



## Wojciech Osowski

Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach  
Wydział Finansów i Ubezpieczeń  
Katedra Prawa i Ubezpieczeń  
wosowski@ue.katowice.pl

# ZAGADNIENIE RESTRUKTURYZACJI ZATRUDNIENIA W POSTĘPOWANIU RESTRUKTURYZACYJNYM

**Streszczenie:** Artykuł rozważa wpływ nowej regulacji Prawa restrukturyzacyjnego na sytuację pracowników. Zajmuje się obiema formami ochrony pracownika przed zwolnieniem: powszechną i szczególną (biorąc też pod uwagę zagadnienie zwolnień grupowych) z uwzględnieniem możliwości przejęcia pracowników przez innego pracodawcę. Autor porównuje obecne postępowania restrukturyzacyjne z dawną upadłością układową oraz postępowanie sanacyjne z naprawczym. Przedstawia też instytucję układu likwidacyjnego i rozważa jej wpływ na sytuację pracowników.

**Słowa kluczowe:** restrukturyzacja, zwolnienia, ochrona.

**JEL Classification:** K31.

## Wprowadzenie

Od 1 stycznia 2016 r. obowiązuje Prawo restrukturyzacyjne [Ustawa z dnia 15 maja 2015 r.] (dalej P.r.), Ustawa, która wprowadziła również zmiany w Prawie upadłościowym i naprawczym (obecnie Prawo upadłościowe) [Ustawa z dnia 28 lutego 2003 r.]. Nowa regulacja ma znaczenie dla kwestii zmian w wielkości zatrudnienia i ochrony pracowników. Postępowanie upadłościowe prowadzone jest wobec przedsiębiorcy (w tym także pracodawcy), który stał się niewypłacalny – art. 10 Prawa upadłościowego (dalej P.u.). Niewypłacalność, a także samo zagrożenie niewypłacalnością może być podstawą do podjęcia na wniosek dłużnika postępowania restrukturyzacyjnego – art. 1 P.r. Celem tego

postępowania jest uniknięcie upadłości, przy czym można je prowadzić na cztery sposoby jako:

- postępowanie o zatwierdzenie układu;
- przyspieszone postępowanie układowe;
- postępowanie układowe;
- postępowanie sanacyjne [art. 2 i 3 ust. 1 P.r.].

Postępowania te to odpowiednik dawnego postępowania upadłościowego z możliwością zawarcia układu. Nie są już jednak wszczynane w wyniku „ogłoszenia upadłości”, lecz „otwarcia postępowania restrukturyzacyjnego” i nie stanowią postępowania upadłościowego. Natomiast obecne postępowanie upadłościowe pokrywa się z dawną upadłością obejmującą likwidację majątku dłużnika – dawny art. 15 P.u. (ówczesny tytuł ustawy to Prawo upadłościowe i naprawcze – P.u.n.).

Zatrudnienie to „[...] ogólna liczba miejsc pracy lub osób pracujących w jakiejś jednostce administracyjnej lub w jakiejś dziedzinie gospodarki” [Szymczak (red.), 1981, s. 969]. Restrukturyzacja zatrudnienia oznacza zatem przede wszystkim zmianę ilości miejsc pracy. Jej istotą jest dostosowanie ilości zatrudnionych do nowych zadań ekonomicznych stojących przed przedsiębiorcą, tak, aby był on w stanie podjąć konkurencję i odzyskać pozycję na rynku, ewentualnie pozycji tej nie stracić. Dostosowanie takie teoretycznie może także polegać na zwiększeniu tej ilości, przyjęciu nowych pracowników. W praktyce jednak wspomniane dostosowanie będzie najczęściej oznaczało zmniejszenie zatrudnienia, jako że trudna sytuacja ekonomiczna przedsiębiorstw, szczególnie tych zagrożonych niewypłacalnością, jest często wynikiem wysokich kosztów utrzymania załóg. Dlatego też ustawodawca stosuje zwykle termin „restrukturyzacja zatrudnienia” w odniesieniu do zwolnień pracowników<sup>1</sup>.

Tak rozumianą restrukturyzację pracodawca może w praktyce przeprowadzić przy użyciu dwóch instrumentów:

- porozumienia albo
- oświadczenia o wypowiedzeniu.

Pozostałe instrumenty, jak np. rozwiązanie bez wypowiedzenia z art. 52 i art. 53 Kodeksu pracy [Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r.] (dalej k.p.), nie mają w tym przypadku znaczenia – przesłanki tych przepisów nie mają związku z otwarciem postępowania restrukturyzacyjnego pracodawcy. To samo dotyczy rozwiązania w wyniku upływu czasu, na który umowa była zawarta.

---

<sup>1</sup> Szerzej o znaczeniu i zakresie pojęcia „restrukturyzacja” w pracy Osowskiego [2007, s. 69 i n.].

W niniejszym artykule zamierzam rozważyć wpływ nowej regulacji restrukturyzacyjnej na przebieg restrukturyzacji zatrudnienia w wyżej podanym znaczeniu, szczególnie w porównaniu do poprzednich rozwiązań Prawa upadłościowego i naprawczego.

## 1. Ochrona pracownika

Kluczowym zagadnieniem dotyczącym zatrudnienia w warunkach postępowania upadłościowych czy restrukturyzacyjnych (ogólnie związanych z niewypłacalnością) jest kwestia ochrony pracownika. Ważne jest czy te postępowania mają na nią wpływ i na czym on polega.

Przez ochronę pracownika będziemy rozumieć jego ochronę przed zwolnieniem, przede wszystkim przed wypowiedzeniem, czyli ochronę trwałości stosunku pracy [Florek i Zieliński, 1997, s. 84]. Wyróżniamy dwa jej rodzaje:

- ochronę powszechną i
- szczególną.

Ochrona powszechna wbrew nazwie nie obejmuje wszystkich pracowników, a jedynie zatrudnionych na umowę o pracę na czas nieokreślony. Polega na obowiązku spełnienia przez pracodawcę dwu warunków:

- wypowiedzenie złożone pracownikowi musi zawierać przyczynę to uzasadniającą [art. 30 § 4 k.p.];
- pracodawca musi skonsultować zamiar wypowiedzenia z działającym u niego związkiem zawodowym [art. 38 k.p.].

Przyczyna może być wskazana dość ogólnie, w praktyce często jest to tzw. nieprzydatność pracownika do wykonywania określonej pracy, konkretniej może to być niski poziom kwalifikacji pracownika, niska wydajność jego pracy lub dezorganizowanie pracy jego częstymi zwolnieniami lekarskimi itp., a nawet przyczyny wymienione w art. 52 k.p., upoważniające w zasadzie do zwolnienia bez wypowiedzenia, jednak pracodawca może też złożyć takiemu pracownikowi wypowiedzenie. Warto także wspomnieć, że niedopuszczalne byłoby stosowanie tu kryteriów naruszających zasady równego traktowania w zatrudnieniu, czyli kryteriów z art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., takich jak: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia itp. Odmienną grupą przyczyn są te, które nie wiążą się z osobistymi cechami lub zachowaniem pracownika, czyli przyczyny niedotyczące pracownika, lecz wynikają z sytuacji ekonomicznej, organizacyjnej itp. pracodawcy, np. utrata rynków zbytu, wprowadzanie nowych technologii, zamykanie produkcji ze względów ekologicznych. Należą tu też przyczyny zupełnie od pracodawcy

niezależne: zwiększenie obciążeń podatkowych, zmiany kursów walut, cen surowców, klęski żywiołowe itd.

Podanie przez pracodawcę takiej przyczyny niedotyczącej pracownika jako powodu wypowiedzenia jest pierwszą przesłanką stosowania do tego zwolnienia przepisów odrębnej ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, określanej często nieprecyzyjnie jako ustawa o zwolnieniach grupowych [Ustawa z dnia 13 marca 2003 r.] (dalej u.zwol.grup.). Drugą przesłanką jest odpowiednia ilość zatrudnionych u tego pracodawcy pracowników; musi ich być co najmniej 20. W razie stosowania, Ustawa ta ma jako *lex specialis* pierwszeństwo przed Kodeksem pracy. Kodeks pracy stosujemy jednak w zakresie nieuregulowanym w Ustawie, a także przy rozpatrywaniu sporów związanych z naruszeniem przepisów tej Ustawy [art. 12 u.zwol.grup.]. Zwolnienia w trybie Ustawy mają charakter grupowy albo indywidualny, zależnie od ilości zwalnianych w trzydziestodniowym okresie rozliczeniowym. Szczegółowa analiza tej instytucji przekracza zakres niniejszego artykułu [por. Osowski, 2006, s. 167 i n.].

Co do konsultacji związkowej, to po pierwsze: jakiś związek zawodowy musi w ogóle działać u danego pracodawcy; po drugie: musi reprezentować danego pracownika. W innym przypadku nie ma z kim i czego konsultować. Organizacja reprezentująca pracownika to zarówno ta, której jest członkiem, jak i w wypadku gdyby nie należał do żadnej, ta do której zwrócił się o ochronę i która zgodziła się podjąć obrony jego praw [art. 30 ust. 1 i 2 Ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych]. Właściwie pracodawca powinien najpierw zapytać wszystkie działające u niego organizacje związkowe, czy dany pracownik korzysta z ich ochrony, związek ma 5 dni na odpowiedź, bezskuteczny upływ tego terminu zwalnia pracodawcę od obowiązku konsultacji [art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych]. Następnie pracodawca zawiadamia właściwy związek o zamiarze wypowiedzenia, rozpoczyna to kolejny termin 5 dniowy, tym razem na zgłoszenie przez związek na piśmie umotywowanych zastrzeżeń [art. 38 § 2 k.p.]. Pracodawca może jednak od razu zawiadomić wszystkie organizacje związkowe o zamiarze wypowiedzenia<sup>2</sup>. Zgłoszone przez

<sup>2</sup> „Pisemne zwrócenie się przez pracodawcę do wszystkich działających u niego związków zawodowych z zawiadomieniem o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi nie należącemu do żadnego z nich, z podaniem przyczyny tego wypowiedzenia [art. 38 § 1 k.p.], bez wcześniejszego lub równoczesnego zwrócenia się o informację, czy pracownik ten korzysta z ich ochrony [art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych] wówczas, gdy pracownik nie wybrał organizacji związkowej, która miałaby bronić jego praw, nie narusza przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 kp” [Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2001 r.].

związek zawodowy zastrzeżenia mają charakter niewiążącej opinii i pracodawca nie ma obowiązku się nimi kierować, może więc złożyć wypowiedzenie niezależnie od stanowiska związku. Wypowiedzenie można złożyć po otrzymaniu tego stanowiska, a w każdym razie po upływie wspomnianych pięciu dni, gdyby związek milczał. W przypadkach prowadzenia zwolnienia grupowego z u.zwol.grup. konsultacji z art. 38 k.p. nie stosuje się [art. 5 ust. 1 u.zwol.grup.], zamiast tego prowadzone są negocjacje porozumienia zbiorowego.

Ochrona szczególna obejmuje niektóre kategorie pracowników ze względu na ich osobiste cechy lub stan, w którym się znajdują, np. ciąża, albo na pełnionej funkcji, np. w zarządzie organizacji związkowej. Polega albo na całkowitym zakazie złożenia wypowiedzenia (czy nawet w ogóle rozwiązania stosunku pracy), albo na obowiązku uzyskania zgody odpowiedniego organu lub organizacji. Brak takiej zgody ma charakter stanowczy i ostatecznie uniemożliwia złożenie wypowiedzenia. Szczegóły regulują liczne ustawy odrębne, ogólnie można stwierdzić, że zgoda ma być wyrażona pozytywnie, milczenie oznacza jej brak.

Zwolnienie grupowe wyłącza w niektórych wypadkach ochronę szczególną [art. 5 ust. 3 u.zwol.grup.], a zwolnienie indywidualne przewiduje jednolitą procedurę uzyskiwania zgody na wypowiedzenie pracownikom szczególnie chronionym [art. 10 ust. 2 u.zwol.grup.]<sup>3</sup>. Chodzi jednak o przypadki tych szczególnie chronionych, którym złożenie wypowiedzenia byłoby dopuszczalne przy zwolnieniu grupowym.

Warto wspomnieć, że obok opisanych wyżej uprawnień ochronnych, duże znaczenie dla pracowników mają też przepisy gwarantujące wypłatę należnych świadczeń z tytułu stosunku pracy, np. wynagrodzenia. Do tego celu zgodnie z Ustawą o ochronie roszczeń pracowniczych [Ustawa z dnia 13 lipca 2006 r.] (dalej u.ochr.rosz.) w razie niewypłacalności pracodawcy służy Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Właściwie nie mieści się to w przyje-

---

<sup>3</sup> Pracodawca mianowicie ma zawiadomić o zamiarze zwolnienia zakładową organizację związkową. Przepis ten nie określa, o jaką konkretnie organizację chodzi, należy zatem przyjąć, że jeśli u pracodawcy działa więcej zakładowych organizacji związkowych, należy zawiadomić wszystkie. Nie ma przy tym znaczenia, czy zwalniany pracownik jest członkiem danej organizacji, ani czy podjęła się ona jego reprezentacji. Pracownik może w ogóle nie być członkiem żadnej z nich, co w niczym nie zmienia obowiązków pracodawcy. Zwolnienie będzie mogło nastąpić, jeśli żadna organizacja nie zgłosi sprzeciwu w terminie 14 dni od wspomnianego zawiadomienia. Termin ten upłynie każdej organizacji osobno zależnie od daty zawiadomienia danej organizacji – przynajmniej to moim zdaniem wynika z redakcji omawianego przepisu. Dlatego najdogodniej dla pracodawcy byłoby zawiadomić wszystkie organizacje jednocześnie. Związek zawodowy nie musi zajmować stanowiska w przedmiocie zwolnienia danego pracownika, milczenie oznacza tu brak sprzeciwu. Jeżeli okres 14 dni minie bez sprzeciwu żadnego ze związków, pracodawca może złożyć wypowiedzenie.

tym na wstępie pojęciu ochrony pracownika sensu stricto – ochrony przed zwolnieniem, może jednak być uznane za ochronę w szerszym sensie – ochronę rozszczeń pracowniczych.

## 2. Transfer pracowników

Proces restrukturyzacji przedsiębiorcy niewypłacalnego lub zagrożonego niewypłacalnością może prowadzić także do zbycia części czy całości jego majątku. Może to oczywiście wpływać na stosunki pracy u danego przedsiębiorcy, dlatego poświęcimy kilka uwag zagadnieniu tzw. transferu pracowników.

W wypadku zbycia całości lub zorganizowanej części przedsiębiorstwa pracodawcy poddanego procesowi restrukturyzacji dochodzi do przejścia zakładu pracy (czyli tego przedsiębiorstwa jako wyodrębnionej jednostki organizacyjnej, w której zatrudnieni są pracownicy [Jaśkowski i Maniewska, 2002, komentarz do art. 23<sup>1</sup>]) na nowego pracodawcę (nabywcę) w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. Pracodawca ten wstępuje w prawa dotychczasowego pracodawcy i staje się stroną w dotychczasowych stosunkach pracy. Jako następca prawny poprzednika nabywa wobec pracowników wszelkie prawa i obowiązki [Zieliński, 2001, s. 220]. Jak stwierdził Sąd Najwyższy: „Przepis art. 23<sup>1</sup> § 1 kp jest bezwzględnie obowiązujący i przejęcie w tym trybie pracowników przez nowego pracodawcę następuje z mocy prawa, co nie jest uzależnione od jakichkolwiek czynności pracowników [zatem także od ich zgody – uwaga W.O.]. Nie jest również możliwe uchylene skutków działania tego przepisu w wyniku czynności prawnej (umowy) pomiędzy dotychczasowym i nowym pracodawcą” [Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 lutego 2000 r. w sprawie I PKN 508/99]<sup>4</sup>. Przedmiot działalności prowadzonej przez nowego pracodawcę w oparciu o majątek przejęty w całości lub w części od poprzedniego pracodawcy nie ma dla stosowania art. 23<sup>1</sup> znaczenia [Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 czerwca 1998 r. w sprawie I PKN 159/98]. Nowy pracodawca może oczywiście rozwiązywać stosunki pracy z tak „nabytymi” pracownikami, ale według zasad ogólnych. Nie ma do niego zastosowania art. 41<sup>1</sup> k.p., a przejście zakładu pracy jako takie nie stanowi podstawy do zwalniania pracowników [art. 23<sup>1</sup> § 6 k.p.]. Natomiast przejmowanie pracowników mają swoisty przywilej pozwalający im zwolnić się w szczególnym trybie, jeśli nie są zadowoleni ze zmiany pracodawcy. Od przejścia zakładu

<sup>4</sup> Natomiast nic nie stoi na przeszkodzie, by nowy pracodawca i pracownik zmienili treść umowy o pracę w drodze porozumienia, i to na niekorzyść pracownika [Wyrok SN z dnia 7 lutego 2007 r. w sprawie I PK 269/06].

pracy lub jego części na innego pracodawcę biegnie dwumiesięczny termin, w którym pracownik może bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem, rozwiązać stosunek pracy [art. 23<sup>1</sup> § 4 zd. 1 k.p.]. Rozwiązanie za uprzedzeniem to szczególna instytucja polegająca na fikcji prawnej: dokonanie takiego uprzedzenia przez pracownika powoduje bowiem takie skutki jakby to pracodawca złożył wypowiedzenie [art. 23<sup>1</sup> § 4 zd. 2 k.p.] i to z przyczyny nie dotyczącej pracownika. Tak zatem pracownikowi może wtedy przysługiwać odprawa pieniężna z art. 8 u.zwol.grup.

### **3. Postępowania restrukturyzacyjne a upadłość układowa**

Odpowiednikiem obecnych postępowań restrukturyzacyjnych (przynajmniej trzech pierwszych z art. 2 P.r.: postępowania o zatwierdzenie układu, przyspieszonego postępowania układowego i postępowania układowego) było postępowanie upadłościowe z możliwością zawarcia układu, czyli tzw. upadłość układowa. Zawarcie układu przez wierzycieli miało przede wszystkim zachować przedsiębiorstwo dłużnika i umożliwić mu dalsze prowadzenie działalności w tym zatrudnianie pracowników, miało umożliwić restrukturyzację zobowiązań i przedsiębiorstwa dłużnika. Dlatego taki układ nazywano restrukturyzacyjnym [Zedler, 2004, s. 33]. Układ dotyczył zobowiązań finansowych i nie odnosił się bezpośrednio do kwestii stosunku pracy pracowników zatrudnionych przez dłużnika – upadłego. W zasadzie nie obejmował nawet należności ze stosunku pracy, np. wynagrodzeń, chyba że wierzyciel (pracownik) wyraził na to zgodę [art. 273 ust. 2 P.u.n. w dawnym brzmieniu]. Sprawy pracownicze mogły jednak wywierać duży wpływ faktyczny na wykonanie układu. Kwestia zwolnień miała tu więc znaczenie.

Upadłość z możliwością zawarcia układu była podejmowana na podstawie orzeczenia sądu o ogłoszeniu upadłości, czyli takiej samej co upadłość likwidacyjna. Stwierdził to wyraźnie Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały w sprawie III CZP 45/06, ustalając, że sformułowanie „ogłoszenie upadłości” dotyczy obu rodzajów upadłości, tj. upadłości likwidacyjnej i z możliwością zawarcia układu [Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 2006 r. w sprawie III CZP 45/06]. Literalnie rzecz biorąc do upadłości układowej należałoby zatem stosować art. 41<sup>1</sup> § 1 k.p. ze wszystkimi konsekwencjami, o których będzie mowa dalej. Jednakże w tej sprawie Sąd Najwyższy zajął odmienne stanowisko wyrażone przede wszystkim w uchwale w sprawie I PZP 1/10 [Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 2010 r.; podobnie: Wyrok Sądu Najwyższego z dnia

4 kwietnia 2007 r., w sprawie III PK 1/07]. Zgodnie z nim uchylenie przepisów ochronnych nie dotyczy upadłości układowej. We wspomnianej uchwale Sąd dokładnie stwierdza: „Przepis art. 41<sup>1</sup> § 1 kodeksu pracy, wyłączający ochronę pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, ma zastosowanie tylko w razie ogłoszenia upadłości obejmującej likwidację majątku dłużnika [...] i nie ma zastosowania w razie ogłoszenia upadłości z możliwością zawarcia układu [...]”. Stanowisko to znajduje zdaniem Sądu uzasadnienie przede wszystkim w brzmieniu art. 543 i 544 P.u.n. (obecnie P.u.), zawierających wyjaśnienie pojęć: „postępowanie upadłościowe” i „postępowanie układowe”, występujących w przepisach odrębnych, które zostały wydane przed wejściem w życie Prawa upadłościowego i naprawczego. Podczas gdy zgodnie z art. 543 dawne pojęcie „postępowanie upadłościowe” oznacza tylko obecne „postępowanie upadłościowe obejmujące likwidację majątku upadłego”, art. 544 definiuje dawne pojęcie „postępowanie układowe” jako obecne „postępowanie upadłościowe z możliwością zawarcia układu” [Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 2010 r. w sprawie I PZP 1/10, uzasadnienie, s. 14]. Sąd uznał, że nie jest dopuszczalne odnoszenie rozumienia pojęcia upadłości zawartego w przepisach ówczesnego Prawa upadłościowego i naprawczego (obejmujących zarówno upadłość likwidacyjną, jak i układową) do przepisów odrębnych ustaw posługujących się tym samym pojęciem, lecz powstałych przed wejściem w życie Prawa upadłościowego i naprawczego, czyli przed 1 października 2003 r., gdy postępowania upadłościowe i układowe były traktowane jako odrębne oraz regulowane różnymi aktami (mianowicie rozporządzeniami Prezydenta Rzeczypospolitej Prawo upadłościowe i Prawo o postępowaniu układowym) [Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 24 października 1934 r.; Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 2010 r. w sprawie I PZP 1/10, uzasadnienie, s. 15]. Kodeks pracy i art. 41<sup>1</sup> § 1 k.p. pochodzą właśnie z tego okresu, zatem gdy przepis ten mówi o ogłoszeniu upadłości, należy odnieść to wyłącznie do obecnej upadłości likwidacyjnej. Dodatkowym argumentem jest to, że upadłość układowa zmierza do zachowania przedsiębiorstwa, tym samym miejsc pracy. Redukcja pracowników nie ma więc wtedy uzasadnienia i nie ma potrzeby ułatwiania procesu zwolnień [Sadlik, 2013, s. 21].

Konkludując należy stwierdzić, że w razie upadłości układowej wszelkie przepisy ochronne, zakazy i procedury tak powszechnej, jak też szczególnej ochrony pracowników przed zwolnieniem pozostawały w mocy.

Zgodnie z dawnym brzmieniem art. 3 ust. 1 Ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych stan niewypłacalności i tym samym dostęp do środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych powstawał także przy upadło-



ści z możliwością zawarcia układu. Zatem zdaniem ustawodawcy w obu postępowaniach upadłościowych istniało niebezpieczeństwo braku środków na wypłatę pracownikom należnych im świadczeń (w tym związanych z procesem zwolnień, np. odpraw pieniężnych).

Obecne Prawo restrukturyzacyjne wprowadziło cztery nowe postępowania restrukturyzacyjne, przy czym każde z nich ma służyć zarówno przedsiębiorcom niewypłacalnym, jak i dopiero zagrożonym niewypłacalnością [art. 1 P.r.]. Pozostawiając na razie na boku ostatnie z nich – postępowanie sanacyjne, zwróćmy uwagę na trzy pierwsze: postępowanie o zatwierdzenie układu, przyspieszone postępowanie układowe i postępowanie układowe [art. 2 P.r.]. Stanowią one odpowiednik dotychczasowego postępowania upadłościowego z możliwością zawarcia układu. Nie są już jednak postępowaniem upadłościowym, lecz „restrukturyzacyjnym”, wszczynanym w wyniku „otwarcia postępowania restrukturyzacyjnego”, a nie „ogłoszenia upadłości”. Zatem art. 41<sup>1</sup> § 1 k.p. i podobne nie mają do nich zastosowania już nawet bez względu na cytowane orzecznictwo Sądu Najwyższego. Postępowanie wszczyna się na wniosek dłużnika, który ma przygotować plan restrukturyzacyjny zawierający „pełny opis i przegląd planowanych środków restrukturyzacyjnych i związanych z nimi kosztów” [art. 10 ust. 1 pkt 4 P.r.]. Przepisy nie wskazują jednak, czy te środki mają odnosić się również do zatrudnienia. Ponieważ plan ma stanowić uzasadnienie propozycji układowych [Uzasadnienie do projektu ustawy Prawo restrukturyzacyjne, 2015, s. 20], które dotyczą zobowiązań, a nie zatrudnienia, można uznać, że on także tego nie obejmuje. Na pewno też układ zawarty w wyniku postępowania restrukturyzacyjnego nie obejmuje wierzytelności ze stosunku pracy chyba, że wierzyciel wyraził zgodę na objęcie jej układem [art. 151 ust. 2 P.r.]. Niemniej wspomniana restrukturyzacja wymaga zmian w wielkości i jakości zatrudnienia, to często główne, czasem wręcz jedyne czynności restrukturyzacyjne skutkujące poprawą kondycji dłużnika (np. poprzez redukcję ponoszonych kosztów działalności). Przeprowadzenie zmian w zatrudnieniu, zwykle jego redukcji, może być zatem koniecznym warunkiem wykonania planu restrukturyzacyjnego. Fiasko tych działań może oznaczać, że korzystne dla dłużnika postanowienia układu (obniżenie, odroczenie zobowiązań itp.) tracą dla wierzycieli sens wobec braku perspektyw długofalowej poprawy kondycji dłużnika. Jednakże w świetle omawianego stanu prawnego ostro odróżniającego restrukturyzację od upadłości, a dodatkowo także wobec wspomnianej argumentacji Sądu Najwyższego jest jasne, że w przypadku wspomnianych trzech pierwszych postępowania restrukturyzacyjnych będą obowiązywać nie zmienione zasady ochrony pracowników.

Warto jednak pamiętać, że jeśli pracodawca poddany postępowaniu restrukturyzacyjnemu zdecyduje się na podjęcie zwolnień grupowych (o ile oczywiście spełnione są wymagane prawem przesłanki), to w tym zakresie znajdzie się w sytuacji analogicznej do upadłości likwidacyjnej, gdyż przepisy o zwolnieniach grupowych prowadzonych z innej niż upadłość przyczyny<sup>5</sup> [art. 5 ust. 1 u.zwol.grup.] dają mu możliwości zbliżone do art. 41<sup>1</sup> § 1 k.p.

Mamy natomiast zmianę w zakresie dostępu do środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Otóż zgodnie z art. 3 ust. 1 pkt 2 u.ochr.rosz. w nowym brzmieniu, dostęp jest wyłączony w przypadku postępowania o zatwierdzenie układu [art. 2 pkt 1 P.r.]. Jest to postępowanie przewidziane dla dłużników, którzy są w stanie uzyskać porozumienie z większością swoich wierzycieli bez udziału sądu [Uzasadnienie do projektu ustawy Prawo restrukturyzacyjne, 2015, s. 45]. Widocznie ustawodawca zakłada, że taki dłużnik nie będzie miał problemów z wypłacaniem świadczeń. Założenie takie może jednak okazać się sporne.

#### 4. Postępowanie sanacyjne a postępowanie naprawcze

Poprzednia regulacja – Prawo upadłościowe i naprawcze – przewidywała, że przedsiębiorca zagrożony niewypłacalnością może wszcząć postępowanie naprawcze w celu naprawy swego przedsiębiorstwa i uniknięcia upadłości. Wraz ze składanym w sądzie oświadczeniem o wszczęciu przedsiębiorca składał plan naprawczy, który powinien określać sposób naprawy przedsiębiorstwa przez podanie propozycji restrukturyzacji zobowiązań, majątku oraz co dla nas istotne, zatrudnienia [dawne art. 494 ust. 2 i 503 P.u.n.]. Propozycje te powinny wskazywać ogólną liczbę zatrudnionych, liczbę pracowników zwalnianych, zasady zwolnień oraz konsekwencje finansowe tych zmian [dawny art. 503 ust. 4 P.u.n.]. Innymi słowy plan naprawczy miał wskazać rodzaj zmian kadrowych, harmonogram tych zmian oraz ich skutki finansowe, tj. wysokość wypłat, wysokość odpraw itp. [Jakubecki i Zedler, 2006 komentarz do art. 503]. Obowiązek ten dotyczył oczywiście przedsiębiorców będących równocześnie pracodawcami. Restrukturyzacja zobowiązań następowała w wyniku przyjętego przez wierzycieli układu. W tym zakresie postępowanie naprawcze było w zasadzie analogiczne do upadłości układowej. Brak odpowiednich propozycji restrukturyzacji zatrudnienia powinien prowadzić do odmowy zatwierdzenia układu [dawny art. 515 ust. 1

<sup>5</sup> Przyczyną wypowiedzenia mogą być wtedy np. „zmiany organizacyjne” konieczne w związku z przyjętym układem lub planem restrukturyzacyjnym.

pkt 10 P.u.n.], a niezrealizowanie takiej restrukturyzacji skutkować uchynieniem układu [dawny art. 520 ust. 2 P.u.n.; Adamus, 2005, s. 81].

Wszczęcie postępowania naprawczego wywierało na stosunki pracy pracodawcy wszczynającego to postępowanie skutki takie jak ogłoszenie upadłości [dawny art. 500 in principio P.u.n.; Jakubecki i Zedler, 2006 komentarz do art. 500]. W świetle uwag o stanie orzecznictwa zawartych w pkt. 3 tego artykułu, nie było jednak jasne, czy chodziło o skutki, takie jak w upadłości likwidacyjnej (czyli uchynienie wszelkiej ochrony), czy też jak w układowej (czyli podtrzymanie ochrony), skoro ogłoszenie upadłości mogło prowadzić do różnych skutków na gruncie prawa pracy. Z uwagi na przedstawiane już stanowisko Sądu Najwyższego należy opowiedzieć się za drugą opcją, czyli uznać, że do postępowania naprawczego art. 41<sup>1</sup> § 1 k.p. i inne podobne przepisy uchylające nie miały zastosowania. Argumentacja odnosi się tu znów do art. 544 P.u., według którego przez „postępowanie układowe” w znaczeniu dawnych przepisów Rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej, rozumie się obecnie także postępowanie upadłościowe z możliwością zawarcia układu, a nie postępowanie likwidacyjne. Jak stwierdza Sąd Najwyższy: „Z użycia w tym przepisie partykuły ‘także’ można wnosić, że omawiane pojęcie ma szersze znaczenie i obejmuje również obecne postępowanie naprawcze, które jest w pewnym stopniu podobne do dawnego postępowania układowego w razie zagrożenia niewypłacalnością. Dawne Prawo o postępowaniu układowym regulowało jednolicie postępowanie układowe zarówno w sytuacji, gdy niewypłacalność przedsiębiorcy już nastąpiła, jak i w sytuacji, gdy istniało zagrożenie powstania niewypłacalności przedsiębiorcy” [Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 2010 r. w sprawie I PZP 1/10, uzasadnienie, s. 15]. Zatem postępowanie naprawcze to również odpowiednik dawnego postępowania układowego, z którym art. 41<sup>1</sup> § 1 k.p. nie wiązał żadnych skutków. W zakresie stosunku pracy do postępowania naprawczego stosowały się zatem uwagi o upadłości z możliwością zawarcia układu.

Jednakże z istotnym wyjątkiem: nie miały tu zastosowania przepisy ustawy o ochronie roszczeń pracowników [dawny art. 500 in fine P.u.n.]. Pracownicy pracodawcy prowadzącego postępowanie naprawcze nie mogli zatem zaspokoić swych roszczeń ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Ostatnie z obecnych postępowań restrukturyzacyjnych – sanacyjne, ma zastąpić wspomniane postępowanie naprawcze. Z tym, że o ile to ostatnie przeznaczone było wyłącznie dla przedsiębiorców zagrożonych niewypłacalnością [dawny art. 492 ust. 1 P.u.n.], to postępowanie sanacyjne ma służyć także przedsiębiorcom już niewypłacalnym [art. 1 P.r.]. Sanację ma od innych procedur

restrukturyzacyjnych odróżnić dłuższy okres trwania oraz możliwość stosowania szerszego wachlarza środków, w tym dotyczących zatrudnienia. Jeżeli w toku postępowania ma dojść do redukcji zatrudnienia, należy w planie restrukturyzacyjnym wskazać zasady zwalniania pracowników, w szczególności liczbę pracowników objętych zamiarem zwolnienia, okres, w ciągu którego nastąpi takie zwolnienie, oraz proponowane kryteria doboru pracowników do zwolnienia [art. 314 P.r.]. Plan podlega zatwierdzeniu przez sędziego-komisarza, który może np. zakazać zwalniania określonej kategorii pracowników lub ograniczyć skalę redukcji zatrudnienia [art. 315 ust. 2 P.r.], „uwzględniając słuszny interes pracowników” [Uzasadnienie do projektu ustawy Prawo restrukturyzacyjne, 2015, s. 57]. Sam układ można przyjąć dopiero w trakcie trwającej restrukturyzacji lub nawet po jej zakończeniu [art. 321 ust. 1 P.r.], tak aby wierzyciele mogli zweryfikować skuteczność podejmowanych działań sanacyjnych. Sprawy zatrudnienia zyskują tu nie tylko faktyczny, ale i prawny wpływ na zatwierdzenie układu.

W zasadniczej dla nas kwestii postępowanie sanacyjne daje pracodawcy te same uprawnienia co upadłość. Zgodnie z art. 300 P.r., „[...] otwarcie postępowania sanacyjnego wpływa na stosunki pracy i wywołuje w zakresie praw i obowiązków pracowników i pracodawcy takie same skutki, jak ogłoszenie upadłości”. Chodzi tu przy tym o ogłoszenie upadłości w nowym stanie prawnym, a więc odnoszące się wyłącznie do upadłości likwidacyjnej. Tym samym otwarcie postępowania sanacyjnego umożliwi pracodawcy (a właściwie zarządcy ustanawianemu w tym postępowaniu) stosowanie art. 41<sup>1</sup> § 1 k.p. i oznacza uchylene ochrony pracowników tak jak przy upadłości.

Trzeba w tym miejscu pokrótce wskazać, że kluczowy dla naszego zagadnienia art. 41<sup>1</sup> § 1 k.p. wyłącza generalnie stosowanie jakichkolwiek przepisów ochronnych w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Część z tych przepisów enumeratywnie wymienia, ale wyłącza on także stosowanie wszelkich innych przepisów określonych ogólnie jako „przepisy szczególne dotyczące ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę”. Są to liczne przepisy tzw. ustaw pozakodeksowych wprowadzające szczególną ochronę różnych kategorii pracowników<sup>6</sup>. Natomiast przepisy bezpośrednio wymienione w art. 41<sup>1</sup> § 1 k.p. to: art. 38 k.p., dotyczący konsultacji z organizacjami związkowymi, a zatem ochrony powszechnej, oraz art. 39 k.p. zakazujący wypowiedzenia umów o pracę z pracownikami, którym brakuje nie więcej niż 4 lata do nabycia prawa do emerytury z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (tzw. wiek przedemerytalny) i art. 41 k.p. zakazujący wy-

<sup>6</sup> Szerzej o wspomnianych ustawach pozakodeksowych w pracy Osowskiego [2006, s. 176 i n.].

powiadania umowy o pracę w czasie usprawiedliwionej nieobecności pracownika (urlopy, zwolnienia lekarskie itp.) – oba dotyczące ochrony szczególnej. Artykuł 41<sup>1</sup> § 1 k.p. jest w zasadzie zupełnie wystarczający, niemniej zniesienie ochrony szczególnej w warunkach upadłości przewidują także niejako nadmiarowo jeszcze inne przepisy Kodeksu pracy. Na przykład art. 177 § 4 k.p. dotyczący pracownicy w ciąży, art. 177 § 4 i 5 k.p. – urlopu macierzyńskiego pracownicy i ojca wychowującego dziecko, art. 186<sup>1</sup> § 1 k.p. – pracownika na urlopie wychowawczym oraz art. 196 pkt 2 k.p. – pracownika młodocianego.

Cała zatem powszechna i szczególna ochrona pracowników zostaje mocą art. 41<sup>1</sup> § 1 k.p. w zw. z art. 300 P.r. w postępowaniu sanacyjnym uchylona. Ustawodawca argumentuje w uzasadnieniu projektu ustawy takie rozwiązanie troską właśnie o interesy pracowników (a przynajmniej ich części). Stwierdza, że restrukturyzacja zatrudnienia może 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” [Uzasadnienie do projektu ustawy Prawo restrukturyzacyjne, 2015, s. 57]. Ciekawe, że argument zachowania przedsiębiorstwa i miejsc pracy był dotąd używany w orzecznictwie oraz literaturze do uzasadniania tezy przeciwnej, niedopuszczającej zmniejszenia ochrony pracowników o ile nie dochodzi do ostatecznej likwidacji pracodawcy<sup>7</sup>.

Należy pamiętać, że czynności restrukturyzacyjne podejmowane w postępowaniu sanacyjnym mogą także polegać na zbyciu części mienia dłużnika – pracodawcy, np. części przedsiębiorstwa<sup>8</sup>. Oznaczać to będzie przejście części zakładu pracy na nowego pracodawcę, a więc transfer pracowników opisany w pkt. 2 tego artykułu. Zarządca ma tu jednak dwa możliwe scenariusze działania: zwolnienie uprzednio wszystkich pracowników związanych z daną częścią przedsiębiorstwa (np. korzystając ze zwolnień grupowych), a następnie zbycie „wolnego” już mienia, albo zbycie części przedsiębiorstwa z pracownikami, czyli klasyczny transfer. Ta ostatnia procedura nie da nabywcy żadnych uprawnień z art. 41<sup>1</sup> § 1 k.p. wobec pracowników.

W zakresie ochrony roszczeń pracowników i Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych zgodnie z nowym brzmieniem art. 3 ust. 1 u.ochr.rosz. postępowanie sanacyjne jest podstawą wypłaty środków.

<sup>7</sup> Por. uwagi w pkt. 3.

<sup>8</sup> Zbycie całości oznaczałoby po prostu likwidację i trudno wtedy mówić o sanacji przedsiębiorcy.

## 5. Układ likwidacyjny

W dawnym brzmieniu Prawa upadłościowego i naprawczego możliwe było również zawarcie układu likwidacyjnego przewidującego likwidację majątku upadłego [art. 271 P.u.n.] i sprowadzającego się właściwie do tego samego skutku co upadłość likwidacyjna. W odróżnieniu od klasycznej upadłości likwidacyjnej, układ taki dawał wierzycielom wpływ na proces likwidacji. Celem zatem układu była likwidacja majątku upadłego, tyle że przeprowadzona w sposób odpowiadający wierzycielom [Kuźnik, 2011, s. 69].

W obecnym stanie prawnym za odpowiednik tamtej instytucji można w pewnym zakresie uznać rozwiązanie z art. 159 ust. 1 P.r., przewidujące, że zgodnie z zawartym układem zaspokojenie wierzycieli może nastąpić poprzez likwidację majątku dłużnika. W praktyce oznaczałoby to sprzedaż składników majątkowych, części, a nawet całości przedsiębiorstwa. Przy czym, trudno pogodzić zbycie całości przedsiębiorstwa dłużnika oznaczające właściwie zakończenie jego działalności z postępowaniem sanacyjnym, które ma za zadanie uzdrowić przedsiębiorcę i jego działalność utrzymać. Nie można jednak wykluczyć jakichś szczególnych okoliczności, które na takie rozwiązanie pozwolą.

Istotna dla nas jest odpowiedź na pytanie, jakie reguły dotyczące praw pracowników mają zastosowanie w wypadku wspomnianego układu likwidacyjnego. W poprzednim stanie prawnym rzecz przedstawiała się niejasno, skoro zarówno przy układzie, jak i likwidacji mieliśmy do czynienia z takim samym ogłoszeniem upadłości. Jednak z uwagi na cytowane już stanowisko Sądu Najwyższego [Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 2010 r. w sprawie I PZP 1/10], a także jego argumentację rozróżniającą postępowania upadłościowe na będące następstwem dawnego właściwego postępowania upadłościowego oraz dawnego postępowania układowego i w zależności od tego stosującą albo nie regulację prawa pracy dotyczącą ogłoszenia upadłości, czyli głównie art. 41<sup>1</sup> § 1 k.p., należało stwierdzić, że układ likwidacyjny był przypadkiem realizacji ogłoszenia upadłości z możliwością zawarcia układu, a w takim wypadku art. 41<sup>1</sup> § 1 k.p. nie miał w świetle stanowiska Sądu Najwyższego zastosowania. Ochrona nie była więc uchylana.

Tym bardziej dotyczy to stanu obecnego, gdy układ na warunkach art. 159 P.r. jest zawierany w ramach otwartego postępowania restrukturyzacyjnego, które upadłością nie jest i do którego wspomnianych przepisów prawa pracy stosować nie można.

## Podsumowanie

Nowa regulacja, na którą składają się Prawo restrukturyzacyjne i obecny kształt Prawa upadłościowego po nowelizacji wprowadza zmiany, które chociaż istotne i w niektórych kwestiach rewolucyjne dla prawa upadłościowego, nie mają tak zasadniczego wpływu na reguły ochrony pracowników przed rozwiązaniem stosunku pracy. Można je w zasadzie sprowadzić do następujących kwestii:

- Zawężenie znaczenia pojęcia „upadłość” (i tym samym „ogłoszenie upadłości”) wyłącznie do dotychczasowej upadłości likwidacyjnej z równoczesnym powołaniem nowej instytucji postępowania restrukturyzacyjnego. Co prawda stan prawny co do zakresu ochrony pracowników właściwie pozostanie ten sam co obecnie – uchYLENIE ochrony przy upadłości likwidacyjnej, podtrzymanie przy układowej, ale zyska pewniejszą podstawę w prawie stanowionym bez potrzeby odwoływania się do zawyłych i czasem kontrowersyjnych interpretacji Sądu Najwyższego.
- Wprowadzenie instytucji postępowania sanacyjnego w miejsce dotychczasowego naprawczego, co do której wprowadzono jasną regułę stosowania w zakresie prawa pracy tych samych zasad co przy ogłoszeniu upadłości (uchylających ochronę), podczas gdy w postępowaniu naprawczym kwestia ta znów zależała od wykładni Sądu Najwyższego i ostatecznie była rozstrzygana tak jak ówczesna upadłość układowa, czyli w kierunku podtrzymania ochrony, co musiało być odbierane jako niekorzystne przez zainteresowanych naprawą przedsiębiorców.
- Zmiany dotyczące korzystania z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, z jednej strony ograniczające w przypadku jednego z postępowań restrukturyzacyjnych (postępowania o zatwierdzenie układu), z drugiej dopuszczające korzystanie w postępowaniu sanacyjnym (inaczej niż w naprawczym).

Czy będą to zmiany korzystne dla pracowników i ochrony ich miejsc pracy, okaże się w przyszłej praktyce stosowania.

## Literatura

- Adamus R. (2005), *Postępowanie naprawcze w świetle ustawy prawo upadłościowe i naprawcze*, Branta, Bydgoszcz-Katowice.
- Florek L., Zieliński T. (1997), *Prawo pracy*, C.H. Beck, Warszawa.
- Jakubecki A., Zedler F. (2006), *Prawo upadłościowe i naprawcze. Komentarz*, Zakamycze, Kraków.

- Jaśkowski K., Maniewska E. (2002), *Kodeks pracy. Komentarz*, Zakamycze, Kraków.
- Kuźnik M. (2011), *Przejęcie majątku upadłego przez wierzycieli w drodze układu. Skutki materialnoprawne* [w:] A. Witosz, J. Wojtyła (red.), *Restrukturyzacja spółek handlowych. Zagadnienia ekonomiczne i prawne*, Studia Ekonomiczne, nr 67, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Katowice, s. 63-83.
- Osowski W. (2006), *Restrukturyzacja zatrudnienia w postępowaniu naprawczym przez rozwiązanie i zmianę umów o pracę* [w:] A. Witosz (red.), *Instytucje prawa upadłościowego i naprawczego*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice, s. 167-207.
- Osowski W. (2007), *O pojmowaniu restrukturyzacji zatrudnienia*, „Humanizacja Pracy”, nr 1-2, s. 69-88.
- Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 24 października 1934 r. Prawo upadłościowe, t.j. Dz.U. 1991, nr 118, poz. 512 z późn. zm.
- Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 24 października 1934 r. Prawo o postępowaniu układowym, Dz.U. 1934, nr 93, poz. 836 z późn. zm.
- Sadlik R. (2013), *Wypowiedzenie umowy pracownikowi z obniżonym wymiarem czasu pracy*, „Służba Pracownicza”, nr 7, s. 20-22.
- Szymczak M., red. (1981), *Słownik języka polskiego*, t. 3, PWN, Warszawa.
- Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 2010 r. w sprawie I PZP 1/10, <http://www.sn.pl/orzecznictwo/> (dostęp: 11.07.2016).
- Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 2006 r. w sprawie III CZP 45/06, OSNC 2007 nr 5, poz. 65.
- Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2001 r. w sprawie III ZP 16/01, OSNP 2002/12/283.
- Ustawa z dnia 15 maja 2015 r. Prawo restrukturyzacyjne, Dz.U. 2015, poz. 978 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, tj. Dz.U. 2014, poz. 272 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, tj. Dz. U. 2015, poz. 192.
- Ustawa z dnia 28 lutego 2003 r. Prawo upadłościowe, tj. Dz.U. 2015, poz. 233.
- Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, tj. Dz.U. 2014, poz. 167.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, tj. Dz.U. 2014, poz. 1502 z późn. zm.
- Uzasadnienie do projektu ustawy Prawo restrukturyzacyjne (2015), <http://www.sejm.gov.pl/Sejm7.nsf/druk.xsp?nr=2824> (dostęp: 11.07.2016).
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 czerwca 1998 r. w sprawie I PKN 159/98, OSNAPiUS 1999, z. 11, poz. 363.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 lutego 2000 r. w sprawie I PKN 508/99, OSNAPiUS 2001, z. 12, poz. 412.



Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lutego 2007 r. w sprawie I PK 269/06, „Monitor Prawa Pracy” 2007/6/302.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2007 r. w sprawie III PK 1/07 z glosą aprobującą A. Tomanka, OSP 2009, nr 1, poz. 12.

Zedler F. (2004), *Prawo upadłościowe i naprawcze w zarysie*, Zakamycze, Kraków.

Zieliński T. (2001), *Kodeks pracy. Komentarz*, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa.

#### **THE QUESTION OF RESTRUCTURING OF EMPLOYMENT IN THE RESTRUCTURING PROCEEDINGS**

**Summary:** The article analyzes the impact of the new regulation of the Restructuring Law on the situation of employees. It deals with both forms of employee protection against dismissal: common and special (also taking into account the issue of collective redundancies), including the possibility of transfer of employees to another employer. The author compares the present restructuring proceedings with the previous insolvency agreement and remedial proceeding with the rehabilitation one. He also presents the institution of liquidation agreement and considering its impact on employees.

**Keywords:** restructuring, redundancy, protection.