

Zuzanna Jęcek¹

Prawa i obowiązki zarządcy masy sanacyjnej w sprawach pracowniczych

Streszczenie:

Autorka omawia skutki otwarcia postępowania sanacyjnego na wykonywanie praw i obowiązków zarządcy wynikających z prawa pracy, w związku z kwalifikacją zarządcy jako podmiotu wyłącznie właściwego do dokonywania za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. W pierwszej części artykułu autorka rozważa wzajemne relacje pomiędzy czynnościami w sprawach z zakresu prawa pracy a czynnościami sanacyjnymi. W dalszej części autorka analizuje dopuszczalność zatrudniania pracowników po otwarciu postępowania sanacyjnego. W ostatniej części artykułu autorka przedstawia wybrane prawa i obowiązki zarządcy względem pracowników pracodawcy – dłużnika.

Słowa kluczowe: postępowanie sanacyjne, dłużnik, zarządca, pracodawca, prawo pracy

1. Wstęp

Otwarcie postępowania sanacyjnego nie wpływa na pozbawienie dłużnika materialnego statusu pracodawcy. Zostaje on jedynie ograniczony w sferze wykonywania uprawnień właścicielskich względem należącego do niego majątku, w którego skład może również wchodzić zakład pracy² – na rzecz zarządcy, który z chwilą wyznaczenia przez sąd restrukturyzacyjny staje się podmiotem wykonującym za pracodawcę czynności w sprawach pracowniczych. W związku z powyższym, przy dokonywaniu przyporządkowania danego obowiązku pracodawczego do zadań zarządcy nie

¹ Doktorantka w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego, aplikant radcowski.

² Uchwała Sądu Najwyższego z 5 lipca 2002 r., III PZP 5/02, OSNP 2003, nr 3, poz. 58.

można stracić z oczu celu powołania jego osoby i zadań, jakie stawia przed nim prawo restrukturyzacyjne. Stąd też stoję na stanowisku, iż zarządca jest podmiotem wykonującym obowiązki pracodawcy wynikające z prawa pracy, gdyż jest to konsekwencja nadanych mu obowiązków i uprawnień w postępowaniu sanacyjnym. Przy rozważaniu kompetencji zarządcy w sprawach z zakresu prawa pracy należy odwołać się do art. 300 ustawy z dnia 15 maja 2015 r. – prawo restrukturyzacyjne³, zgodnie z którym „otwarcie postępowania sanacyjnego wpływa na stosunki pracy i wywołuje w zakresie praw i obowiązków pracowników i pracodawcy takie same skutki, jak ogłoszenie upadłości, przy czym uprawnienia syndyka wykonuje zarządca”. Z uwagi na odesłanie do uregulowania uprawnień syndyka, dotychczasowe rozważania judykatury, jak i doktryny na gruncie prawa upadłościowego zachowują *mutatis mutandis* aktualność dla celów niniejszej pracy. Jak zauważyła P. Kirczuk-Antończak „syndyk kieruje zakładem pracy, ale swoje kompetencje do zarządzania wywodzi przede wszystkim z przepisów prawa upadłościowego, jako że czynny zakład pracy wchodzi w skład masy upadłości. Art. 31 ustawy z 26.06.1974 kodeks pracy⁴ jedynie potwierdza tę kompetencję. Wobec tego zarządzanie syndyka ma nie tylko inny cel, ale także wpływa na zakres jego uprawnień”⁵. Tezę tę potwierdza stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone pod rządami dawnego prawa upadłościowego, gdzie stwierdził on, iż

syndyk dokonuje tych czynności w miejsce dotychczasowego właściciela, a także kierownika zakładu pracy wobec pracowników upadłego przedsiębiorstwa. (...) W takich sytuacjach syndyk (...) niewątpliwie przejmuje wszelkie prawa i obowiązki kierownika zakładu pracy w rozumieniu art. 23 i 24 k.p. Nie można jednak uznać, z uwagi na szczególne cele postępowania upadłościowego, że przepisy te regulują wprost uprawnienia syndyka w zakresie kierowania upadłym zakładem pracy. Zarówno art. 23, jak i 24 k.p. może być stosowany jedynie odpowiednio, to znaczy przy uwzględnieniu różnic wynikających z postępowania upadłościowego i w sytuacjach, gdy syndyk dokonuje czynności w zakresie stosunku pracy z mocy przepisów ustaw szczególnych lub na podstawie kodeksu pracy, czy też, gdy przepisy te przewidują obowiązek współdziałania kierownika zakładu pracy z zakładową organizacją związkową. Przy ocenie stosowania art. 23 i 24 k.p. przez syndyka nie można bowiem pominąć różnicy między stanowiskiem syndyka masy upadłości, który kieruje upadłym przedsiębiorstwem i kierownikiem zakładu pracy w rozumieniu art. 4 k.p., chociaż niewątpliwie wiele przymiotów kierownika zakładu pracy posiada również syndyk⁶.

Stanowisko to jest w pełni adekwatne również do określenia pozycji zarządcy na gruncie art. 3¹ k.p., który to przepis zastąpił dotychczasową regulację z art. 23 i 24 k.p. Wnioskowanie to prowadzi do szerszej konkluzji, iż zgodnie z argumentacją *a maiori*

³ T. j. Dz.U z 2016, poz. 1574 – dalej „u.p.r.”

⁴ T. j. Dz.U z 2016, poz. 1666 – dalej „k.p.”

⁵ P. Kirczuk-Antończak, *Czynności syndyka z zakresu prawa pracy*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2001, nr 1, s. 16, 17.

⁶ Uchwała 7 sędziów Sądu Najwyższego z 24 marca 1994 r., I PZP 5/94, OSNAPiUS 1994, nr 1, poz. 4.

ad minus obowiązki pracodawcy o charakterze kierowniczym w postępowaniu sanacyjnym będą ciążyły na zarządcy, gdyż wchodzi w sferę jego kompetencji jako zarządcy zakładem pracy.

Warto wskazać, iż przepisy prawa restrukturyzacyjnego nie regulują wprost skutków otwarcia postępowania sanacyjnego na stosunki pracy. Nie czynią tego także przepisy prawa upadłościowego. W związku z powyższym należy przyjąć, iż do stosunku pracy, a więc do określenia wzajemnych praw i obowiązków pracodawcy i pracownika, pozostają aktualne regulacje kodeksu pracy, z uwzględnieniem specyfiki postępowania restrukturyzacyjnego i jego celów (np. w kwestii sprawowania zarządu zakładem pracy), a poprzez art. 300 u.p.r. także przepisy prawa upadłościowego. Poza kodeksem pracy szczególnymi ustawami wpływającymi na obowiązki zarządcy w postępowaniu sanacyjnym będzie ustawa z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy⁷ regulująca zasady, zakres i tryb ochrony roszczeń pracowniczych w razie niemożności ich zaspokojenia z powodu niewypłacalności pracodawcy (art. 1 ww. ustawy) oraz ustawa z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw⁸, o czym będzie mowa w dalszej części niniejszego artykułu.

2. Czynności w sprawach z zakresu prawa pracy a czynności sanacyjne

Zgodnie z art. 3 u.p.r. celem postępowania restrukturyzacyjnego jest uniknięcie ogłoszenia upadłości dłużnika przez umożliwienie mu restrukturyzacji w drodze zawarcia układu z wierzycielami, a w przypadku postępowania sanacyjnego – również przez przeprowadzenie działań sanacyjnych, przy zabezpieczeniu słusznych praw wierzycieli. Jak wynika z tej regulacji, w odróżnieniu od typowej relacji występującej w stosunku pracy, zarządca nie będzie działał zgodnie z duchem kodeksu pracy wyłącznie w interesie jednej grupy wierzycieli, czyli pracowników. Nawet jako podmiot z art. 3¹ k.p. pozostaje on bowiem związany głównymi celami postępowania restrukturyzacyjnego, czyli dbaniem o interesy pracodawcy – dłużnika przy poszanowaniu praw wszystkich wierzycieli. Jak wskazuje P. Zimmerman, ustawodawca jako nadrzędny cel postępowania sanacyjnego wskazał uniknięcie upadłości dłużnika⁹, w związku z powyższym moim zdaniem wykonywanie funkcji zarządcy jako podmiotu z art. 3¹ k.p. należy postrzegać przez pryzmat tego celu nadrzędnego. Cele postępowania sanacyjnego zarządca realizuje m.in. przeprowadzając działania sanacyjne określane jako czynności prawne i faktyczne zmierzające do poprawy sytuacji ekonomicznej dłużnika i mające na celu przywrócenie dłużnikowi zdolności do wykonywania zobowiązań, przy jednoczesnej ochronie przed egzekucją (art. 3 ust. 6 u.p.r.). Powstaje więc pytanie o relację logiczną pomiędzy wykonywaniem czynności z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 3¹ k.p. a podejmowaniem przez zarządcę działań sanacyjnych. Odpowiedź na to zagadnienie

⁷ T. j. Dz.U. z 2014, poz. 272 z późn. zm.

⁸ Dz.U. z 1990, Nr 4, poz. 19 z późn. zm.

⁹ P. Zimmerman, *Prawo upadłościowe Prawo restrukturyzacyjne. Komentarz*, Warszawa 2016, s. 1035.

skłania do refleksji nad zdefiniowaniem zakresu pojęcia czynności w sprawach z zakresu prawa pracy.

Jak wskazuje K.W. Baran, czynności w sprawach z zakresu prawa pracy obejmują wszystkie aspekty stosunku pracy (nawiązanie, przekształcenie, jego treść i rozwiązanie), zarówno w płaszczyźnie materialnej, jak i proceduralnej, w odniesieniu do indywidualnego oraz zbiorowego prawa pracy¹⁰, w dodatku nie tylko w stosunku do pracownika, ale również wobec władz publicznych, organów administracji, czy też związków zawodowych bez względu na podstawę zatrudnienia pracowniczego¹¹. Natomiast T.M. Nycz wskazał, iż „przez czynności z zakresu prawa pracy rozumie się działania w sferze indywidualnych stosunków pracy, jak i w sferze zbiorowego prawa pracy”¹². Powstaje więc pytanie, czy regulacja ta odnosi się wyłącznie do dokonywania czynności prawnych, czy też obejmuje swoim zakresem podejmowanie czynności faktycznych, a więc jaki jest zakres „czynności” z art. 3¹ k.p. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 27 lutego 2014 r., II PK 134/13¹³ „pojęciem «dokonywanie czynności w sprawach z zakresu prawa pracy», należy rozumieć dokonywanie wszelkich czynności prawnych z tego zakresu, w tym czynności procesowych”. Moim zdaniem powyższe ujęcie nie jest jednak wystarczające. Wskazać bowiem należy, iż literalna wykładnia tego przepisu zdaje się przemawiać za wykładnią rozszerzającą. Ustawodawca użył bowiem zwrotu „podejmowanie czynności w sprawach” nie precyzując, iż odnosi się to wyłącznie do czynności prawnych. W związku z powyższym należy przyjąć, iż chodzi o wszelką aktywność podmiotu, która wywołuje skutki prawne w sprawach z zakresu prawa pracy. *Lege non distinguente* będą więc to oświadczenia woli (np. złożenie pracownikowi wypowiedzenia umowy o pracę), oświadczenia wiedzy¹⁴ (np. świadectwo pracy) oraz inne czynności faktyczne¹⁵ (np. przydział odzieży ochronnej) wywołujące konsekwencje w sferze praw i obowiązków stron stosunku pracy. Podobne stanowisko wyraziła P. Kirczuk-Antończak, która pod pojęciem czynności w sprawach z zakresu prawa pracy wskazała „czynności prawne, jak i specyficzne dla stosunków pracy czynności kierownicze, szczególnie oświadczenia wiedzy (np. świadectwa pracy) oraz czynności materialno – techniczne”¹⁶.

Przenosząc te rozważania na zakres pojęcia czynności sanacyjnych, *a priori* widać pewną zgodność, skoro czynności te zostały ujęte zarówno jako czynności prawne, jak i czynności faktyczne, wśród których P. Zimmermann wskazuje np. „zwolnienie nie

¹⁰ Tak też T.M. Nycz, *Kodeks pracy z komentarzem*, Kraków–Tarnobrzeg 2011, s. 19.

¹¹ K.W. Baran [w:] K.W. Baran, B.M. Ćwiertniak, S. Driczinski, Z. Góral, A. Kosut, D. Książek, W. Perdeus, J. Piątkowski, M. Skąpski, K. Stafański, M. Tomaszewska, M. Włodarczyk, T. Wyka, *Kodeks Pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2016, s. 42.

¹² T.M. Nycz, *op.cit.*, s. 19.

¹³ Lex nr 1455113.

¹⁴ Tak K.W. Baran [w:] *Kodeks Pracy. Komentarz...*, s. 43.

¹⁵ A. Tomanek, *Zdolność zatrudniania pracowników po ogłoszeniu upadłości pracodawcy* [w:] *Z aktualnych problemów prawa pracy i prawa socjalnego*, red. H. Szurgacz, Wrocław 2009, s. 88; K.W. Baran, *op.cit.*, s. 43.

¹⁶ P. Kirczuk-Antończak, *op.cit.*, s. 17.

efektywnych i nie niezbędnych pracowników”¹⁷. W związku z powyższym, moim zdaniem każdorazowe dokonywanie kwalifikacji danej czynności jako zawierającej się w sferze uprawnień zarządcy zależeć będzie od tego, czy podjęcie takiej czynności może zostać zakwalifikowane jako czynność sanacyjna, zmierzająca do poprawy sytuacji ekonomicznej pracodawcy – dłużnika, bądź czynność, która wiąże się z zarządzaniem zakładem pracy. Uważam, iż zarządca będzie zobowiązany do wykonywania tych obowiązków pracodawcy – dłużnika, które dotyczą jego sfery majątkowej, a więc powodujących przysporzenie, zubożenie masy sanacyjnej, bądź których wykonywanie pozostawało będzie w związku z jego ustawowymi kompetencjami jako zarządcy w postępowaniu sanacyjnym. W konsekwencji należy więc przyjąć, iż istnieje domniemanie kompetencji do wykonywania wszelkich czynności z zakresu prawa pracy wynikających z zarządzaniem zakładem pracy na rzecz zarządcy. Pracodawca będzie upoważniony do wykonywania swoich praw i obowiązków pracodawczych jeżeli zostanie mu pozostawiony zarząd co do części bądź całości przedsiębiorstwa – w zakresie czynności zwykłego zarządu, bądź na podstawie szczególnego upoważnienia zarządcy (o czym będzie mowa w dalszej części artykułu).

Poniżej przedstawię zarys najbardziej typowych praw i obowiązków zarządcy jako podmiotu z art. 3¹ k.p. z uwzględnieniem zasad i celów postępowania sanacyjnego w odniesieniu do dwóch sfer związanych ze stosunkiem pracy, a więc: nawiązania stosunku pracy oraz wykonywania praw i obowiązków pracodawcy w czasie trwania stosunku pracy.

3. Zatrudnianie pracowników przez zarządcę po otwarciu postępowania sanacyjnego

Chociaż restrukturyzacja zakładu pracy przywodzi przede wszystkim na myśl redukcję zatrudnienia, to z charakteru kompetencji zarządczych zarządcy nie wynika zakaz zatrudniania nowych pracowników, o ile w świetle celów danego postępowania podjęcie takiej decyzji będzie przyczyniało się do polepszenia sytuacji ekonomicznej pracodawcy – dłużnika, np. poprzez zatrudnienie specjalistów w danej dziedzinie. Dla udowodnienia tej tezy, przywołując odesłanie uprawnień zarządcy do regulacji uprawnień syndyka z prawa upadłościowego (por. art. 300 u.p.r.), należy dokonać wykładni historycznej przepisów. Do nowelizacji prawa upadłościowego ustawą z dnia 6 marca 2009 r.¹⁸, dopuszczalność zatrudniania przez syndyka nowych pracowników regulowana była w art. 179 puin. Zgodnie z tym artykułem syndyk mógł zatrudniać pracowników co do zasady za zezwoleniem sędziego-komisarza, jeżeli było to niezbędne dla zabezpieczenia i likwidacji majątku upadłego, co jak wskazuje A. Tomanek miało na celu ograniczanie wydatków osobowych, które wpływały na koszty postępowania

¹⁷ P. Zimmerman, *op.cit.*, s. 1036.

¹⁸ Ustawa z dnia 6 marca 2009 r. o zmianie ustawy – Prawo upadłościowe i naprawcze, ustawy o Bankowym Funduszu Gwarancyjnym oraz ustawy o Krajowym Rejestrze Sądowym (Dz.U. z 2009, Nr 53, poz. 434).

upadłościowego¹⁹. W związku ze zmianą brzmienia tego przepisu na ogólny obowiązek zarówno syndyka, jak i zarządcy do „podejmowania działań z należytą starannością, w sposób umożliwiający optymalne wykorzystanie majątku upadłego w celu zaspokojenia wierzycieli w jak najwyższym stopniu, w szczególności przez minimalizację kosztów postępowania”²⁰, należy przyjąć, iż obecna regulacja nie zawiera żadnych przepisów zabraniających zarządcy zatrudniania pracowników. Zatem jak słusznie wskazuje A. Tomanek, „syndyk był zatem i jest upoważniony do zawarcia umowy o pracę, jakkolwiek powinien on dążyć do korzystania z tego uprawnienia jedynie w niezbędnym zakresie, w intencji minimalizacji zobowiązań obciążających masę upadłości”²¹. Ze względu na brak regulacji ograniczającej zatrudnianie w prawie restrukturyzacyjnym, powyższe stanowisko *mutatis mutandis* wydaje się adekwatne również w kontekście uprawnienia zarządcy, przy czym tutaj jego prawo do zatrudniania powinno być przestrzegane w kontekście celów postępowania sanacyjnego, a więc, jak wskazałam powyżej, poprawy ekonomicznej sytuacji pracodawcy – dłużnika, a nie likwidacji zakładu pracy²², co może przejawiać się w większej elastyczności zarządcy w tym zakresie.

Ze względu na fakt, iż nie zawsze zatrudnianie nowych pracowników pozostawać będzie w zgodzie z celami postępowania sanacyjnego, to należy zwrócić uwagę na kompetencje nadzorcze sędziego – komisarza, który zgodnie z art. 19 u.p.r. sprawuje nadzór nad czynnościami nadzorcy sądowego i zarządcy, oznacza czynności, których wykonywanie przez nadzorcę sądowego albo zarządcę jest niedopuszczalne bez jego zezwolenia lub bez zezwolenia rady wierzycieli, jak również zwraca uwagę na popełnione przez nich uchybienia. W związku z powyższym, jeżeli zarządca zatrudni nowych pracowników, co zostanie ocenione jako sprzeczne z celami postępowania sanacyjnego i wyrządzające szkodę, to wówczas, zgodnie z art. 30 u.p.r., zarządca będzie ponosił m.in. odpowiedzialność o charakterze dyscyplinarnym ze strony sędziego – komisarza. Rozwiązanie to stanowi powrót do regulacji prawa upadłościowego z 1934 r. gdzie, jak wskazuje A. Tomanek²³, sędzia – komisarz mógł w ramach ogólnych kompetencji nadzorczych zastrzec np. górny limit zatrudnienia, bądź wysokość wynagrodzenia maksymalnego pracowników, która obciążała masę upadłości. Jak wskazuje dalej ten autor, prowadzona przez syndyka (a więc także zarządcę) działalność gospodarcza będzie podlegała ocenie w perspektywie rezultatu, a więc osiągnięcia zysku, utrzymania miejsc pracy, bądź zwiększenia wartości przedsiębiorstwa²⁴. Jednocześnie, ze względu na wyłączenie odpowiedzialności zarządcy za zaciągnięte zobowiązania (art. 53 ust. 2 u.p.r.), możliwe będzie pociągnięcie go

¹⁹ A. Tomanek, *Stosunki pracy w razie likwidacji i upadłości pracodawcy*, Warszawa 2012, s. 113.

²⁰ Por. art. 179 u.p.r.

²¹ A. Tomanek, *Stosunki pracy...*, s. 115; A. Tomanek, *Zdolność zatrudniania...*, s. 81.

²² Jak wskazywała P. Kirczuk-Antończak, syndyk ma szersze kompetencje jeżeli będzie nadal prowadził przedsiębiorstwo, niż gdyby jego celem była szybka likwidacja. Pogląd ten wydaje się być adekwatny do pozycji zarządcy jako podmiotu, który ma dokonać restrukturyzacji zakładu pracy, a więc dążyć do jak najefektywniejszego kontynuowania jego działalności; por. P. Kirczuk -Antończak, *op.cit.*, s. 17.

²³ A. Tomanek, *Zdolność zatrudniania...*, s. 91.

²⁴ *Ibidem*, s. 93.

do odpowiedzialności deliktowej zgodnie z art. 25 ust. 1 u.p.r., tj. za szkodę wyrządzoną na skutek nienależytego wykonywania obowiązków.

W tym miejscu nasuwa się wątpliwość co do skutków zatrudnienia przez zarządcę pracowników bez uzyskania zgody sędziego – komisarza w sytuacji, gdy uzyskanie takiej zgody było wymagane. Należy więc rozważyć, czy w takim przypadku dopuszczalne jest zastosowanie sankcji nieważności czynności prawnej. Na gruncie prawa upadłościowego A. Hrycaj²⁵ prezentowała stanowisko, zgodnie z którym w przypadku zawarcia przez syndyka umowy o pracę bez zezwolenia sędziego – komisarza nie znajdzie zastosowania konstrukcja nieważności czynności prawnej. W związku z powyższym umowy takie będą ważne, a jedyne konsekwencje regulują przepisy upadłościowe²⁶, a więc w odniesieniu do zarządcy – art. 25 ust. 1 u.p.r. i art. 30 u.p.r. Natomiast F. Zedler²⁷ wskazywał, iż zgoda sędziego – komisarza jest zgodą osoby trzeciej w rozumieniu art. 63 k.c. (sankcja bezskuteczności zawieszony). W konsekwencji brak pierwotnej bądź następczej zgody sędziego – komisarza powodowałaby, iż zawarcie umowy o pracę nie wywarłoby żadnego skutku prawnego. Stanowisko to zgodne jest z poglądem T. Liszcz²⁸, która dopuszczała sankcję nieważności w odniesieniu do zawierania umów o pracę z powodu naruszenia zasad reprezentacji, wskazując iż działanie z przekroczeniem umocowania prowadzi do powstania *negotium claudicans*, a potwierdzenie zawarcia umowy o pracę następuje poprzez dopuszczenie pracownika do pracy.

Moim zdaniem za pierwszym z przywołanych stanowisk przemawia najwięcej argumentów. Na początku wskazać należy, iż trudno przyjąć, iż zgoda osoby trzeciej mogłaby być zgodą organu sądowego, skoro ustawa ta reguluje stosunki prywatnoprawne²⁹. Co więcej, przepisy kodeksu cywilnego odwołują się do pojęcia zgody, podczas gdy przepisy prawa restrukturyzacyjnego stanowią o zezwoleniu, które to pojęcie semantycznie nawiązuje do kategorii z przepisów prawa administracyjnego³⁰. Ponadto, kodeks pracy przewiduje sankcję nieważności jedynie w wyraźnie wskazanych sytuacjach, ze względu na funkcję ochronną prawa pracy, co ma miejsce m.in. w przypadku braku dochowania formy pisemnej umowy o zakazie konkurencji. Ustawa nie reguluje jednak skutków dokonania czynności przez podmiot z art. 3¹ k.p. wbrew umocowaniu. Oczywiście taka sytuacja wywołuje konflikt dwóch wartości – ochrony pozycji ekonomicznej pracodawcy – dłużnika w świetle celów postępowania sanacyjnego oraz funkcji ochronnej prawa pracy. Zgodnie zaś z art. 300 k.p., w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy, do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu cywilnego, pod tym jednak warunkiem, iż nie są one

²⁵ A. Hrycaj, *Syndyk masy upadłości*, Poznań 2006, s. 93.

²⁶ Tak też A. Tomanek, *Ogłoszenie upadłości z możliwością zawarcia układu a stosunki pracy*, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2004, nr 11, s. 24 i nast.

²⁷ F. Zedler [w:] A. Jakubecki, F. Zedler, *Prawo upadłościowe i naprawcze. Komentarz*, Kraków 2003, s. 497 i nast.

²⁸ T. Liszcz, *Nieważność czynności prawnych w umownych stosunkach pracy*, Warszawa 1977, s. 150.

²⁹ Tak też A. Tomanek, *Zdolność zatrudniania...*, s. 94.

³⁰ Np. zezwolenie na prowadzenie działalności gospodarczej z art. 75a ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (t. j. Dz.U. z 2015, poz. 584 z późn. zm.).

sprzeczne z zasadami prawa pracy. Moim zdaniem co do zasady sankcja nieważności przy działaniu z przekroczeniem umocowania z kodeksu cywilnego nie będzie wchodziła w rachubę, właśnie ze względu na sprzeczność z jedną z podstawowych zasad prawa pracy – czyli ochroną pracownika. Jak słusznie zauważa A. Tomanek³¹, przyjęcie sankcji nieważności godziłoby w interes pracownika, który co do zasady nie miałby świadomości, iż działania zarządcy następują w sprzeczności ze stanowiskiem sędziego – komisarza. Jak dalej stwierdza ten autor, regulacja zgody odnosi się do wzajemnych relacji syndyka (tu zarządcy) i sędziego – komisarza. Brak więc podstaw, aby rozciągać skutki tych relacji na podmioty trzecie, a zwłaszcza podmioty o statusie wyjątkowo chronionym przez ustawodawcę, ze względu na co do zasady słabszą pozycję w stosunkach pracy. Z tego względu należy za A. Hrycaj i A. Tomanekiem przyjąć, iż konsekwencje zawarcia takiej umowy będą co do zasady przejawiały się wyłącznie odpowiedzialnością dyscyplinarną i deliktową zarządcy³². Moim zdaniem jedynie w sytuacji, w której zawarcie umowy o pracę następuje ze świadomym pokrzywdzeniem pracodawcy – dłużnika po obu stronach, tj. także po stronie pracownika, to wówczas na zasadzie wynikającej z art. 8 k.p. należałoby uznać, iż ochrona pracownika byłaby nadużyciem prawa podmiotowego jako sprzeczna z prawem i zasadami współżycia społecznego, i z tego względu w tych kategoriach sytuacji przyjąć, iż nie doszło do skutecznego zawarcia umów o pracę.

Konsekwencją przyjęcia tezy o dopuszczalności zatrudniania nowych pracowników przez zarządcę winno być rozważenie, czy zarządca staje się pracodawcą dla zatrudnionych po otwarciu postępowania sanacyjnego pracowników. Moim zdaniem odpowiedź na to pytanie zależy od przyjęcia jednego z dwóch rozwiązań. Jeżeli zarządca zatrudnia pracownika, który będzie świadczył pracę bezpośrednio na rzecz pracodawcy – dłużnika, w zakładzie pracy do niego należącym, to należy uznać, iż pracodawcą względem takiego pracownika będzie dłużnik. Zarządca zatrudniając takie osoby będzie bowiem działał za pracodawcę jako podmiot zarządzający w rozumieniu art. 3¹ k.p. Odmierna sytuacja dotyczyć będzie zatrudniania przez zarządcę pracowników do pracy – na rzecz prowadzonej przez niego działalności – jako zarządcy, nawet jeśli wykonywanie danych obowiązków pracowniczych pokrywałoby się z działalnością na terenie przedsiębiorstwa dłużnika. W odróżnieniu bowiem od pierwszej sytuacji, tutaj zarządca będzie zatrudniał pracowników we własnym imieniu i na rachunek prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej, jako swoistej pomocy w wykonywaniu czynności zarządcy, czyli będzie występował jako ich pracodawca, a nie podmiot z art. 3¹ k.p.

Podsumowując powyższe rozważania należy przyjąć, iż co do zasady zarządca jest podmiotem uprawnionym do zatrudniania pracowników na podstawie art. 3¹ k.p., chociaż jego uprawnienie winno być rozpatrywane w świetle celów postępowania sanacyjnego. W razie, gdy zawarcie umów o pracę uzależniane jest od uzyskania zgody sędziego – komisarza, to zawarte bez takiej zgody umowy co do zasady będą ważne,

³¹ A. Tomanek, *Zdolność zatrudniania...*, s. 94.

³² Tak też A. Gurgul, *Prawo upadłościowe Prawo restrukturyzacyjne Komentarz*, Warszawa 2016, s. 999; J. Chaciński, *Nieważność umowy o pracę*, Lublin 2009, s. 146.

a skutki takiego działania będą skoncentrowane na odpowiedzialności dyscyplinarnej i deliktowej zarządcy. Pracownicy zatrudnieni przez zarządcę będą pozostawali w stosunku pracy z pracodawcą – dłużnikiem, za wyjątkiem sytuacji, gdy zarządca będzie zatrudniał pracowników w ramach prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej, w tym do pomocy w obsłudze postępowania sanacyjnego pracodawcy – dłużnika.

4. Wykonywania praw i obowiązków zarządcy w sprawach z zakresu prawa pracy

Chociaż niewątpliwie najbardziej doniosłe znaczenie przy analizie skutków otwarcia postępowania sanacyjnego na stosunki pracy mają regulacje dotyczące redukcji zatrudnienia, to należy rozważyć jakie, poza przeanalizowanymi powyżej, prawa i obowiązki winien wykonywać zarządca jako podmiot z art. 3¹ k.p. oraz czy wykonywanie przez niego obowiązków pracodawcy ulega modyfikacji ze względu na otwarcie postępowania sanacyjnego. Jak wskazuje D. Dörre-Kolasa, sporządzenie wyczerpującego katalogu praw i obowiązków stron stosunku pracy nie jest możliwe³³. W związku z powyższym, w celu potwierdzenia przyjętej przeze mnie tezy, dokonam analizy najbardziej typowych praw i obowiązków pracodawczych w postępowaniu sanacyjnym.

4.1. Realizacja oraz modyfikacja wierzytelności pracowniczych przez zarządcę

Jak wydaje się najistotniejszym obowiązkiem pracodawcy jest wynikający z art. 22 § 1 k.p. obowiązek prawidłowej i terminowej zapłaty wynagrodzenia. Obowiązek ten bezpośrednio wpływa na skład masy sanacyjnej, a więc z faktu odebrania pracodawcy – dłużnikowi prawa jej zarządu należy przyjąć, iż po otwarciu postępowania sanacyjnego obowiązek ten zrealizować może jedynie zarządca. Ze względu na specyfikę postępowania sanacyjnego obowiązek ten nie będzie miał jednak charakteru absolutnego³⁴. Należy bowiem mieć na uwadze, iż postępowanie sanacyjne toczy się względem podmiotu, który jest niewypłacalny, bądź zagrożony niewypłacalnością, a w konsekwencji ma problemy z terminowym regulowaniem swoich zobowiązań, co może również dotyczyć terminowych wypłat wynagrodzeń za pracę. Stąd też ustawodawca w ustawie o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy³⁵ przewidział szczególne obowiązki zarządcy w celu ochrony tych roszczeń³⁶.

Zgodnie z art. 15 ustawy zarządca zobowiązany jest do przygotowania i złożenia marszałkowi województwa w terminie miesiąca od daty niewypłacalności pracodawcy, rozumianej jako dzień wydania postanowienia sądu restrukturyzacyjnego o otwarciu

³³ D. Dörre-Kolasa [w:] K. Antonów, K.W. Baran, B.M. Ćwiertniak, D. Dörre-Kolasa, Z. Góral, K. Walczak, M. Włodarczyk, *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015, s. 361.

³⁴ Analogicznie w odniesieniu do syndyka P. Kirczuk-Antończak, *Czynności syndyka...*, s. 18 i nast.

³⁵ Ustawa z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (t. j. Dz.U. z 2014, poz. 272 z późn. zm.).

³⁶ Ustawa ta znajduje zastosowanie także do pracodawcy – dłużnika, względem którego otwarto postępowanie sanacyjne, gdyż na mocy art. 3 ust. 1 pkt. 2 ustawy pracodawcą niewypłacalnym jest także podmiot, względem którego wydano postanowienie o otwarciu postępowania restrukturyzacyjnego.

postępowania restrukturyzacyjnego³⁷, zbiorczego wykazu niezaspokojonych roszczeń pracowniczych (z art. 11 i 12 ustawy), na którego podstawie Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych będzie dokonywał wypłat. W tym miejscu powstaje ciekawe zagadnienie dotyczące obowiązku zarządcy do złożenia zbiorczego wykazu w sytuacji, gdy postępowanie sanacyjne otwarto względem podmiotu, który jest „tylko” zagrożony niewypłacalnością w rozumieniu art. 6 ust. 3 u.p.r. Należy więc rozważyć, czy definicja niewypłacalności zawarta w tej ustawie jest inną definicją niż ta z prawa upadłościowego. Jak wskazano w założeniach do projektu ustawy prawo restrukturyzacyjne: „zmiany w ustawie z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy mają na celu wyłącznie dostosowanie brzmienia przepisów do charakteru postępowań restrukturyzacyjnych”³⁸. Charakter tych postępowań obejmuje jednak zarówno niewypłacalność, jak i zagrożenie tym stanem. Nie wiadomo więc, czy tak szerokie ujęcie niewypłacalności było celowym działaniem ustawodawcy. Zarówno redakcja art. 8, jak i art. 8a ustawy wskazuje, iż niewypłacalność na gruncie tych przepisów traktowana jest jako faktyczne niezaspokojenie roszczeń pieniężnych pracowników z powodu braku środków finansowych po stronie pracodawcy. Niewątpliwie, zgodnie z literalną wykładnią art. 3 ust. 1 pkt 2 ustawy, skoro niewypłacalność uzależniona jest od wydania postanowienia przez sąd restrukturyzacyjny o otwarciu postępowania sanacyjnego, to *a priori* definicja ta obejmuje również podmiot zagrożony niewypłacalnością, względem którego wydano postanowienie o otwarciu postępowania sanacyjnego. Można więc wyobrazić sobie sytuację, w której pracodawca – dłużnik nie jest niewypłacalny ze względu na przesłankę karencyjności z art. 11 ust. 1a p.u.p. (np. zalega z wypłatą wynagrodzeń tylko o dwa miesiące) bądź nie spełnia przesłanki bilansowej z art. 11 ust. 2 u.p.r., czyli co prawda nie zalega z zapłatą wynagrodzeń pracowników, ale jego zobowiązania pieniężne przekraczają wartość jego majątku przez okres krótszy niż 24 miesiące. Moim zdaniem, w tej pierwszej sytuacji zarządca winien złożyć wykaz niezaspokojonych roszczeń pracowniczych, gdyż takowe będą już istniały, pomimo że pracodawca – dłużnik nie będzie jeszcze traktowany jako podmiot niewypłacalny w rozumieniu prawa upadłościowego. Należy bowiem wskazać, iż zgodnie z art. 15 ust. 1 zd. 2 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy wykaz ten obejmuje co do zasady roszczenia z okresów poprzedzających datę niewypłacalności, czyli okres sprzed daty wydania postanowienia o otwarciu postępowania sanacyjnego. Natomiast w tej drugiej sytuacji zarządca, będąc hipotetycznie zobowiązany do złożenia wykazu, nie będzie go sporządzał, gdyż nie będą istniały niezaspokojone wierzytelności pracownicze. Jeżeli zaś takie wierzytelności powstaną po otwarciu postępowania sanacyjnego, to wówczas zarządca sporządzi wykaz uzupełniający względem osób, których stosunek pracy ustał zgodnie z art. 15 ust. 2 ustawy. Można więc uznać, iż ustawodawca celowo nie ograniczał zakresu niewypłacalności do definicji z art. 11 p.u.p., ale stworzył autonomiczną definicję pojęcia

³⁷ Por. art. 3 ust. 2 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy.

³⁸ Uzasadnienie do rządowego projektu ustawy – Prawo restrukturyzacyjne, Druk Sejmu VII kadencji numer 2824, s. 106.

niewypłacalności dla celów tej ustawy³⁹. Regulacja taka, bez względu na to, czy była celowym działaniem ustawodawcy, niewątpliwie przyczynia się do zagwarantowania pracownikom ich świadczeń, czyli jest zgodna z dyrektywą ochrony pracownika.

Niewątpliwie z zarządu masą sanacyjną wynikać będzie również obowiązek zarządcy do zaspakajania innych uzasadnionych materialnych roszczeń pracowniczych, takich jak zapłata odpraw, ekwiwalentów za niewykorzystany urlop wypoczynkowy czy odszkodowań⁴⁰ wynikających z użycia instrumentów redukcji zatrudnienia. Będą to bowiem wydatki związane z funkcjonowaniem zakładu pracy, który wchodzi w skład masy sanacyjnej. Jak wskazałam na wstępie niniejszego rozdziału, terminowość wypłat świadczeń pracowniczych stanowi podstawowy obowiązek pracodawcy. Ze względu na specyfikę postępowania sanacyjnego, poza ww. wypłatą świadczeń przez Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, zasady ich spełniania mogą również zostać zmodyfikowane w przygotowywanych przez zarządcę i pracodawcę – dłużnika propozycjach restrukturyzacji zobowiązań, które mają zostać przyjęte w układzie kończącym to postępowanie. Chociaż przygotowanie tego planu *a priori* nie wydaje się być typowym obowiązkiem czy uprawnieniem pracodawczym, to warto się przyjrzeć jak kształtują się w tym zakresie prawa i obowiązki zarządcy.

Zgodnie z art. 156 u.p.r. restrukturyzacja zobowiązań dłużnika obejmuje w szczególności: a) odroczenie terminu wykonania zobowiązania; b) rozłożenie spłaty na raty; c) zmniejszenie wysokości zobowiązania; d) konwersję wierzytelności na udziały lub akcje; e) zmianę, zamianę lub uchylenie prawa zabezpieczającego określoną wierzytelność. W odniesieniu do zobowiązań pracowniczych ustawodawca wskazał jedynie, iż warunki restrukturyzacji nie mogą pozbawić pracowników dłużnika minimalnego wynagrodzenia za pracę⁴¹. Oznacza to, iż w propozycjach układowych wierzytelności pracowników nie mogą zostać zredukowane poniżej wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego corocznie na podstawie ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę⁴², którego wysokość od 1 stycznia 2017 r. wynosi 2000 zł⁴³. W tym miejscu należałoby rozważyć, czy ograniczenie to dotyczy wyłącznie wynagrodzeń za pracę, czy też innych wierzytelności powstałych w związku ze stosunkiem pracy, takich jak np. odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy, czy też odprawy. P. Zimmerman wskazuje, iż

³⁹ Tezę tę potwierdza również regulacja art. 8a ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, która za niewypłacalność uważa także „niezaspokojenie roszczeń pracowniczych z powodu braku środków finansowych w przypadku faktycznego zaprzestania działalności przez pracodawcę, trwającą dłużej niż 2 miesiące”; tak też R. Adamus, *Prawo restrukturyzacyjne Komentarz*, Warszawa 2015, s. 36.

⁴⁰ Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. z 1996, Nr 62, poz. 289 z późn. zm.).

⁴¹ Por. art. 163 u.p.r.

⁴² T. j. Dz.U. z 2015, poz. 2008.

⁴³ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 9 września 2016 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2017 r. (Dz.U. z 2016, poz. 1456).

rozwiązanie to dotyczy wynagrodzeń za pracę, należności za urlop oraz wynagrodzeń z tytułu czasowej niezdolności pracownika do pracy i powinno być dokonywane w odniesieniu do danego miesiąca⁴⁴. Należy zauważyć, iż ustawodawca w przepisie tym użył ogólnego zwrotu wierzytelności pracownicze, a nie np. wynagrodzenia za pracę. W związku z tym, ze względu na zasadę ochrony pracownika, *lege non distinguente* można by wysunąć wniosek, iż chodzi o wszelkie wierzytelności wywodzone ze stosunku pracy. Moim zdaniem taka szeroka interpretacja tego przepisu nie jest jednak celowościowo uzasadniona. Wskazać bowiem należy, iż zgodnie z art. 151 ust. 2 u.p.r. układ nie obejmuje wierzytelności ze stosunku pracy, chyba że wierzyciel wyraził zgodę na objęcie jej układem. W związku z powyższym, wierzytelności pracowników w tym postępowaniu co do zasady nie ulegają modyfikacjom, chyba że pracownik sam wyrazi na to zgodę. Regulacja ta oznacza, iż zarządca może wykonywać zaległe, jak i bieżące zobowiązania ze stosunku pracy a „pracownik może wyrazić zgodę na poddanie układowi części albo tylko niektórych rodzajów wierzytelności pracowniczych”⁴⁵. Wyrażenie przez pracownika zgody na objęcie jego wierzytelności układem powodować będzie, iż obowiązek wypłat np. zaległego wynagrodzenia za pracę ulegnie okresowemu zawieszeniu⁴⁶. Świadczenia te bowiem będą wypłacane co do zasady zgodnie z terminarzem spłat zawartym w układzie. Jak wskazuje P. Zimmerman: „wierzytelności pracownicze, jako uprzywilejowane w postępowaniu upadłościowym, a w ramach restrukturyzacji objęte układem tylko za zgodą pracownika, z natury rzeczy objęte będą korzystniejszymi warunkami restrukturyzacji niż inne wierzytelności”⁴⁷. Należy więc przyjąć, że prawo restrukturyzacyjne przepisem art. 151 ust. 2 u.p.r. wprowadziło *lex specialis* do zakazu zrzeczenia się wynagrodzenia z art. 84 k.p.⁴⁸ Ustawodawca mając jednak na względzie ochronę pracownika, jako co do zasady słabszej strony stosunku pracy, która może podlegać presji ze strony pracodawcy – dłużnika, wprowadzając przepis art. 163 u.p.r. pragnął zabezpieczyć pracownikowi przynajmniej minimum egzystencji. Stąd też należy wyprowadzić wniosek, iż propozycje układowe nie mogą przewidywać pozbawienia pracownika wynagrodzenia za pracę i świadczeń, które są względem niego ekwiwalentne, takich jak wynagrodzenie za czas urlopu, czy wynagrodzenie z tytułu czasowej niezdolności pracownika do pracy – a więc podstawowej wierzytelności ze stosunku pracy *sensu stricto* – czyli wynagrodzenia, a nie wszelakich wierzytelności związanych z tym stosunkiem. Rozróżnienie to wydaje się być zarówno systemowo, jak i celowościowo uzasadnione.

⁴⁴ P. Zimmerman, *op.cit.*, s. 1360.

⁴⁵ A. Hrycaj [w:] R. Adamus, S. Cyfert, P. Filipiak, M. Geromin, I. Gil, B. Groele, A. Hrycaj, A. Jakubecki, J. Kruczałak-Jankowska, A. Piasecki, E. Skibińska, A. Torbus, P.M. Wiórek, A. Witosz, P. Zimmerman, *System prawa handlowego – Prawo restrukturyzacyjne i upadłościowe*. t. 6, red. A. Hrycaj, A. Jakubecki, A. Witosz, Warszawa 2016, s. 175.

⁴⁶ Por. A. Tomanek, *Terminowość wypłaty wynagrodzenia w postępowaniu upadłościowym prowadzonym w celu zawarcia układu*, Praca i Zabezpieczenie społeczne 2006, nr 11, s. 22.

⁴⁷ P. Zimmerman, *op.cit.*, s. 1360.

⁴⁸ Tak R. Adamus, *op.cit.*, s. 327; A. Tomanek, *Wierzytelności pracownicze w postępowaniu upadłościowym prowadzonym z możliwością zawarcia układu*, Praca i Zabezpieczenie społeczne 2005, nr 4, s. 27.

Jak wynika z powyżej analizy, otwarcie postępowania sanacyjnego adaptuje również wykonywane przez zarządcę obowiązki pracodawcy związane z regulowaniem wiarytelności pracowniczych, m.in. wprowadzając obowiązek sporządzania wykazu niezaspokojonych roszczeń pracowniczych, czy też umożliwiając modyfikację tych zobowiązań w propozycjach układowych.

4.2. Wykonywanie innych czynności kierowniczych przez zarządcę

Po przedstawieniu powyższych praw i obowiązków zarządcy należy rozważyć, czy może on również podejmować inne czynności kierownicze przysługujące co do zasady pracodawcy. P. Kirczuk-Antończak wskazywała, iż czynności kierownicze pracodawcy można podzielić na uprawnienia dyrektywne (obejmujące zarządzanie przedsiębiorstwem i kierowanie procesem pracy), uprawnienia dyscyplinarne i uprawnienie dystrybucyjne⁴⁹. Do uprawnień tych *sensu largo* autorka zaliczyła także omawiane wcześniej uprawnienia związane z zatrudnianiem i zwalnianiem pracowników, jak również uprawnienia prawodawcze⁵⁰.

O ile pierwsza ze wskazanych kategorii uprawnień dyrektywnych, a więc zarządzanie przedsiębiorstwem, zgodnie z argumentacją *a maiori ad minus* niewątpliwie wchodzi w sferę uprawnień zarządcy jako zarządzającego masą sanacyjną, to należy zastanowić się, czy jest on uprawniony również do sterowania procesem pracy. Jak wskazuje P. Kirczuk-Antończak, uprawnienia ta polegają na „bezpośrednim kształtowaniu procesu wytwórczego przez wydawanie poleceń, wyznaczanie zadań, określanie czasu pracy i miejsca jej wykonania”⁵¹ – a więc dotyczą przedmiotu świadczenia pracy, prawa jej kontroli i oceny⁵². Moim zdaniem należy zgodzić się z poglądem autorki, iż także uprawnienia w tej dziedzinie należy wywieść z ogólnego obowiązku zarządzania masą sanacyjną. Skoro pracownicy świadczą pracę w zakładzie pracy należącym do masy sanacyjnej i wynik ich pracy bezpośrednio wpływa na tę masę, to *a fortiori* w zarządzaniu zakładem pracy mieści się sterowanie realizowanym w nim procesem pracy. Zarządca jest więc uprawniony do wydawania pracownikom pracodawcy – dłużnika poleceń służbowych, czy też, jak wspomniałam we wcześniejszych wywodach, dokonywania ich oceny przydatności przy redukcji zatrudnienia⁵³. Przyjęcie odmiennej interpretacji czyniłoby efektywne sprawowanie zarządu w imieniu dłużnika iluzorycznym.

W tym miejscu powstaje ciekawe zagadnienie, czy pracodawca – dłużnik po otwarciu postępowania sanacyjnego może wydawać pracownikowi polecenia służbowe. Moim zdaniem należy przyjąć, iż takie działanie pracodawcy pozbawionego prawa zarządu zakładem pracy nie będzie dopuszczalne, gdyż *a minori ad maius* utrata zarządu przejawia się w utracie możliwości sprawowania kierownictwa względem pracownika. Przyjęcie przeciwnego poglądu prowadziłoby do niedopuszczalnej niepewności

⁴⁹ P. Kirczuk-Antończak, *op.cit.*, s. 17.

⁵⁰ Tak też: Z. Kubot, *Pozycja prawna stron w umownym stosunku pracy*, Wrocław 1978, s. 24 i nast.

⁵¹ P. Kirczuk-Antończak, *op.cit.*, s. 18.

⁵² *Ibidem.*

⁵³ *Ibidem.*

prawnej po stronie pracowników, którzy byłiby zobligowani do wykonywania poleceń zarówno zarządcy, jak i pracodawcy – dłużnika. W konsekwencji mógłby powstać praktyczny problem dotyczący wydania przez te podmioty dwóch przeciwstawnych sobie poleceń, które przecież pracownik musiałby wykonać z uwagi na obawę naruszenia swoich podstawowych obowiązków pracowniczych. Jak bowiem wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 16 listopada 2006 r., II PK 87/06 „pracownik nie może odmówić świadczenia pracy na rzecz pracodawcy tylko dlatego, że istnieją spory dotyczące osoby lub organu zarządzającego uprawnionego do działania za pracodawcę”⁵⁴. Ponadto, przyznanie pracodawcy – dłużnikowi kompetencji kierowniczych w stosunkach pracy mogłoby sparaliżować proces restrukturyzacji przedsiębiorstwa dłużnika. Celem wprowadzenia do przedsiębiorstwa dłużnika osoby zarządcy jest także wyeliminowanie nieumiejętności zarządczych po stronie dłużnika. Tak więc pracodawca – dłużnik mógłby swoimi nieumiejętnymi działaniami doprowadzić do pogorszenia sytuacji ekonomicznej swojego przedsiębiorstwa, a więc *a maiori ad minus* także zakładu pracy. Nie można oczywiście wykluczyć sytuacji, w której sprawowanie kierownictwa względem pracownika wymagało będzie posiadania określonej wiedzy specjalistycznej dotyczącej np. skomplikowanych procesów technologicznych. Wydaje się jednak, iż w takiej sytuacji zarządca mógłby upoważnić dłużnika do wydawania pracownikom poleceń na zasadzie pełnomocnictwa dalszego z art. 3¹ k.p.⁵⁵, które to upoważnienie byłoby wyłączną podstawą pracodawcy do działania, a nie fakt posiadania przez niego materialnoprawnego statusu pracodawcy. To uprawnienie zarządcy można w szczególności wyprowadzić z art. 291 ust. 2 u.p.r., zgodnie z którym dłużnik zobowiązany jest do udzielania zarządcy wszelkich wyjaśnień dotyczących swojego majątku i prowadzonej działalności w zw. z art. 293 u.p.r. upoważniającym zarządcę do udzielania pełnomocnictw. W konsekwencji pracodawca – dłużnik występowałby jedynie w roli pomocnika zarządcy.

Konsekwencją przyznania zarządcy kierownictwa w procesie pracy jest moim zdaniem dopuszczalność wykonywania przez niego kompetencji dyscyplinarnych, zwanych w piśmiennictwie „prawem karania”⁵⁶. Jak słusznie zauważono w doktrynie⁵⁷ w odniesieniu do syndyka, przyznanie uprawnień w zakresie kierowania procesem pracy byłoby iluzoryczne, jeżeli zarządca nie mógłby wydanych przez siebie poleceń skutecznie egzekwować. Tak więc *a maiori ad minus* prawo karania zawiera się w uprawnieniach zarządcy do kierowania procesem pracy. Stąd też *a simile* moim zdaniem, poza systemem kar, zarządca będzie mógł również przyznawać pracownikom nagrody, chociaż ze względu na cele postępowania sanacyjnego winno to być uprawnienie wykorzystywane raczej marginalnie.

⁵⁴ OSNAPiUS 2007, nr 21–22, poz. 314, s. 910.

⁵⁵ Możliwość udzielania pełnomocnictw przez podmiot z art. 3¹ k.p. przyjmuje m.in. P. Korus [w:] D. Dorre-Kolasa, M. Gładoch, P. Korus, L. Mitrus, A. Sobczyk, J. Stelina, M. Zieleniecki, *Kodeks Pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2015, s. 12; Sąd Najwyższy w wyroku z 3 kwietnia 2007 r., II PK 252/06, LEX nr 898854.

⁵⁶ P. Kirczuk-Antończak, *op.cit.*, s. 19.

⁵⁷ *Ibidem*.

Konsekwencją przyjętego założenia o prawie zarządcy do zarządzania zakładem pracy i sterowania procesem pracy są także inne obowiązki o charakterze organizacyjnym jak np. obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy z art. 207 k.p. i nast. Moim zdaniem obowiązki takie ciąży wyłącznie na zarządcy, gdyż tylko on – jako podmiot zarządzający zakładem pracy – ma możliwości organizacyjne i finansowe do dostosowania zakładu pracy do standardów bhp. Zapewnienie odpowiednich warunków pracy wpływać będzie na skład masy sanacyjnej (ponoszenie wydatków dla zapewnienia bhp), jak również może przyczynić się do skutecznej restrukturyzacji zakładu pracy (zapewnienie warunków do bardziej efektywnego wykonywania pracy). W związku z tym należy przyjąć, iż pracodawca – dłużnik, któremu odebrano zarząd majątkiem, *a minori ad maius* będzie z tego obowiązku zwolniony.

Z wykonywania funkcji zarządcy zakładem pracy wynikać będzie także obowiązek prowadzenia przez zarządcę dokumentacji pracowniczej, takiej jak akta pracownicze, ewidencjonowanie czasu pracy czy wydawanie świadectw pracy. Wniosek ten należy wysunąć z regulacji art. 291 ust. 1 u.p.r., zgodnie z którym po otwarciu postępowania sanacyjnego dłużnik ma obowiązek wydania zarządcy całego majątku oraz dokumentów dotyczących jego działalności, majątku oraz rozliczeń, w szczególności ksiąg rachunkowych, innych ewidencji prowadzonych dla celów podatkowych i korespondencję. Zarządca, jako jedyny podmiot posiadający całość dokumentacji, będzie więc musiał wykonywać obowiązki dokumentacyjne wynikające z art. 94 pkt 9 k.p.⁵⁸ Konsekwencją obowiązków materialno-technicznych zarządcy jest także obowiązek skierowania pracownika do odbycia szkolenia bhp, okresowych badań lekarskich, czy przeszkolenia go w zakresie praw pracowniczych zgodnie z wymaganiami kodeksu pracy (obowiązek informacyjny).

Wykonywanie powyższych obowiązków, zarówno o charakterze materialnym jak i niematerialnym, wynikających z zarządu masą sanacyjną, musi odbywać się z poszanowaniem podstawowych praw pracowniczych. Z tego względu uważam, iż zarządca ma również obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji w zakładzie pracy, obowiązek stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów dla oceny pracowników czy obowiązek przeciwdziałania mobbingowi.

Ostatnim zagadnieniem wartym przeanalizowania jest odpowiedź na pytanie, czy zarządca jest podmiotem kompetentnym do tworzenia bądź zmiany aktów prawa pracy o charakterze wewnątrzzakładowym, takich jak np. układy zbiorowe pracy czy regulaminy. Zgodnie z art. 104² § 1 k.p. regulamin pracy ustala pracodawca w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową. Skoro więc zarządca nie jest pracodawcą, a wyłącznie podmiotem wykonującym za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, to literalnie nie jest on podmiotem uprawnionym do tworzenia regulaminu pracy. Z drugiej strony należy mieć na uwadze, iż skoro pracodawcy – dłużnikowi odebrane zostało prawo do zarządu m.in. zakładem pracy, to *a minori ad maius* nie będzie on uprawniony do wprowadzania lub zmieniania

⁵⁸ Tak w odniesieniu do syndyka A. Hrycaj, *Syndyk masy...*, s. 164.

aktów wewnętrzzakładowych. W tym miejscu należy wyraźnie zaakcentować, iż tworzenie aktów wewnętrzzakładowych nie zawsze jest wyborem pracodawcy. Wskazać bowiem należy, iż np. pracodawca zatrudniający 50 pracowników i nieposiadający układu zbiorowego pracy jest ustawowo zobowiązany do wprowadzenia regulaminu pracy (art. 104 § 2 k.p.) czy wynagradzania (art. 77² § 1 k.p.). Jeżeli więc stan zatrudnienia po otwarciu postępowania sanacyjnego osiągnie tę liczbę, to przyjęcie literalnej wykładni tego przepisu uniemożliwiłoby wykonanie obowiązku ustawowego, ze względu na brak kompetentnego podmiotu. W konsekwencji należy uznać, iż wykładnia tego przepisu powinna być dokonywana funkcjonalnie i obejmować zarządcę jako podmiot z art. 3¹ k.p. Dla celów skutecznego postępowania restrukturyzacyjnego czynności sanacyjne mogą wszakże polegać również na zmianie zapisów w regulaminach pracy czy wynagradzania. Moim zdaniem w procesie restrukturyzacji zarządca nadal będzie związany regulacją art. 9 k.p., czyli nie będzie mógł wprowadzić regulacji mniej korzystnych niż przepisy prawa, bądź akty wewnętrzzakładowe wyższego rzędu, przy czym jak słusznie zauważyła P. Kirczuk-Antończak w odniesieniu do postępowania upadłościowego⁵⁹, ocena korzystności winna być dokonywana z uwzględnieniem specyfiki tego postępowania i tego, iż podjęcie takich działań może być jedyną formą uratowania zakładu pracy. *Mutatis mutandis* uwagi te odnoszą się również do układów zbiorowych pracy⁶⁰. Ze względu na zakres niniejszego artykułu zagadnienie to nie będzie poddawane szerszej analizie.

5. Zakończenie

Podsumowując rozważania zawarte w niniejszym artykule należy stwierdzić, iż zarządca, jako podmiot wykonujący za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w postępowaniu sanacyjnym, zobowiązany jest do wykonywania wszelkich obowiązków pracodawczych za pracodawcę – dłużnika, co wynika z umocowania zarządcy jako jedynego podmiotu uprawnionego do zarządu wchodzącym w skład masy sanacyjnej zakładem pracy. Jednakże, ze względu na nadrzędność celów restrukturyzacji, zakres jego kompetencji prawnopracodawczych ulega wielu zmianom, mającym na celu równoważenie interesów pracowników z interesami procesu restrukturyzacji. Prawa te i obowiązki, ze względu na specyfikę postępowania sanacyjnego, mogą podlegać różnym modyfikacjom w kierunku ich złagodzenia, bądź rozszerzenia (np. obowiązek sporządzania zbiorczego wykazu niezaspokojonych wierzytelności pracowniczych). Każdorazowo ocena wykonywanych uprawnień powinna uwzględniać zakres kompetencji zarządcy w postępowaniu sanacyjnym oraz cele tego postępowania.

⁵⁹ P. Kirczuk-Antończak, *op.cit.*, s. 19.

⁶⁰ Tak w odniesieniu do syndyka A. Hrycaj, *Pozycja prawna oraz prawa i obowiązki syndyka masy upadłości według prawa pracy – zagadnienia wybrane*, Praca i Zabezpieczenie społeczne 2007, nr 4, s. 23 i nast.

* * *

Rights and Obligations of the Administrator of the Sanation Estate in Cases Dealing with Labour Law

The author discusses the impact of opening the sanation proceeding on rights and obligations of the administrator under the labour law, resulting from the thesis that the administrator of the sanation estate is the only entity authorized to act on behalf of the employer in cases involving labour law. Firstly, the author analyzes interactions between cases within the subject-matter and scope of labour law and sanation activities. Further, the author discusses admissibility of employment after opening of the sanation proceeding. In the end the author presents selected rights and obligations of the administrator regarding to the employees of the debtor.

Key words: the sanation proceeding, the debtor, the administrator, the employer, the labour law