

## Wojciech Osowski

Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach

Katedra Prawa

# OCHRONNA FUNKCJA PRAWA PRACY WOBEC UPADŁOŚCIOWEJ RESTRUKTURYZACJI ZATRUDNIENIA

## Wstęp

Prawo pracy traktuje stan upadłości pracodawcy jako szczególny z punktu widzenia sytuacji jego pracowników. Dotyczy to zwłaszcza problemu trwałości istniejących stosunków pracy. Zgodnie z art. 411 § 1 kp<sup>1</sup> w razie ogłoszenia upadłości pracodawcy nie stosuje się przepisów kodeksowych ani szczególnych, dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę. Przy czym chodzi zarówno o tzw. ochronę powszechną, jak i szczególną<sup>2</sup>. Ochronę tę w warunkach upadłości uchylają też przepisy niektórych ustaw szczególnych, w tym art. 7 ustawy o zwolnieniach grupowych<sup>3</sup>, przy czym właściwie sam art. 411 § 1 kp w zupełności dla takiego uchylecia wystarcza. Ta sama zasada na podstawie art. 500 pun<sup>4</sup> znajduje zastosowanie do wszczętego u pracodawcy postępowania naprawczego.

Rodzi się pytanie, w jaki sposób prawo pracy wypełnia swą ochronną funkcję wobec pracowników w warunkach prowadzonej w postępowaniu upadłościowym restrukturyzacji? Niniejszy artykuł stanowi przyczynek do refleksji nad tym zagadnieniem.

---

<sup>1</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, tj. Dz.U. z 1998 r., Nr 21, poz. 94 z późn. zm.

<sup>2</sup> Kwestie te obszernie omawia autor w artykule: W. Osowski, *Restrukturyzacja zatrudnienia w postępowaniu naprawczym przez rozwiązanie i zmianę umów o pracę* [w:] *Instytucje prawa upadłościowego i naprawczego*, red. A. Witosz, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2006, s. 167 i n.

<sup>3</sup> Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, Dz.U. Nr 90, poz. 844 z późn. zm.

<sup>4</sup> Ustawa z dnia 28 lutego 2003 r. Prawo upadłościowe i naprawcze, tj. Dz.U. z 2012 r., Nr 1112, poz. 1529 z późn. zm.

## 1. Pojęcie funkcji

Pojęcie funkcji jest definiowane w słownikach języka polskiego jako termin wieloznaczny, obejmujący: a) stanowisko, obowiązki, które ktoś ma wykonać; b) działanie, rolę, zadania czegoś; c) wzajemny związek albo zależność dwóch lub więcej wielkości, to ostatnie jako termin matematyczny<sup>5</sup>. W innym nieco ujęciu mowa jest o: a) czynności, działaniu, roli, stanowisku, obowiązku; b) stosunku czegoś uwarunkowanego do czegoś warunkującego (jako o terminie filozoficznym); c) wielkości zmiennej, której zmiany są uzależnione od zmian innej wielkości<sup>6</sup>.

W naukach społecznych charakterystyczne jest ujęcie tego zagadnienia w pismach B. Malinowskiego, dla którego funkcja to sposób i stopień zaspokojenia potrzeb człowieka, zarówno zdeterminowanych przez biologię – tzw. potrzeby pierwotne, jak i mających charakter kulturowy – tzw. potrzeby wtórne. W społeczeństwie powstają instytucje do realizacji tych potrzeb<sup>7</sup>.

Nauka prawa posługuje się pojęciem funkcji – funkcji prawa, odnosząc je zwykle raczej do społeczeństwa jako systemu, niż do cech i właściwości człowieka<sup>8</sup>. W literaturze prawniczej termin ten jest najczęściej rozumiany jako:

- podstawowe kierunki działalności określonej organizacji, instytucji,
- cele działania,
- sposoby, metody, środki realizacji założonych celów,
- następstwa, skutki społeczne wywołane działaniem podmiotu<sup>9</sup>.

Wyczerpującą analizę tego zagadnienia przeprowadziła I. Bogucka; zgodnie z jej ustaleniami występują dwa podstawowe rozumienia pojęcia funkcji prawa:

- funkcja jako oczekiwanie co do rezultatu pewnego działania (tzw. funkcja projektowana lub założona),
- funkcja jako konsekwencja, następstwo zjawiska, czy działania (tzw. funkcja faktyczna lub realizowana)<sup>10</sup>.

W pierwszym przypadku funkcja jest tożsama ze stawianym danym instytucjom normom celem, pojęcie to ma wtedy charakter subiektywny. Przy czym skoro dany podmiot stawia sobie określony cel lub przypisuje go określonej in-

<sup>5</sup> *Słownik języka polskiego*, red. M. Szymczak, PWN, Warszawa 1981, s. 619.

<sup>6</sup> *Słownik języka polskiego*, red. W. Doroszewski, t. 2, PWN, Warszawa 1967, s. 993-994.

<sup>7</sup> B. Malinowski, *Kultura jako wyznacznik zachowania się*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 1937, z. 1, s. 101 i n.

<sup>8</sup> I. Bogucka, *O tzw. antropologicznych funkcjach prawa*, „Studia Iuridica Silesiana”, t. 17, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 1994, s. 35.

<sup>9</sup> *Społeczne poglądy na funkcje prawa*, red. M. Borucka-Arctowa, Ossolineum, Wrocław-Warszawa-Kraków 1982, s. 81.

<sup>10</sup> I. Bogucka, *O pojęciu „funkcja prawa”*, „Państwo i Prawo” 1990, z. 9, s. 52; Omawianym kwestiom ta sama autorka poświęciła też swoją monografię: I. Bogucka, *Funkcje prawa. Analiza pojęcia*, Zakamycze, Kraków 2000.

stytucji prawnej, to znaczy, że cel ten aprobuje, uznaje za dobry. Wyrażenie „prawo ma funkcję F” oznacza, że F jest celem prawa, prawo ma osiągnąć F, bo F jest pożądane jako dobre<sup>11</sup>.

W drugim przypadku funkcja to skutek (skutki) realnie w wyniku danej instytucji następujące, pojęcie miałyby właściwie charakter opisowy, obiektywny. Jednakże należy brać pod uwagę tylko skutki „dobre”, czyli ocenione pozytywnie ze względu na dany system wartości<sup>12</sup>. Pogląd ten podziela T. Zieliński, stwierdzając, że tylko „[...] rezultaty społecznie dodatnie mogą służyć za podstawę do wyodrębnienia określonej funkcji prawa”<sup>13</sup>. Wyrażenie „prawo ma funkcję F” oznacza zatem, że F jest realnie obserwowanym skutkiem działania prawa, jednak tylko skutkiem aprobowanym jako dobry. Natomiast wywołanie skutków ocenianych negatywnie nie mieści się w zakresie omawianego pojęcia. Sytuację taką należy raczej określić jako „dysfunkcję”<sup>14</sup>.

Innymi słowy w pierwszym rozumieniu funkcja to skutki, jakie prawo powinno wywoływać, w drugim skutki, jakie norma wywołuje w rzeczywistości, ale tylko te, które oceniamy dodatnio<sup>15</sup>.

## 2. Funkcje prawa pracy

Pojęcie funkcja prawa szczególnie często jest wykorzystywane w prawie pracy i stanowi jedną z jego głównych kategorii. Zostało tu wprowadzone pracami M. Świącickiego<sup>16</sup>, a w szczególności W. Szuberta<sup>17</sup>, występuje też często w literaturze przedmiotu<sup>18</sup>. Doktryna wyróżnia przede wszystkim funkcję ochronną prawa pracy<sup>19</sup>. Pozostałe to m.in. funkcja wychowawcza<sup>20</sup> i rozdzielcza.

<sup>11</sup> I. Bogucka, *O pojęciu...*, op. cit., s. 53-54.

<sup>12</sup> Ibid.

<sup>13</sup> T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu. Cz. I Ogólna*, PWN, Warszawa-Kraków 1986, s. 38.

<sup>14</sup> I. Bogucka, *O pojęciu...*, op. cit., s. 57.

<sup>15</sup> Ibid, s. 59.

<sup>16</sup> M. Świącicki, *Prawo pracy*, PWN, Warszawa 1969, s. 28.

<sup>17</sup> W. Szubert, *Funkcje prawa pracy*, „Państwo i Prawo” 1971, z. 3-4, passim oraz *Prawo jako narzędzie polityki społecznej*, „Polityka Społeczna” 1974, nr 4.

<sup>18</sup> W tym w licznych wydawnictwach podręcznikowych m.in.: W. Jaśkiewicz, Cz. Jackowiak, W. Piotrowski, *Prawo pracy w zarysie*, PWN, Warszawa 1980; T. Zieliński *Prawo pracy...*, op. cit.; Z. Salwa, *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, LexisNexis, Warszawa 2007; K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy*, Universitas, Kraków 2002; Z. Kubot, T. Kuczyński, Z. Masternak, H. Szurgacz, *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Difin, Warszawa 2010; K.W. Baran, B.M. Ćwiertniak, L. Mitrus, A. Sobczyk, *Prawo pracy*, Wolters Kluwer, Kraków-Warszawa 2005. Warto dodać, że są także autorzy, którzy pojęcie funkcji prawa pracy pomijają lub wręcz negują – por.: J. Jończyk, *Prawo pracy*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1995, s. 25; L. Florek, *Ochrona praw i interesów pracownika*, PWN, Warszawa 1990.

<sup>19</sup> W. Szubert, *Funkcje...*, op. cit.

<sup>20</sup> M. Świącicki, *Prawo...*, op. cit., s. 28; Z. Salwa, *Organizacyjna funkcja prawa pracy*, „Studia

Dalsze uwagi skoncentrowano na zagadnieniach związanych z funkcją ochronną prawa pracy. Rozumie się przez nią zwykle „[...] działanie norm prawa pracy w sposób zabezpieczający interesy pracowników”<sup>21</sup>. Prawo pracy w ramach tej funkcji ma zapewnić pracownikom standardy zatrudnienia, których nie zdołaliby oni samodzielnie wynegocjować z pracodawcą i wprowadzić do umowy o pracę. Przyjmuje się, iż istnieje faktyczna nierówność stron stosunku pracy, a pracownik stanowi stronę słabszą, której pracodawca narzuca niekorzystne warunki zatrudnienia. Normy prawa pracy mają właśnie temu przeciwdziałać<sup>22</sup>.

### 3. Funkcja ochronna

Dalszą klasyfikację funkcji ochronnej prawa pracy przedstawił M. Skąpski. Proponuje on wyróżnić składowe tej funkcji odnoszące się do konkretnych jej aspektów – tzw. podfunkcje. Wyróżnia trzy:

- wyrównawczą,
- opiekuńczą,
- promocyjną<sup>23</sup>.

Funkcja wyrównawcza praktycznie wyczerpuje zasadniczą, intuicyjnie pojmowaną treść pojęcia funkcji ochronnej jako takiej – jej istotą jest „wyrównywanie” pozycji pracownika wobec pracodawcy (zważywszy, że pozycja pracownika jest z natury słabsza i dopiero odpowiednie normy prawne niejako uzupełniają ją tworząc równowagę). Polega na ustanawianiu minimum uprawnień pracownika, a równocześnie maksimum obowiązków jakich wypełniania może od niego żądać pracodawca. Obejmuje też stabilizację warunków zatrudnienia w dłuższym okresie czasu, niezależnie od wahań koniunktury<sup>24</sup>.

Funkcja opiekuńcza stanowi rozwinięcie poprzedniej funkcji wobec tzw. „grup problemowych” pracowników, tzn. grup wymagających szczególnych warunków zatrudnienia ze względu na ich gorsze predyspozycje, większe zagrożenie dla ich zdrowia i rozwoju itp., a zatem wymagających szczególnej opieki<sup>25</sup>. Należą tu przykładowo problemy związane z zatrudnianiem osób niepełnospraw-

---

Prawnicze”, 1986, z. 3-4, s. 120.

<sup>21</sup> T. Zieliński, *Prawo pracy...*, op. cit., s. 39.

<sup>22</sup> M. Skąpski, *Ochronna funkcja prawa pracy w gospodarce rynkowej*, Zakamycze, Kraków 2006, s. 82.

<sup>23</sup> Ibid, s. 105. Cytowane dzieło stanowi najobszerniejszą w naszej literaturze monografię funkcji ochronnej prawa pracy. Autor wspomina w niej także o funkcji ochronnej pracodawców, ten aspekt został pominięty w niniejszym artykule, skoncentrowano się wyłącznie na problemie ochrony pracowników.

<sup>24</sup> Ibid, s. 126 i n.

<sup>25</sup> Ibid, s. 132 i n.

nych i małoletnich oraz wywołane rodzicielstwem, a szczególnie macierzyństwem pracowników.

Funkcja promocyjna została wyodrębniona w wyniku, zdaniem autora, słusznej refleksji, iż regulacja prawa pracy nie może ograniczać się tylko do istniejących stosunków pracy i osób aktualnie zatrudnionych, lecz dotyczy także poszukujących pracy. Funkcję tę realizują normy regulujące i ułatwiające proces tworzenia i poszukiwania miejsc pracy oraz nawiązywania nowych stosunków pracy<sup>26</sup>. Mogą to być środki bezpośrednie, np. przepisy o pracach interwencyjnych organizowanych lub finansowanych przez Urzędy Pracy, jak i pośrednie, np. przepisy określające koszty pracy ponoszone przez pracodawców i tym samym zachęcające (lub nie) do zatrudniania nowych pracowników.

#### 4. Postępowanie upadłościowe

Polskie prawo zna dwa rodzaje postępowania upadłościowego, czy też dwa sposoby prowadzenia orzeczonej upadłości:

- upadłość obejmującą likwidację majątku upadłego – tzw. upadłość likwidacyjna i
- upadłość z możliwością zawarcia układu – tzw. upadłość układowa<sup>27</sup>.

Wybór sposobu określa sąd w postanowieniu o ogłoszeniu upadłości – art. 51 ust. 1 pkt 2) pun. Sąd może też ten sposób zmienić w toku toczącego się postępowania.

Upadłość likwidacyjna polega na zarządzaniu i stopniowej likwidacji masy upadłości zakończonej podziałem funduszków tej masy. Ten rodzaj upadłości implikuje całkowitą redukcję załogi, zwolnienie wszystkich pracowników. Skoro pracodawca nie będzie dłużej istniał, jest to jedyna logiczna konsekwencja.

Upadłość układowa obejmuje natomiast zawarcie przez wierzycieli układu i jego wykonanie<sup>28</sup>. Przy czym układ taki w zasadzie dotyczy restrukturyzacji zobowiązań upadłego – art. 270 pun, możliwy jest jednak także układ likwidacyjny przewidujący likwidację majątku upadłego – art. 271 pun sprowadzający się właściwie do tego samego skutku, co upadłość likwidacyjna. Klasyczna upadłość układowa (z układem restrukturyzacyjnym) teoretycznie nie wymaga zmian w sferze zatrudnienia – przepisy mówią tylko o restrukturyzacji zobowiązań. Jednakże w praktyce kwestie wielkości, jakości i charakteru zatrudnienia odgrywają tu kluczową rolę.

Warto w tym miejscu uczynić szerszą dygresję na temat wpływu problemów zatrudnienia na sytuację ekonomiczną, rynkową przedsiębiorców – pracodaw-

<sup>26</sup> Ibid, s. 139 i n.

<sup>27</sup> A. Witosz, *Prawo upadłościowe i naprawcze. Zwięzły komentarz*, OW Branta, Bydgoszcz-Katowice 2003, s. 27.

<sup>28</sup> F. Zedler, *Prawo upadłościowe i naprawcze w zarysie*, Zakamycze, Kraków 2004, s. 34.

ców. Kwestię tę wielokrotnie analizował J. Wojtyła, który zauważa, że kwestie pracownicze wpływają na przedsiębiorców głównie w dwu aspektach:

- kosztów pracy, płacowych i pozapłacowych, stanowiących „najpoważniejszą pozycję w kosztach produkcji i usług”<sup>29</sup> (szczególnie dotyczy to sektora małych i średnich przedsiębiorstw<sup>30</sup>);
- ryzyka ponoszonego przez przedsiębiorcę w związku z zatrudnieniem, które to wynika z:
  - popytu na wyroby przedsiębiorcy, popyt ten jest zmienny, tym samym zmienia się też popyt na pracę, pożądana wielkość zatrudnienia,
  - ograniczonej dyspozycyjności pracowników wywołanej np. chorobami, urlopami, strajkami itp.,
  - odpowiedzialności wobec kontrahentów przedsiębiorcy za wady wyrobów wywołane przez pracowników np. z powodu ich niskich kwalifikacji,
  - odpowiedzialności za inne szkody wyrządzone przez pracowników<sup>31</sup>.

Stąd też zauważa się obecnie dążenie przedsiębiorców do zatrudniania w formach innych niż stosunek pracy, nieprzewidujących ochrony pracowników<sup>32</sup>.

Dlatego też dla upadłego przedsiębiorcy, wobec którego jest stosowana procedura układowa, sprawna restrukturyzacja zatrudnienia może być istotnym czynnikiem wyjścia ze stanu niewypłacalności. Zmniejszenie zatrudnienia w celu uzyskania oszczędności oraz przesunięcia kadrowe dla osiągnięcia większej wydajności mogą w wielu wypadkach okazać się głównymi (a czasem wręcz jedynymi) działaniami chroniącymi przedsiębiorcę przed ewentualną upadłością likwidacyjną.

W przypadku wszczęcia postępowania naprawczego sytuacja wykazuje podobieństwo do upadłości z układem restrukturyzacyjnym z tym, że plan naprawczy ma wprost obejmować również restrukturyzację majątku i zatrudnienia – art. 503 pun.

## 5. Elastyczność zatrudnienia

Z omawianymi zagadnieniami łączy się pojęcie „elastyczności zatrudnienia”.

Można rozumieć je szeroko jako ułatwienie szybkiego i sprawnego dostosowywania treści stosunków pracy (przede wszystkim indywidualnych umów) do

<sup>29</sup> J. Wojtyła, *Dylematy ochronnej funkcji prawa pracy w stosunkach prawnych zatrudnienia* [w:] *Wolność i sprawiedliwość w zatrudnieniu*, Księga pamiątkowa poświęcona Prezydentowi RP prof. Lechowi Kaczyńskiemu, red. M. Seweryński i J. Stelina, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2012, s. 384.

<sup>30</sup> Idem, *Koszt pracy jako bariera rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw* [w:] *Podstawowe problemy rachunkowości jako dyscypliny naukowej i działalności praktycznej*, red. J. Wojtyła, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Katowice 2000, s. 239 i n.

<sup>31</sup> J. Wojtyła, *Dylematy...*, op. cit., s. 383-384.

<sup>32</sup> Ibid, s. 387.

zmieniających się potrzeb gospodarczych i społecznych. Wiąże się to z postulatem większego wykorzystywania swobody kontraktowej w stosunkach pracy lub też rozszerzenia tej swobody. Celem ma być większa indywidualizacja umowy o pracę, dostosowanie jej do konkretnego pracownika, pamiętając jednak o ograniczeniu z art. 18 § 1 kp zakazującego wprowadzania rozwiązań mniej korzystnych dla pracownika niż przewidziane w przepisach prawa pracy<sup>33</sup>. Tak rozumianą elastyczność można też uzyskać przez rozwój instytucji dialogu społecznego i zwiększanie zakresu regulacji stosunków pracy dokonywanej układami zbiorowymi pracy i innymi porozumieniami zbiorowymi, oczywiście również pamiętając o podobnym ograniczeniu, tym razem z art. 9 § 2 i 3 kp.

Można też rozumieć wężej, jako swobodę pracodawcy w posługiwaniu się przysługującymi mu instrumentami regulacji zatrudnienia. W takim wypadku postulat zwiększenia elastyczności oznacza postulat ułatwienia pracodawcy podejmowania jednostronnych decyzji, zmierzających zwykle do szybkiego i nie obciążającego go finansowo zwalniania pracowników.

W zakresie węższego rozumienia elastyczności zatrudnienia wyróżnia się cztery jej typy:

- elastyczność numeryczną,
- elastyczność funkcjonalną,
- elastyczność płac,
- elastyczność czasu pracy<sup>34</sup>.

Elastyczność numeryczna to możliwość szybkiego dostosowania (zwykle ograniczenia) liczby zatrudnionych pracowników do aktualnych potrzeb przedsiębiorcy, przy możliwie jak najniższych kosztach tej operacji<sup>35</sup>.

Elastyczność funkcjonalna to możliwość szybkiego przesuwania pracowników do innych zadań albo do innego niż podstawowy rodzaju pracy w celu jak najlepszego wykorzystania tej samej ilości pracowników zatrudnionych w niezmiennym wymiarze czasu w zmieniających się warunkach gospodarowania<sup>36</sup>.

Elastyczność płac to możliwość szybkiego dostosowania poziomu wynagrodzeń do bieżącej sytuacji rynkowej przedsiębiorcy<sup>37</sup>.

Elastyczność czasu pracy to możliwość swobodnego kształtowania organizacji czasu pracy pracowników przy odejściu od sztywnej dobowej i tygodniowej normy, ograniczając koszty pracy ponadnormatywnej<sup>38</sup>.

<sup>33</sup> Ibid, s. 388.

<sup>34</sup> Z. Wiśniewski, *Kierunki i skutki deregulacji rynku pracy w krajach Unii Europejskiej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń 1999, s. 42-43.

<sup>35</sup> M. Skąpski, *Ochronna...*, op. cit., s. 305 i n.

<sup>36</sup> Ibid, s. 344 i n.

<sup>37</sup> Ibid, s. 366 i n.

<sup>38</sup> Ibid, s. 344 i n.

## 6. Upadłość układowa

Jak już wspomniano ogłoszenie upadłości pociąga za sobą na mocy art. 411 § 1 kp całkowite uchylenie wszelkiej przyznawanej przez prawo ochrony pracowników przed zwolnieniem. Jednakże powstaje pytanie, czy wspomniany przepis art. 411 § 1 kp ma zastosowanie do obu rodzajów upadłości: układowej (a szczególnie opartej na układzie restrukturyzacyjnym, a nie likwidacyjnym) oraz likwidacyjnej?

Bezpośrednia analiza przepisu, jego wykładnia językowa, wskazuje, że jak najbardziej tak. Ustawodawca nie rozróżnia rodzajów upadłości, mowa jest o jej ogłoszeniu w ogóle, a więc bez stawiania dodatkowych warunków. Tym bardziej że chodzi przecież tylko o różne sposoby prowadzenia postępowania upadłościowego (sposoby, które mogą być w trakcie postępowania zmieniane), podstawą których jest takie samo orzeczenie o ogłoszeniu upadłości. Ten sam pogląd prezentował początkowo Sąd Najwyższy, wyrażając go np. w wyroku z 9 stycznia 2001 r.: „Od dnia ogłoszenia upadłości przestają pracodawcę obowiązywać przepisy ograniczające możliwość wypowiedzania i rozwiązywania umów o pracę, a ogłoszenie upadłości jest wystarczającą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę. Od tej chwili niedopuszczalną ingerencją w sprawy związane z procesem upadłościowym byłoby ze strony sądu pracy badanie stopnia zaawansowania postępowania upadłościowego” (I PKN 171/00)<sup>39</sup>. Z kolei w uzasadnieniu uchwały podjętej w sprawie III CZP 45/06 (z glosą aprobowaną F. Zedlera<sup>40</sup>) stwierdza, że sformułowanie „ogłoszenie upadłości” dotyczy obu rodzajów upadłości przewidzianej w ustawie z 28 lutego 2003 r. Prawo upadłościowe i naprawcze, tj. upadłości likwidacyjnej i z możliwością zawarcia układu<sup>41</sup>.

Podobnie zresztą ustawodawca reguluje te kwestie w innych ustawach odnoszących się do sytuacji upadłości, np. art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy<sup>42</sup> przewiduje, że stan niewypłacalności pracodawcy, z którym wiąże się możliwość korzystania ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, powstaje zarówno w wyniku ogłoszenia upadłości obejmującej likwidację, jak i upadłości z możliwością zawarcia układu. Ustawodawca uznał zatem, że w obu tych wypadkach istnieje niebezpieczeństwo braku środków na wypłatę pracownikom należnych im świadczeń (w tym związanych z procesem zwolnień, np. odpraw pieniężnych) i dlatego zapewnił dodatkowe ich finansowanie ze wspomnianego funduszu.

<sup>39</sup> „OSNP” 2002/16/379, podobnie SN w wyroku z 15 marca 2001 (I PKN 447/00), „OSNP” 2002/24/593.

<sup>40</sup> „OSP” 2008 nr 1, poz. 10.

<sup>41</sup> „OSNC” 2007 nr 5, poz. 65.

<sup>42</sup> Tj. Dz.U. 2014 poz. 272.



Z biegiem czasu jednak orzecznictwo Sądu Najwyższego uległo w tej kwestii zmianie. W wyroku z dnia 4 kwietnia 2007 r., w sprawie III PK 1/07 (z glosą aprobującą A. Tomanka<sup>43</sup>), Sąd Najwyższy stwierdził, że art. 411 § 1 kp nie ma zastosowania do upadłości z możliwością zawarcia układu. Identyczne stanowisko Sąd Najwyższy zajął w relatywnie najnowszym orzeczeniu dotyczącym tego zagadnienia – uchwale z dnia 16 marca 2010 r. w sprawie I PZP 1/10, w której można przeczytać: „Przepis Art. 411 § 1 Kodeksu pracy, wyłączający ochronę pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, ma zastosowanie tylko w razie ogłoszenia upadłości obejmującej likwidację majątku dłużnika (Art. 15 ustawy z dnia 28 lutego 2003 r. Prawo upadłościowe i naprawcze, jednolity tekst: Dz.U. z 2009 r. Nr 175, poz. 1361 ze zm.) i nie ma zastosowania w razie ogłoszenia upadłości z możliwością zawarcia układu (Art. 14 ust. 1 ustawy z dnia 28 lutego 2003 r. Prawo upadłościowe i naprawcze)”<sup>44</sup>. Takie stanowisko Sąd uzasadnia m.in. zmianą regulacji prawa upadłościowego poprzez uchwalenie w 2003 r. nowej i obecnie obowiązującej ustawy w miejsce dawnych aktów regulujących oddzielnie właściwe prawo upadłościowe i prawo o postępowaniu układowym, które mogło mieć zastosowanie, gdy upadłość jako taka nie została ogłoszona<sup>45</sup>. Sąd argumentował, że przepis art. 411 § 1 kp powstał pod rządami tego dawnego prawa i dotyczył tylko właściwej upadłości, a w obecnej sytuacji po wspomnianej zmianie w ustawodawstwie należy niejako zaktualizować wykładnię tego przepisu, tak by rezultat, czyli zakres objętych nim przypadków, pozostał ten sam, co przed 2003 r. Sąd odwoływał się tu do wykładni celowościowej, przy czym pożądanym celem byłoby tu właśnie zapewnienie pracownikom ochrony, szczególnie ochrony wynikającej z art. 231 kp w razie zbycia przedsiębiorstwa (zakładu pracy) lub jego części po pomyślnym zakończeniu postępowania upadłościowego<sup>46</sup>.

Polemicznie można podnieść, że ustawodawca zmieniając prawo upadłościowe mógł przecież zmienić także Kodeks pracy, jednak tego nie zrobił. Poza tym obecna upadłość układowa nie jest prostym odpowiednikiem dawnego postępowania układowego, staje się bowiem możliwa dopiero w wyniku ogłoszenia upadłości. Ciekawe, że w świetle tej uchwały układ likwidacyjny nie daje podstaw do uchylecia przepisów ochronnych, jest to bowiem przypadek ogłoszenia upadłości z możliwością zawarcia układu, a w takim wypadku art. 411 § 1 kp nie ma zdaniem Sądu zastosowania. Można mieć także wątpliwość, jak

<sup>43</sup> „OSP” 2009, nr 1, poz. 12.

<sup>44</sup> Dostępna na stronie <http://www.sn.pl/orzecznictwo/SitePages/Baza%20orzecze%C5%84.aspx>.

<sup>45</sup> Odpowiednio rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 24 października 1934 r. Prawo upadłościowe, tj. Dz.U. 1991, Nr 118, poz. 512 z późn. zm. i Prawo o postępowaniu układowym, Dz.U. 1934, Nr 93, poz. 836 z późn. zm.

<sup>46</sup> SN podnosił też, iż upadłość układowa zmierza do zachowania przedsiębiorstwa – por. R. Sadlik, *Wypowiedzenie umowy pracownikowi z obniżonym wymiarem czasu pracy*, „Służba Pracownicza” 2013, nr 7, s. 21. Redukcja pracowników nie ma więc wtedy uzasadnienia.

taka praktyka naprawiania ustawodawstwa wykładnią ma się do zasady pewności prawa.

Jeśli jednak obecna linia orzecznictwa się utrzyma, prowadzi w interesującej nas kwestii do wniosku, iż w razie upadłości układowej wszelkie przepisy ochronne, zakazy i procedury tak powszechnej, jak i szczególnej ochrony pracowników przed zwolnieniem pozostają w mocy. Funkcja ochronna może być zatem w pełni realizowana i to głównie w postaci swej głównej składowej – funkcji wyrównawczej, a także funkcji opiekuńczej w odniesieniu do grup pracowników uznanych przez ustawodawcę za słabsze i objętych szczególną ochroną<sup>47</sup>.

Utrudnienia w procesie zwolnień pracowników, redukcji załogi mogą zachęcić pracodawcę do sięgania po instrumenty mieszczące się w pojęciach elastyczności funkcjonalnej, elastyczności płac i elastyczności czasu pracy. Prawo powinno umożliwić mu działania nie wymagające zwolnień, a dające również pożądany efekt ekonomiczny w postaci redukcji kosztów prowadzonej działalności. Działania te to np. przesunięcia pracowników do innych zadań, wprowadzanie rozwiązań typu work sharing<sup>48</sup>, zatrudnianie w niepełnym wymiarze czasu pracy, zmiany (głównie podwyższanie) kwalifikacji zawodowych<sup>49</sup> itp.

Warto wspomnieć, że szczególnie istotną z tego punktu widzenia instytucją prawa pracy jest wypowiedzenie zmieniające z art. 42. § 1. kp. Jeszcze większą elastycznością charakteryzuje się instytucja z art. 42 § 4 kp pozwalająca pracodawcy skierować pracownika do wykonywania innej niż dotychczas pracy bez potrzeby zmieniania treści stosunku pracy, w szczególności bez wypowiedzenia zmieniającego, jeżeli zostaną spełnione następujące przesłanki:

- zmiana jest uzasadniona potrzebami pracodawcy,
- pracownik posiada kwalifikacje do wykonywania nowej pracy,
- jego wynagrodzenie nie zostanie obniżone,
- powierzenie nowej pracy nastąpi tylko na okres nie dłuższy niż 3 miesiące.

Dwa ostatnie warunki powodują, że użyteczność tej instytucji w procesie restrukturyzacji nie jest duża, szczególnie wobec braku możliwości obniżenia wynagrodzenia – ograniczenie czasowe ma jednak mniejsze znaczenie, bo możliwe

<sup>47</sup> Dokładna analiza przepisów ochronnych nie mieści się w ramach tego artykułu. Autor dokonał jej w: W. Osowski, *Restrukturyzacja...*, op. cit.

<sup>48</sup> Przez to pojęcie rozumie się podjętą zwykle w wyniku porozumienia zbiorowego dobrowolną decyzję pracowników (ich przedstawicieli) o czasowym zmniejszeniu wymiaru czasu ich pracy oraz wynagrodzeń, po to by umożliwić zatrudnienie nowych lub raczej zapobiec zwolnieniom. Koszt pracy pozostaje wtedy dla pracodawcy bez zmian, pomimo nowo przyjętych, albo ulega zmniejszeniu, pomimo braku zwolnień.

<sup>49</sup> To ostatnie może napotykać trudności niezależne od działań pracodawców, a wynikające z wadliwego systemu edukacji – por. J. Wojtyła, *Bezrobocie w procesie restrukturyzacji górnictwa na Śląsku* [w:] *Społeczne aspekty bezrobocia. Skutki i przeciwdziałanie*, red. M. Seweryński, J. Wojtyła, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Katowice 2002, s. 30. Szczegółowo o zmianach kwalifikacji pracowników por. B. Budka, *Kwalifikacje pracownicze w stosunkach pracy* praca doktorska, niepublikowana.

są przypadki, gdy przesunięcie pracowników do innej pracy na okres 3 miesięcy wystarczy, by poprawić wyniki ekonomiczne pracodawcy<sup>50</sup>. Kłopoty może także budzić kwestia, o jakich kwalifikacjach pracownika mowa w cytowanym przepisie: kwalifikacjach faktycznych (rzeczywistych) czy też kwalifikacjach wiążących się z rodzajem pracy (stanowiskiem) opisanym w umowie o pracę<sup>51</sup>.

Jak już było wspomniane, jeśli pracodawcy brak środków na pokrycie roszczeń pracowniczych związanych z zatrudnieniem, może zwrócić się do Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych – art. 15 w zw. z art. 12 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych. Z podobnym wnioskiem może wystąpić też sam pracownik – art. 16 cytowanej ustawy. Roszczenia te mogą mieć m.in. związek z procesem restrukturyzacji zatrudnienia i wynikać z prowadzonych zwolnień. W szczególności dotyczy to odpraw pieniężnych oraz odszkodowania z art. 361 § 1 kp<sup>52</sup> – art. 12 ust. 2 pkt 2 lit. d i f cytowanej ustawy. Instytucja ta wypełnia więc przede wszystkim funkcję wyrównawczą, pozwalając zrealizować należne pracownikowi świadczenie, którego nie jest w stanie uzyskać bezpośrednio z majątku pracodawcy.

Godne uwagi, że przepisy o zwolnieniach grupowych dają pracodawcy większą elastyczność w zakresie zwolnień (tzw. numeryczną) niż ogłoszenie upadłości układowej według interpretacji Sądu Najwyższego. Wynika to z art. 5 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, który przewiduje uchylenie wszelkich przepisów chroniących pracowników przed zwolnieniem. Jeśli pracodawca znajdujący się w sytuacji upadłości układowej zdecyduje się na podjęcie zwolnień grupowych (o ile oczywiście są spełnione wymagane prawem przesłanki), to można powiedzieć, że w tym zakresie znajdzie się w sytuacji analogicznej do upadłości likwidacyjnej.

Uwagi tego punktu odnoszą się również odpowiednio do postępowania naprawczego, zważywszy na charakter tego postępowania, które bardziej jeszcze niż postępowanie układowe zmierza do sanacji dłużnika i przywrócenia mu możliwości normalnego działania

## 7. Upadłość likwidacyjna

W razie upadłości likwidacyjnej sprawa jest prostsza i nie budząca podobnych wątpliwości – art. 411 § 1 kp znajduje pełne zastosowanie, brakuje zatem ochrony pracowników przed zwolnieniem. Co więcej, zwolnienie wszystkich pracowników, całkowita redukcja staje się konieczną i logiczną konsekwencją upadłości. Upadłość taka daje pracodawcom możliwość korzystania z pełnej ela-

<sup>50</sup> Por. W. Osowski, *Restrukturyzacja...*, op. cit.

<sup>51</sup> J. Wojtyła, *Instrumenty polityki racjonalnego zatrudnienia. Zagadnienia społeczne, ekonomiczne i prawne*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Katowice 1986, s. 183.

<sup>52</sup> Odszkodowanie z tytułu skrócenia trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

styczności numerycznej, a przynajmniej z jej najwyższego stopnia dopuszczalnego przez polskie prawo.

Czy zatem w tym przypadku zagadnienie funkcji ochronnej staje się bezprzedmiotowe? Otóż nie, jeśli pamiętać się o istotnej składowej tej funkcji – funkcji promocyjnej realizowanej przez normy ułatwiające poszukiwanie nowych miejsc pracy przez pracowników zwolnionych w wyniku upadłości. Właśnie w tych okolicznościach funkcja ta powinna ujawnić się z całą intensywnością. Zadaniem prawa jest pomóc w poszukiwaniu i tworzeniu nowych miejsc pracy, natomiast oczywiście nie można oczekiwać bezpośredniego tworzenia tych miejsc przy pomocy prawa, np. nakazując zatrudnienie określonych osób.

Realizacja tej funkcji wykracza poza zakres właściwego prawa pracy, dotyczy przepisów podatkowych, administracyjnych, regulujących działalność gospodarczą, ubezpieczenia społeczne itp. W obszarze szeroko pojętego prawa pracy należy przede wszystkim wymienić przepisy ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy<sup>53</sup>, szczególnie dotyczące aktywizacji bezrobotnych oraz podnoszenia ich kwalifikacji. Przykładem mogą tu też służyć przepisy ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych, przewidujące dla pracodawcy ulgi w opłacaniu składek na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w przypadku zatrudnienia osoby, która ukończyła 50 lat, a zatem osoby należącej do grupy o słabszej pozycji na rynku pracy – art. 9b ust. 1 cytowanej ustawy<sup>54</sup>. Takie rozwiązanie ma charakter zarówno promocyjny (zachęca do zatrudnienia wobec niższych dla pracodawcy kosztów), jak i opiekuńczy (dotyczy grupy, której szczególnie trudno odnaleźć się w nowej sytuacji na rynku).

W przypadku zwolnień grupowych pracodawca ma obowiązek zawiadomić Powiatowy Urząd Pracy o zamiarze, wielkości (ilości zwalnianych) i czasie projektowanych zwolnień oraz wynikach ewentualnych konsultacji ze związkami zawodowymi – art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. Przepisy nie określają dokładnie terminu zawiadomienia, wynika z nich tylko, że nie może ono nastąpić zanim zawarte zostanie porozumienie z przedstawicielstwem pracowników albo wydany regulamin zwolnień. To zawiadomienie, czyli tzw. notyfikacja<sup>55</sup>, ma umożliwić organom zatrudnienia przygotowanie się na nową grupę osób poszukujących pracy. Dopiero bowiem po upływie 30 dni od dnia tego zawiadomienia pracodawca może rozwiązać stosunki pracy z grupą pracowników (względnie z pierwszą jej partią)<sup>56</sup>. Przepis ma więc charakter ochronny z obszaru funkcji promocyjnej.

<sup>53</sup> Tj. Dz.U. 2013, poz. 674.

<sup>54</sup> Przepis ten przewiduje również całkowite zwolnienie od składek za pracowników, którzy ukończyli odpowiednio: kobieta – 55 lat, mężczyzna – 60 lat. Szczegółowa analiza rozwiązań tej ustawy nie jest przedmiotem niniejszego artykułu, zostają podane tylko tytułem przykładu.

<sup>55</sup> J. Strusińska-Żukowska, *Zwolnienia grupowe pracowników od 1 lipca 2003 r.*, „Prawo Pracy” 2003, nr 7-8, s. 7.

<sup>56</sup> Por. W. Osowski, *Restrukturyzacja...*, op. cit.

Omawiana funkcja ma też związek z popularną ostatnio koncepcją tzw. *flexicurity*, łączącej na zasadzie równowagi i uzupełniania elastyczność z bezpieczeństwem<sup>57</sup>. Ostatnio w rozumieniu tego pojęcia doszło do zamiany „pewności zachowania danego miejsca pracy na pewność stałego kontynuowania zatrudnienia”<sup>58</sup>. W terminologii angielskiej wyraża to zastąpienie pojęcia *job security* przez *employment security*. Innymi słowy koncepcja ta zakłada (postuluje) mniej tradycyjną ochronę przed zwolnieniem, a więcej wsparcia dla tracącego dotychczasową i poszukującego nowej pracy. Wpisuje się to w pełni w promocyjną funkcję ochronną prawa pracy w warunkach likwidacyjnej upadłości pracodawcy.

## Podsumowanie

Odpowiadając na postawione na początku artykułu pytanie należy stwierdzić, że ochronna funkcja prawa pracy znajduje odniesienie także do przypadku restrukturyzacji zatrudnienia prowadzonej przez pracodawcę upadłego. Przy czym w upadłości układowej, w związku z przyjętą przez Sąd Najwyższy wykładnią, funkcja ta jest realizowana we wszystkich swoich aspektach, głównie w postaci funkcji wyrównawczej i opiekuńczej, natomiast w upadłości likwidacyjnej przejawia się najpełniej w postaci funkcji promocyjnej.

## Literatura

- Baran K.W., Ćwiertniak B.M., Mitrus L., Sobczyk A., *Prawo pracy*, Wolters Kluwer, Kraków-Warszawa 2005.
- Baran K.W., *Zbiorowe prawo pracy*, Universitas, Kraków 2002.
- Bogucka I., *Funkcje prawa. Analiza pojęcia*, Zakamycze, Kraków 2000.
- Bogucka I., O pojęciu „funkcja prawa”, „Państwo i Prawo” 1990, z. 9.
- Bogucka I., O tzw. antropologicznych funkcjach prawa, *Studia Iuridica Silesiana*, t. 17, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 1994.
- Budka B., *Kwalifikacje pracownicze w stosunkach pracy*, praca doktorska, niepublikowana.
- Florek L., *Ochrona praw i interesów pracownika*, PWN, Warszawa 1990.
- Jaśkiewicz W., Jackowiak Cz., Piotrowski W. *Prawo pracy w zarysie*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1980.

<sup>57</sup> M. Rycak, *Wpływ koncepcji flexicurity na przemiany stosunku pracy* [w:] *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. L. Florek i Ł. Pisarczyk, LexisNexis, Warszawa 2011, s. 211 i n. Sam termin wywodzi się od słów *flexibility* i *security*.

<sup>58</sup> E. Kryńska, *Partnerzy społeczni w tworzeniu modelu flexicurity w Polsce*, „Dialog. Pismo Dialogu Społecznego” 2008, nr 8, s. 8.

- Jończyk J., *Prawo pracy*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1995.
- Kryńska E., *Partnerzy społeczni w tworzeniu modelu flexicurity w Polsce*, „Dialog. Pismo Dialogu Społecznego” 2008, nr 8.
- Kubot Z., Kuczyński T., Masternak Z., Szurgacz H., *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Difin, Warszawa 2010.
- Malinowski B., *Kultura jako wyznacznik zachowania się*, „Ruch Prawniczy Ekonomiczny i Socjologiczny” 1937.
- Osowski W., *Restrukturyzacja zatrudnienia w postępowaniu naprawczym przez rozwiązywanie i zmianę umów o pracę [w:] Instytucje prawa upadłościowego i naprawczego*, red. A. Witosz, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2006.
- Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 24 października 1934 r. Prawo o postępowaniu układowym, Dz.U. 1934, Nr 93, poz. 836 z późn. zm.
- Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 24 października 1934 r. Prawo upadłościowe, tj. Dz.U. 1991, Nr 118, poz. 512 z późn. zm.
- Rycak M., *Wpływ koncepcji flexicurity na przemiany stosunku pracy [w:] Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. L. Florek i Ł. Pisarczyk, LexisNexis, Warszawa 2011.
- Sadlik R., *Wypowiedzenie umowy pracownikowi z obniżonym wymiarem czasu pracy*, „Służba Pracownicza” 2013, nr 7.
- Salwa Z., *Organizacyjna funkcja prawa pracy*, „Studia Prawnicze” 1986, z. 3-4.
- Salwa Z., *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, LexisNexis, Warszawa 2007.
- Skąpski M., *Ochronna funkcja prawa pracy w gospodarce rynkowej*, Zakamycze, Kraków 2006.
- Słownik języka polskiego*, red. W. Doroszewski, t. 2, PWN, Warszawa 1967.
- Słownik języka polskiego*, red. M. Szymczak, PWN, Warszawa 1981.
- Społeczne poglądy na funkcje prawa*, red. M. Borucka-Arctowa, Ossolineum, Wrocław-Warszawa-Kraków, 1982.
- Strusińska-Żukowska J., *Zwolnienia grupowe pracowników od 1 lipca 2003 r.*, „Prawo Pracy” 2003, nr 7-8.
- Szubert W., *Funkcje prawa pracy*, „Państwo i Prawo” 1971.
- Szubert W., *Prawo jako narzędzie polityki społecznej*, „Polityka Społeczna” 1974, nr 4.
- Święcicki M., *Prawo pracy*, PWN, Warszawa 1969.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, tj. Dz.U. z 1998 r., Nr 21, poz. 94 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 28 lutego 2003 r. Prawo upadłościowe i naprawcze, tj. Dz.U. z 2012 r., Nr 1112, poz. 1529 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, Dz.U. Nr 90, poz. 844 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, tj. Dz.U. 2013, poz. 674.

- Ustawa z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, tj. Dz.U. 2014, poz. 272.
- Wiśniewski Z., *Kierunki i skutki deregulacji rynku pracy w krajach Unii Europejskiej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń 1999.
- Witosz A., *Prawo upadłościowe i naprawcze. Zwięzły komentarz*, OW Branta, Bydgoszcz-Katowice 2003.
- Wojtyła J., *Bezrobocie w procesie restrukturyzacji górnictwa na Śląsku* [w:] *Spoleczne aspekty bezrobocia. Skutki i przeciwdziałanie*, red. M. Seweryński, J. Wojtyła, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Katowice 2002.
- Wojtyła J., *Dylematy ochronnej funkcji prawa pracy w stosunkach prawnych zatrudnienia* [w:] *Wolność i sprawiedliwość w zatrudnieniu*, Księga pamiątkowa poświęcona Prezydentowi RP prof. Lechowi Kaczyńskiemu, red. M. Seweryński, J. Stelina, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2012.
- Wojtyła J., *Instrumenty polityki racjonalnego zatrudnienia. Zagadnienia społeczne, ekonomiczne i prawne*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Katowice 1986.
- Wojtyła J., *Koszt pracy jako bariera rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw* [w:] *Podstawowe problemy rachunkowości jako dyscypliny naukowej i działalności praktycznej*, red. J. Wojtyła, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Katowice 2000.
- Zedler F., *Prawo upadłościowe i naprawcze w zarysie*, Zakamycze, Kraków 2004.
- Zieliński T., *Prawo pracy. Zarys systemu. Cz. I Ogólna*, PWN, Warszawa-Kraków 1986.

## LABOR LAW PROTECTIVE FUNCTION TOWARDS THE RESTRUCTURIZATION OF EMPLOYMENT IN BANKRUPTCY

### Summary

The article analyses notion of “function” as a law term, especially protective function of labor law. It distinguishes the said function different aspects like: equalizing, caring and promoting.

Then author presents the restructurization of employment part played in bankruptcy proceeding and the significance of so called employment flexibility.

He also describes the weight of these processes as the reductions justification in both kinds of bankruptcy proceeding, especially considering the Supreme Court rulings.

As conclusion of the article author defines which aspects of the protective function could act in different kinds of bankruptcy proceeding.