zasługuje brak implementacji art. 3 ust. 5 dyrektywy 2019/1023 stanowiącego, iż państwa członkowskie mogą przewidzieć wsparcie dla przedstawicieli pracowników w zakresie oceny sytuacji ekonomicznej dłużnika. Jest to przepis o charakterze fakultatywnym, jednak mając na względzie, iż restrukturyzacja wpływa również na prawa pracowników, negatywnie oceniamy brak wskazania uzasadnienia z jakiego powodu rząd polski postanowił o jego niewdrożeniu.

Ponadto, mając na względzie wskazane powyżej cele restrukturyzacji zapobiegawczej, w szczególności dyrektywę zawartą w motywie 60 zdanie pierwsze dyrektywy 2019/1023, iż podczas restrukturyzacji zapobiegawczej pracownicy powinni zostać objęci **pełną** ochroną prawa pracy, należy podkreślić, iż obecnie obowiązujący i stosowany art. 300 ustawy z dnia 15 maja 2015 r. - Prawo restrukturyzacyjne (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 1428), dalej: ustawy prawo restrukturyzacyjne, stanowiący, iż otwarcie postępowania sanacyjnego wpływa na stosunki pracy i wywołuje w zakresie praw i obowiązków pracowników i pracodawcy takie same skutki, jak ogłoszenie upadłości, tj. pozbawia pracowników szczególnej ochrony stosunku pracy, jest całkowicie sprzeczny z celem dyrektywy 2019/1023, tj. objęciem pracowników pełną ochroną prawa pracy podczas restrukturyzacji zapobiegawczej. Co więcej, art. 300 ustawy prawo restrukturyzacyjne nie uwzględnia zobowiązań Polski wynikających z międzynarodowych standardów prawa pracy. Szczególna ochrona stosunku pracy działaczy związkowych jest unormowana nie tylko w przepisach polskich, ale wynika również ze standardów międzynarodowych: Konwencji Nr 98 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych (art. 1), Konwencji Nr 135 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień (art. 1) oraz Zalecenia Nr 143 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącego ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień (Pkt. III). Na mocy art. 91 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.), umowa międzynarodowa ratyfikowana za uprzednią zgodą wyrażoną w ustawie ma pierwszeństwo przed ustawą, jeżeli ustawy tej nie da się pogodzić z umową. Oznacza to, iż przy stosowaniu art. 300 ustawy prawo restrukturyzacyjne w odniesieniu do działaczy

związkowych, których stosunek pracy podlega szczególnej ochronie pierwszeństwo powinny mieć przepisy art. 1 Konwencji Nr 98 MOP, tę ochronę utrzymujące. Niestety, w praktyce stosowania przepisów art. 300 ustawy prawo restrukturyzacyjne przez pracodawcę zasada ta nie jest respektowana, co oznacza niewłaściwe stosowanie przepisów Konwencji MOP, gdyż zgodnie z postanowieniami art. 1 Konwencji Nr 135 MOP ochrona powinna być skuteczna.

Mając powyższe na względzie, oraz biorąc pod uwagę, iż zasady wskazane w art. 13 w zw. z motywem 60 i 62 dyrektywy 2019/1023 są kluczowe dla zapewnienia ochrony praw pracowników, zaś art. 300 ustawy prawo restrukturyzacyjne zawiera normy rażąco sprzeczne z celem dyrektywy (objęcie pracowników pełną ochroną prawa pracy przez cały okres trwania postępowań dotyczących restrukturyzacji zapobiegawczej) wnosimy na podstawie art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 854), dalej: uzz, o dodanie punktu 36 do art. 1 projektu, oraz odpowiednie dostosowanie przyjętej numeracji poprzez oznaczenie aktualnego punktu 36) jako punkt 37) natomiast obecny punkt 36) przyjmuje oznaczenie jako 37).

Proponowana zmiana miałaby następujące brzmienie:

„36) art. 300 otrzymuje brzmienie:

„W przypadku gdy plan restrukturyzacji obejmuje środki prowadzące do zmian w organizacji pracy lub w stosunkach umownych z pracownikami, środki te są zatwierdzane przez tych pracowników.”

Ponadto wnosimy o uzupełnienie katalogu wierzytelności pozaukładowych, o których mowa w art. 151 ust. 1 ustawy prawo restrukturyzacyjne o wierzytelności ze stosunku pracy. Stanowi to realizację art. 1 ust. 5 lit a) Dyrektywy 2019/1023. Równocześnie wnosimy o wykreślenie art. 151 ust. 2 ustawy prawo restrukturyzacyjne.

Jednocześnie wskazujemy, iż zgodnie z art. 20 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych organ państwowy, do którego został skierowany wniosek, obowiązany jest w terminie 30 dni przedstawić związkowi zawodowemu swoje stanowisko, a w razie negatywnego stanowiska - także jego uzasadnienie.

FZZ

NSZZ „Solidarność”

OPZZ

