

# WZMOCNIENIE GŁOSU PRACOWNIKÓW W PRZYPADKACH NIEWYPŁACALNOŚCI

WYTYCZNE I ZALECENIA  
„MIEJSCA PRACY NADAL WYKAZUJĄ POTRZEBĘ  
ZAPEWNIENIA WIĘKSZEJ DEMOKRACJI”





**WZMOCNIENIE GŁOSU**  
**PRACOWNIKÓW W PRZYPADKACH**  
**NIEWYPŁACALNOŚCI**

**WYTYCZNE I ZALECENIA**  
„MIEJSCA PRACY NADAL WYKAZUJĄ POTRZEBĘ  
ZAPEWNIENIA WIĘKSZEJ DEMOKRACJI”

Bruksela, sierpień 2019



# SPIS TREŚCI

<b>1</b>	<b>KONTEKST – NOWA DYREKTYWA W SPRAWIE RESTRUKTURYZACJI ZAPOBIEGAWCZEJ</b>	3
1.1	Najważniejszy rezultat wdrożenia dyrektywy	3
1.2	Stanowisko ETUC w sprawie dyrektywy: Miejsca pracy nadal wykazują potrzebę zapewnienia większej demokracji	3
1.3	Cel niniejszej wytycznej	5
<b>2</b>	<b>DZIAŁANIA ZAPOBIEGAWCZE JAKO MYŚL PRZEWODNIA DYREKTYWY</b>	6
2.1	Systemy wczesnego ostrzegania – użyteczne narzędzia identyfikacji kryzysów finansowych	7
2.2	Wsparcie dla przedstawicieli pracowników w zakresie oceny sytuacji ekonomicznej	8
2.3	Zagadnienia dotyczące restrukturyzacji zapobiegawczej	9
<b>3</b>	<b>ODPOWIEDŹ NA KWESTIE DOTYCZĄCE INTERESÓW PRACOWNIKÓW</b>	10
3.1	Konieczność zabezpieczenia roszczeń pracowników podczas restrukturyzacji zapobiegawczej	10
3.2	Niewyłączenie roszczeń pracowników – uprzywilejowana klasa wierzycieli	11
3.3	Restrukturyzacja zapobiegawcza – wdrożenie podejmowane w odpowiedzi na wnioski pracowników	12
3.4	Wyznaczenie specjalisty (obowiązkowe)	12
3.5	Restrukturyzacja zapobiegawcza nie powinna wpływać na prawa pracowników	13
3.6	Utworzenie komitetu wierzycieli, w skład którego wchodzić będą przedstawiciele pracowników	13
3.7	Możliwa treść szkoleń przeznaczonych dla przedstawicieli pracowników	15
3.8	Zawieszenie indywidualnych działań w zakresie egzekwowania prawa	15
3.9	Zabezpieczenie roszczeń pracowników w przypadku konieczności finansowania tymczasowego	16
3.10	Przyjęcie planów restrukturyzacji – głosowanie pracowników oraz ich przedstawicieli	17
3.11	Zatwierdzanie planów restrukturyzacji przez władze państwowe	17
3.12	Zapobieganie nadużyciom oraz planowanym i celowym niewypłacalnościom	17
3.13	Możliwość korzystania ze środków odwoławczych	18
<b>4</b>	<b>WŁĄCZENIE PRZEDSTAWICIELI PRACOWNIKÓW – ZALECENIA</b>	19
4.1	Bieżąca obserwacja sytuacji finansowej na poziomie przedsiębiorstwa	19
4.2	Tworzenie systemu wczesnego ostrzegania	20
4.3	Analiza różnego rodzaju danych	20
4.4	Nawiązanie dialogu z kierownictwem na temat sytuacji finansowej	20
4.5	Współpraca z ekspertami	20
4.6	Identyfikacja uzasadnionej niewypłacalności/ wyznaczenie specjalisty ds. restrukturyzacji zapobiegawczej	21
4.7	Pracownicy mają możliwość dzielenia się ze specjalistą swoją wiedzą lub umiejętnościami specjalistycznymi	22
4.8	Rola rady nadzorczej	22
4.9	Możliwości alternatywne – kontynuacja działalności gospodarczej poprzez wykupienie przedsiębiorstwa przez pracowników	23
<b>5</b>	<b>NAJWAŻNIEJSZE WNIOSKI I PODSUMOWANIE</b>	24

## 1. KONTEKST – NOWA DYREKTYWA W SPRAWIE RESTRUKTURYZACJI ZAPOBIEGAWCZEJ

W styczniu 2019 roku Rada Europejska, Parlament i Komisja zatwierdziły unijną dyrektywę ramową w sprawie restrukturyzacji zapobiegawczej, opublikowaną w czerwcu roku 2019.<sup>1</sup> Oznacza to wdrożenie przez UE przepisów dotyczących „restrukturyzacji zapobiegawczej” jako instrumentu o charakterze obowiązkowym oraz zharmonizowanie przepisów i praw odnoszących się do niewypłacalności we wszystkich państwach członkowskich. Czas, który został wyznaczony w ramach uwzględnienia tej dyrektywy w przepisach prawa krajowego wynosi obecnie około dwóch lat.

Celem niniejszej dyrektywy jest przyczynienie się do właściwego funkcjonowania rynku wewnętrznego i usunięcie przeszkód w zakresie korzystania z podstawowych wolności, takich jak swobodny przepływ kapitału czy swoboda przedsiębiorczości. Przeszkody te wynikają głównie z różnic pomiędzy obowiązującymi przepisami prawa krajowego a procedurami dotyczącymi restrukturyzacji zapobiegawczej oraz postępowań w sprawie niewypłacalności.

Dyrektywa ta ma na celu usunięcie tych przeszkód oraz stworzenie ram prawnych zabezpieczających interesy pracowników, a także stwierdza, iż należy zapewnić rentownym przedsiębiorstwom i przedsiębiorcom „znajdującym się w trudnej sytuacji finansowej dostęp do skutecznych, krajowych, prewencyjnych ram restrukturyzacyjnych, które umożliwią im kontynuowanie działalności **bez naruszania podstawowych praw i wolności pracowników**” (jak wspomniano na samym początku niniejszej dyrektywy oraz w pierwszym motywie tekstu).

Dyrektywa ta wyraźnie wskazuje, iż nienaruszanie praw pracowników może zostać wykorzystane jako pierwszy punkt odniesienia oraz jako środowisko badawcze dla związków zawodowych i ich ekspertów w obrębie wszystkich dyskusji oraz potencjalnych decyzji podejmowanych na szczeblu krajowym, dotyczących sposobu transpozycji dyrektywy do prawa krajowego.

### 1.1 Najważniejszy rezultat wdrożenia dyrektywy

W przyszłości przedsiębiorstwom znajdującym się w trudnej sytuacji finansowej łatwiej będzie wdrażać działania z zakresu restrukturyzacji zapobiegawczej, wykraczające poza postępowanie w przypadku niewypłacalności. Przykładowo wprowadzona zostanie możliwość ogłoszenia moratorium (zwanego również „zawieszeniem”) na okres od czterech do dwunastu miesięcy. W okresie tym obowiązywać będzie ochrona przed środkami wykonawczymi ze strony wierzycieli oraz brak obowiązku składania wniosku o ogłoszenie niewypłacalności. Pomimo faktu, iż kierownictwo zobowiązane jest do złożenia wniosku do sądu upadłościowego, będzie miało ono czas na opracowanie wraz z wierzycielami planu restrukturyzacji. W niektórych przypadkach sąd może wyznaczyć zarządcę restrukturyzacyjnego w celu monitorowania realizowanych działań. Restrukturyzacja będzie również możliwa wbrew woli poszczególnych wierzycieli lub grup wierzycieli.

### 1.2 Stanowisko ETUC w sprawie dyrektywy: Miejsca pracy nadal wykazują potrzebę zapewnienia większej demokracji

ETUC z zadowoleniem przyjmuje europejskie działania rewizyjne w kontekście rozporządzenia w sprawie postępowania w przypadku niewypłacalności, niemniej jednak europejscy prawodawcy ponownie nie wykorzystali okazji poprawy ogólnoeuropejskich praw pracowników do uczestnictwa w postępowaniach restrukturyzacyjnych oraz w postępowaniach w sprawie niewypłacalności.<sup>2</sup>

1 <https://eurlex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?uri=CELEX:32019L1023> w dniu 26 czerwca 2019 roku w Dzienniku Urzędowym (L 172/18) opublikowana została dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1023 w sprawie ram restrukturyzacji zapobiegawczej, umarzania długów i zakazów prowadzenia działalności oraz w sprawie środków zwiększających skuteczność postępowań dotyczących restrukturyzacji, niewypłacalności i umarzania długów, która tym samym weszła w życie. W chwili obecnej rozpoczyna się dwuletni okres wdrażania.

2 Zob. stanowisko ETUC w sprawie ostatecznego tekstu rozmów trójstronnych w sprawie dyrektywy z dnia 22 stycznia 2019 roku

Idea demokracji wykraczającej poza miejsce pracy stanowi fundamentalny element europejskiego modelu społecznego. Oprócz dialogu społecznego i negocjacji zbiorowych, pracownicy oraz ich przedstawiciele, w obrębie swoich miejsc pracy, mogą wywierać znaczący wpływ za pośrednictwem różnorodnych narzędzi zapewniających pracownikom możliwość uczestnictwa w całym procesie.<sup>3</sup> Wszystkie te instrumenty służą wzmocnieniu demokracji w miejscu pracy i obejmują prawo do informacji i konsultacji w miejscu pracy, transgranicznej wymiany informacji oraz do europejskich konsultacji wielonarodowych, a także reprezentowania siły roboczej na najwyższym szczeblu zarządczym przedsiębiorstwa. Idea demokracji w miejscu pracy nie jest jedynie koncepcją działań przewidzianych dla okresów prosperity – w momentach kryzysowych ma ona znaczenie większe niż kiedykolwiek.

W związku z powyższym konieczne jest zwiększenie poziomu ochrony pracowników przed zagrożeniami dotyczącymi nietytułacalności oraz wzmocnienie ich pozycji w przypadku rzeczywistej nietytułacalności, zwłaszcza w sytuacji wzrostu ryzyka niewywiązania się przedsiębiorstwa ze swoich zobowiązań wobec pracowników.

Niezbędne jest zapewnienie pracownikom należytej ochrony podczas postępowania w przypadku nietytułacalności:

- w odniesieniu do ciągłości umów o pracę;
- zapewnienie, iż warunki, na których przedsiębiorstwa mogą nadal prowadzić swoją działalność w przypadku nietytułacalności, są dla pracowników możliwe do przyjęcia;
- poprzez respektowanie ich zaległych roszczeń.



Źródło: PCG 2019

3 Zob. uchwała ETUC w sprawie strategii na rzecz rozszerzania demokracji w miejscu pracy. <https://www.etuc.org/en/document/etucresolutionstrategyfordemocracywork0>



ETUC zwróciła się do ustawodawców o (1) zagwarantowanie udziału przedstawicieli pracowników; (2) poszanowanie praw pracowników do informacji i konsultacji oraz (3) uznanie pracowników za wierzycieli preferencyjnych w ramach realizacji restrukturyzacji zapobiegawczej i postępowań w sprawie niewypłacalności.

Dotychczasowe ustawodawstwo krajowe tworzyło przepisy w obrębie zróżnicowanych ram dla poszczególnych krajów. Kraje mające niskie standardy postępowania w przypadku niewypłacalności, odnoszące się do praw pracowników, stanowią obecnie zjawisko marginalne. W chwili obecnej dyrektywa pozostawia państwom członkowskim szerokie pole manewru, co w konsekwencji może znacząco osłabić pozycję pracowników w kontekście restrukturyzacji zapobiegawczej. Ostateczny tekst dyrektywy oferuje jednocześnie pewien potencjał w zakresie nieuregulowanych roszczeń oraz wynagrodzeń pracowników, a także ma na celu zagwarantowanie pełnej ochrony w obrębie krajowego prawa pracy. Niemniej jednak dyrektywa zawiera również wiele niewiążących prawnie klauzul o charakterze „może” – co oznacza, iż na przykład państwa członkowskie mogą (!) zdecydować się na wprowadzenie prawa wierzycieli lub przedstawicieli pracowników do wszczęcia postępowania restrukturyzacyjnego.

### 1.3 Cel niniejszej wytycznej

Europejski ruch związkowy jest głęboko przekonany, iż dobrze funkcjonujący europejski model postępowania na wypadek niewypłacalności, skupiający się na restrukturyzacji zapobiegawczej, może przyczynić się do ochrony zatrudnienia i interesów pracowników, niemniej jednak głównym celem tej dyrektywy jest bez wątpienia wspieranie wzrostu ekonomicznego oraz inwestycji transgranicznych. Mając na uwadze taki kontekst i motywację ekonomiczną, ważne jest, aby europejski ruch związkowy dokonał analizy możliwego wpływu nowej dyrektywy UE na prawa pracowników europejskich, a także aby wyjaśnił zakres i wydłużenie terminu transpozycji do prawa krajowego. Oznacza to określenie podstaw, a także zagrożeń związanych z wdrażaniem dyrektywy na szczeblu krajowym w kontekście interesów pracowników. Niniejsze wytyczne identyfikują wiele spośród już wspomnianych dyskusyjnych klauzul o charakterze „może” zawartych w omawianej dyrektywie oraz zawierają pomysły i zalecenia dotyczące transpozycji tej dyrektywy w sprawie restrukturyzacji zapobiegawczej do prawa krajowego.

Kwestie te zostały omówione w ramach projektu zatytułowanego „Wzmocnienie głosu pracowników w przypadkach niewypłacalności” na lata 2018/2019, realizowanego przez ETUC i finansowanego przez Komisję Europejską. W wyniku realizacji tego projektu opracowano przedstawione poniżej wytyczne dla związków zawodowych oraz przedstawicieli pracowników.

Zalecenia te, z perspektywy pracowników, powinny pomóc w monitorowaniu transpozycji dyrektywy w sprawie restrukturyzacji zapobiegawczej do prawa krajowego i opracowaniu zaleceń dotyczących sposobu postępowania w przypadku kryzysów finansowych i niewypłacalności.

W przeciwieństwie do rozporządzeń UE dyrektywy UE nie są wiążące i nie mają charakteru bezpośredniej skuteczności. Aby można było mówić o ich egzekwowaniu, powinny być wdrażane poprzez krajowe akty prawne. Decyzja o sposobie transpozycji dyrektyw podejmowana jest na poziomie poszczególnych państw członkowskich. W związku z powyższym dysponują one pewnym marginesem swobody działań w zakresie transpozycji dyrektywy. W przypadku podstawowych kwestii dotyczących europejskiego ruchu związkowego, mówimy o następujących zagadnieniach:

#### **Brak degradacji!**

Z jednej strony oznacza to konieczność bezwzględnego unikania degradacji istniejącej sytuacji prawnej oraz obniżania standardów (zwłaszcza w kwestii praw i zaangażowania pracowników w realizowane procedury). Jak wspomniano wcześniej, narzędzie to może zostać wykorzystywane

do identyfikacji słabych punktów dyrektywy, mogących wpłynąć na interesy pracowników na poziomie krajowym.

### **Wychodzenie poza praktykę prawną!**

Z drugiej strony niniejsze wytyczne dostarczają więcej pomysłów oraz sugestii o charakterze koncepcyjnym mających na celu podejmowanie dalszych działań i ustanawianie nowych procedur wykraczających poza istniejącą sytuację prawną. Nasz wniosek dotyczy dążenia do wprowadzenia dodatkowych przepisów wychodzących poza minimalne wymogi określone dyrektywą. (Zob. przykład, rozdział 3.6 i 3.7, a także wskazówki praktyczne przedstawione w rozdziale 4).

Poniższe sugestie zostały przedstawione za pośrednictwem zróżnicowanych platform, w tym kwestionariuszy/ankiet rozprowadzanych wśród uczestników projektu, poprzez warsztaty odbywające się w Berlinie, Amsterdamie i Paryżu, jak również w grupach roboczych na konferencji końcowej w Brukseli, gdzie, podczas licznych dyskusji swój wkład wnieśli zarówno eksperci z zakresu prawa, jak i członkowie związków zawodowych.

## **2 DZIAŁANIA ZAPOBIEGAWCZE JAKO MYŚL PRZEWODNIA DYREKTYWY**

Kryzys finansowy lub nawet wszczęte postępowanie w sprawie niewypłacalności przedsiębiorstwa wiąże się z istotnymi cięciami oraz niepewnością dotyczącą pracowników, których cała sprawa dotyczy, lecz również dla rad zakładowych, a także związków zawodowych, które reprezentują ich interesy. W takiej sytuacji miejsca pracy w przedsiębiorstwie stają się częściowo lub nawet całkowicie zagrożone, perspektywy na przyszłość niejasne, a roszczenia (dotyczące wynagrodzeń/rekompensat) pracowników wobec przedsiębiorstwa mogą okazać się niemożliwe do zrealizowania lub mogą zostać zrealizowane jedynie w części.

Niemal każde przedsiębiorstwo w ramach prowadzonej działalności doświadczyło kryzysów, które w najgorszym przypadku mogły doprowadzić do jego zamknięcia lub przynajmniej do wdrożenia zdecydowanych zmian lub działań z zakresu restrukturyzacji zapobiegawczej. Kryzys mogą wywołać zarówno czynniki zewnętrzne, jak i wewnętrzne, niemniej jednak w większości przypadków mamy do czynienia z połączeniem obu tych przyczyn. Przyczyny kryzysów korporacyjnych są złożone. Błędy ludzkie w zakresie działań podejmowanych przez kierownictwo przedsiębiorstwa łączą się z przyczynami strukturalnymi, np. przestarzałe produkty i środki produkcji, nietrafione inwestycje, procesy, procedury i struktury komunikacji w przedsiębiorstwie.

W przypadku niewypłacalności przedsiębiorstw mamy do czynienia również z określonymi fazami kryzysów, które jako czynniki pojedyncze nie stanowią zagrożenia dla istnienia przedsiębiorstwa, niemniej jednak prowadzą one zazwyczaj do wdrożenia istotnych działań korygujących i restrukturyzacyjnych:





Źródło: PCG 2019

Działania te wiążą się ze znaczącymi oraz negatywnymi konsekwencjami dotyczącymi pracowników: redukcja personelu, redukcja kosztów, ograniczenia dotyczące wyników związane z lokalizacją i produktem, wzmocnienie wyników w zakresie procesów roboczych.

Ukryte kryzysy mogą rodzić poważne konsekwencje. Późniejsze zdarzenia związane z nieudaną restrukturyzacją, a nawet pominięte działania restrukturyzacyjne mogą zagrozić istnieniu przedsiębiorstwa oraz zwiększyć ryzyko niewypłacalności.

Dlatego też, w celu zwiększenia pola manewru przedstawicieli pracowników, kluczowe znaczenie ma rozpoznawanie kryzysów korporacyjnych w ich najwcześniejszym stadium. Takie podejście jest konieczne, ponieważ kryzysów zagrażających istnieniu przedsiębiorstwa można uniknąć, identyfikując na wczesnym etapie przyczyny i czynniki napędzające kryzys oraz podejmując działania naprawcze i zapobiegawcze, o ile pozwalają na to czas i możliwości.

## 2.1 Systemy wczesnego ostrzegania – użyteczne narzędzia identyfikacji kryzysów finansowych

Stosowanie systemów wczesnego ostrzegania w zakresie monitorowania potencjalnego kryzysu jest całkowicie zgodne z nową dyrektywą. Zgodnie z art. 3 (3): „Państwa członkowskie mają obowiązek zapewnić dłużnikom i przedstawicielom pracowników dostęp do odnośnych i aktualnych informacji na temat dostępności narzędzi wczesnego ostrzegania oraz procedur i środków dotyczących restrukturyzacji i spłaty długu”. Jest to niezwykle ważna oraz pozytywna kwestia wymagająca intensywnego monitorowania.

**ZALECENIE I:*****Ustanowienie narzędzi wczesnego ostrzegania oraz zagwarantowanie dostępu do przedstawicieli pracowników***

W ramach transpozycji dyrektywy do prawa krajowego konieczne jest monitorowane kwestii dotyczących uwzględnienia tego naglącego problemu.

Niezbędne jest tutaj wprowadzenie do prawa krajowego lub układów zbiorowych i ustalonych praktyk systemów wczesnego ostrzegania i procedur oraz zagwarantowanie dostępu do narzędzi przeznaczonych dla pracowników! Spróbujmy zatem zagwarantować implementację systemu wczesnego ostrzegania w trakcie wdrażania dyrektywy, uwzględniając przy tym wszelkie istotne informacje, o których mowa w art. 3 (3). W odniesieniu, na przykład, do sytuacji w Niemczech w kontekście zdecydowanego podejścia dotyczącego współdecydowania do chwili obecnej nie została opracowana podstawa prawna odnosząca się do prawa do informacji, która spełniałaby tego typu surowe wymogi omawianej dyrektywy. Zarówno w tym przypadku, jak i w pozostałych krajach mamy do czynienia z pilną potrzebą wdrożenia odpowiednich działań.

Bardzo mile widziane są pomysły ekspertów dotyczące metod wdrażania systemu wczesnego ostrzegania do prawa krajowego oraz na poziomie przedsiębiorstw, gdyż zachęcają one do podejmowania dyskusji w obrębie europejskiego ruchu związkowego. Przykładowo temat ten był omawiany w ramach Europejskiego Komitetu EkonomicznoSpołecznego (EKES), a jednym z omawianych narzędzi było wprowadzenie prawnego obowiązku bezpośredniego informowania rady zakładowej przez księgowych w przypadku nieuchronnie pogarszającej się sytuacji finansowej. Sieć złożona z rady zakładowej, ekspertów zewnętrznych oraz związkowców może zainicjować proces edukacji w celu określenia podejścia w kwestii wczesnego ostrzegania, a także niezbędnych narzędzi. Podejście to powinno polegać na opracowaniu/wdrożeniu na poziomie przedsiębiorstwa systemu zróżnicowanych danych oraz kluczowych wskaźników wydajności (KPI), aby na podstawie informacji dostarczanych w ramach regularnie odbywanych spotkań (np. comiesięcznych) uzyskać dokładny, precyzyjny i pełny obraz sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa. Przedsiębiorcy oraz przedstawiciele pracowników powinni mieć równy dostęp do informacji w celu zapewnienia możliwości prowadzenia rozmów, a nawet negocjacji na równych warunkach. Tematy mogą dotyczyć, na przykład, sytuacji ekonomicznej i finansowej przedsiębiorstwa, sytuacji produkcyjnosprzedażowej, rozwoju ekonomicznego i rynkowego, sytuacji dotyczącej konkurencyjności i przemysłu, produkcji i programu inwestycyjnego, planów restrukturyzacji, zamykania firm, zmiany lokalizacji części firmy itp.<sup>4</sup>

## 2.2 Wsparcie dla przedstawicieli pracowników w zakresie oceny sytuacji ekonomicznej

Zgodnie z artykułem 3 (5): „Państwa członkowskie **mogą** udzielać przedstawicielom pracowników wsparcia w celu dokonania oceny sytuacji ekonomicznej dłużnika”.

Analiza sytuacji finansowej i ekonomicznej to tylko jedna strona omawianego podejścia. Istotna jest również możliwość przedstawienia przez wyspecjalizowanego eksperta zaleceń dotyczących pracowników, np. w odniesieniu do możliwości przedsiębiorstwa w zakresie wdrożenia procedury restrukturyzacji zapobiegawczej. Niemniej jednak, tego rodzaju wsparcia nie należy ograniczać wyłącznie do ekspertów z zakresu ekonomii. Niezbędne jest również zapewnienie dostępu do ekspertów z zakresu prawa wybranych przez rady zakładowe i/lub związki zawodowe. Ponadto ważne jest, aby przedstawiciele pracowników mogli korzystać z prawa do informacji i konsultacji w ramach ERZ w celu uzyskania satysfakcjonującego obrazu sytuacji

4 ETUI, na szczeblu europejskim, oferuje różne szkolenia dotyczące wspomnianych wyżej kwestii, przeznaczone dla rad zakładowych.

ekonomicznej i społecznej całej grupy (np. celem uniknięcia sztucznej niewypłacalności spowodowanej wewnętrznymi operacjami finansowymi grupy).<sup>5</sup>

## **ZALECENIE II:**

### ***Udzielenie wsparcia ze strony ekspertów prawnych i ekonomicznych***

Ocena sytuacji przedsiębiorstwa pogrążonego w kryzysie jest procesem niezwykle złożonym, dlatego zazwyczaj nie może być przeprowadzana na własną rękę przez przedstawicieli pracowników. Jesteśmy świadomi, że dzięki współpracy z doradcami i ekspertami jesteśmy w stanie usprawnić procesy informacyjne oraz konsultacyjne zarówno na szczeblu krajowym, jak i europejskim.<sup>6</sup> W takim przypadku dyrektywa oferuje możliwość korzystania z wiedzy eksperckiej (art. 3 (5)). Powinniśmy być świadomi tej istotnej dla sprawy swobody w podejmowaniu działań, dlatego też kwestia ta powinna zostać objęta ustawodawstwem krajowym. Każdy etap realizowanego procesu powinien uwzględniać zaangażowanie ekspertów (zarówno przed, jak i po ogłoszeniu niewypłacalności). Rada zakładowa bądź związek zawodowy, w zależności od specyfiki danego kraju, powinny mieć możliwość korzystania z usług wybranych przez siebie ekspertów. Mogą to być prawnicy i/lub eksperci biznesowi. Osoby te mogą rozwiązać kwestię braku wiedzy leżącą po stronie rad zakładowych. Finansowanie tego rodzaju poradnictwa przeznaczonego dla przedstawicieli pracowników powinno zostać sfinansowane przez samo przedsiębiorstwo, szczególnie w przypadku braku specjalnego funduszu krajowego bądź sektorowego. W przypadku braku porozumienia, organem właściwym dla rozstrzygnięcia tej kwestii jest sąd. W Austrii, a także w niektórych krajach związkowych w Niemczech, można skorzystać z pomocy państwowych izb pracy.

## **2.3 Zagadnienia dotyczące restrukturyzacji zapobiegawczej**

Jakie wymagania mogą mieć istotne znaczenie dla pracowników w kwestii zrównoważonej koncepcji zapobiegawczej reorganizacji przedsiębiorstwa?

- Należy sprawdzić, czy kierownictwo przedsiębiorstwa lub syndyk masy upadłościowej/specjalista ds. restrukturyzacji przedstawił zrozumiałą i spójną koncepcję restrukturyzacji.
- Niezbędne jest ustanowienie przepisów oraz zawarcie porozumień koncentrujących się na procesie wdrażania prewencyjnych działań restrukturyzacyjnych oraz utrzymaniu wpływu przedstawicieli pracowników zarówno w kwestii informacyjnej, jak i konsultacyjnej.
- Należy podjąć próbę wdrożenia intensywnego i regularnego planu nadzoru oraz oceny procesu restrukturyzacji i reorganizacji.
- Jeśli to możliwe, należy również aktywnie włączać i wspierać pracowników w obręb całego procesu zmian (np. w kwestii szkoleń pracowników).

5 Zob. motyw nr 37 europejskiej dyrektywy 2009/38/WE w sprawie europejskich rad zakładowych: Ze względu na skuteczność, spójność i pewność prawną zachodzi potrzeba ustanowienia łącznika pomiędzy dyrektywą a poziomami informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami wyznaczonymi przez społeczność oraz na mocy prawa krajowego i/lub zwyczajów. Pierwszeństwo powinny mieć negocjacje prowadzone w sprawie procedur łączenia informacji dotyczących każdego przedsiębiorstwa bądź grupy przedsiębiorstw. W przypadku braku porozumienia w tej kwestii oraz gdy przewidywane jest podjęcie decyzji mogących prowadzić do wprowadzenia istotnych zmian w organizacji pracy bądź w stosunkach umownych, proces ten należy realizować zarówno na szczeblu krajowym, jak i europejskim, z poszanowaniem kompetencji, a także obszarów działania organów reprezentujących pracowników. Opinie wyrażane przez Europejską Radę Zakładową nie powinny naruszać kompetencji centralnych organów kierowniczych w zakresie przeprowadzania niezbędnych konsultacji, zgodnie z harmonogramami przewidzianymi ustawodawstwem krajowym lub stosowanymi praktykami. Konieczne może okazać się dostosowanie ustawodawstwa krajowego i/lub praktyk w celu zagwarantowania, iż Europejska Rada Zakładowa będzie mogła, w stosownych przypadkach, otrzymywać informacje wcześniej lub w tym samym czasie co krajowe organy reprezentujące interesy pracowników, bez obniżania ogólnego poziomu ochrony pracowników.

6 Zob. publikacja Jana Cremersa i Pascale'a Lorbera „Transpozycja przepisów dyrektywy przekształconej w sprawie funkcjonowania Europejskiej Rady Zakładowej (2015)”. <https://www.workerparticipation.eu/EuropeanWorksCouncils/RecastDirective>

- Należy natychmiast reagować na zmiany o charakterze niepożądanym.
- Proces restrukturyzacji bardzo często jest niezwykle czasochłonny, zatem konieczne jest, aby restrukturyzacja układów zbiorowych (w tym np. odstąpienie od wypłat pracowniczych) w porozumieniu z pracodawcą również uwzględniała realizowany proces. Oznacza to, iż umowy powinny zawierać ustępy umożliwiające pracownikom regularne monitorowanie (również z udziałem ekspertów) tego okresu, a w przypadku nieprzestrzegania zobowiązań – anulowanie porozumienia. Należy także określić warunki oraz konsekwencje odstąpienia od umowy.

#### **ZALECENIE III:**

Dla ETUC oraz jej organizacji stowarzyszonych oczywistym jest fakt, iż jakiegokolwiek działania z zakresu restrukturyzacji zapobiegawczej nie powinny być wdrażane bez odpowiedniego udziału pracowników jako stron zainteresowanych. Rady zakładowe powinny mieć możliwość aktywnego przedstawiania alternatywnych propozycji dotyczących zapobiegania kryzysom. Syndyk masy upadłościowej powinien być zobowiązany nie tylko do przeanalizowania aspektów finansowych restrukturyzacji zapobiegawczej, ale również do opracowania kompleksowej koncepcji kontynuacji działalności.

## **3 ODPOWIEDŹ NA KWESTIE DOTYCZĄCE INTERESÓW PRACOWNIKÓW**

### **3.1 Konieczność zabezpieczenia roszczeń pracowników podczas restrukturyzacji zapobiegawczej**

W artykule 1(1a) dotyczącym przedmiotu i zakresu stosowania dyrektywy określono „zasady dotyczące ram restrukturyzacji zapobiegawczej dostępne dla dłużników znajdujących się w trudnej sytuacji finansowej, w przypadku gdy istnieje prawdopodobieństwo niewypłacalności, w celu zapobiegnięcia niewypłacalności i zapewnienia dłużnikowi możliwości utrzymania się na rynku”.

W art. 1 (5a) zapisano: „państwa członkowskie mogą postanowić o wykluczeniu roszczeń lub o ich nieuwzględnieniu w obrębie ram restrukturyzacji zapobiegawczej, gdzie szczególny nacisk położono na „**istniejące oraz przyszłe roszczenia obecnych lub byłych pracowników**”.

Ten punkt jest niezwykle istotny. Tego rodzaju klauzule zawierające określenie „może” pozostawiają miejsce dla debat na szczeblu krajowym oraz umożliwiają wdrażanie odpowiednich działań, wyznaczając tym samym ich kierunek oraz tworząc atmosferę sprzyjającą zmianom.

#### **ZALECENIE IV:**

##### ***Brak wpływu na prawa pracowników w obrębie wdrażania prewencyjnych działań restrukturyzacyjnych***

Dyrektywa powinna zostać wdrożona w taki sposób, aby realizowana restrukturyzacja zapobiegawcza nie wpływała na prawa pracowników jako całości. Ponadto ze względów politycznych należy uwzględnić art. 1 (5a) dyrektywy, nie podważając przy tym pozycji pracowników w obrębie krajowego systemu społeczno-gospodarczego! Należy podjąć próbę wywarcia wpływu prowadzącego do zapewnienia przez państwa członkowskie całkowitego wyłączenia wymogów pracowniczych z planu restrukturyzacji. Ich aktywne zaangażowanie powinno opierać się nie na roli wierzycieli, lecz na roli zainteresowanych stron.

Ze względu na ścisły związek z debatą na temat sposobów ochrony roszczeń pracowników, warto zapoznać się z artykułem 6. W tym przypadku określa się go jako zawieszenie indywidualnych działań w zakresie egzekwowania prawa. „Państwa członkowskie powinny zapewnić dłużnikom możliwość skorzystania z zawieszenia indywidualnych działań egzekucyjnych w celu zapewnienia wsparcia w przypadku negocjowania planu restrukturyzacji w ramach realizacji działań na rzecz restrukturyzacji zapobiegawczej”.

Wykorzystując zawiadomienie o wszczęciu egzekucji, wierzyciele grożą swoim dłużnikom dochodzeniem swoich roszczeń w drodze przymusu, w obrębie określonych ram czasowych. Dyrektywa oferuje obecnie możliwość zawieszenia (moratorium), jako działania podejmowanego na rzecz restrukturyzacji zapobiegawczej. W tym przypadku również mamy do czynienia ze znaczną swobodą działania, ponieważ „państwa członkowskie **mogą** postanowić, iż organy sądowe lub administracyjne mogą posiadać prawo odmowy udzielenia zgody na zawieszenie indywidualnych działań w zakresie egzekwowania przepisów, jeżeli takie zawieszenie nie będzie konieczne lub jeżeli nie pozwoliłoby ono osiągnąć celu określonego w paragrafie pierwszym”.

„W drodze odstępstwa od paragrafu 1 państwa członkowskie **mogą** stosować paragraf 2<sup>7</sup> w kontekście **roszczeń pracowników**, jeżeli i w zakresie, w którym, państwa członkowskie zagwarantują wypłatę takich roszczeń w ramach restrukturyzacji zapobiegawczej na zbliżonym poziomie ochrony”.

#### **ZALECENIE V:**

**Pracownicy muszą mieć możliwość dochodzenia swoich roszczeń nawet w przypadku niewypłacalności**

Roszczenia pracownicze, jak chociażby roszczenia z tytułu wynagrodzeń, muszą zostać wyłączone z zawieszenia oraz z zakazu egzekwowania, co oznacza, iż pracownicy muszą mieć możliwość dochodzenia swoich roszczeń nawet w przypadku niewypłacalności!

### **3.2 Niewyłączenie roszczeń pracowników – uprzywilejowana klasa wierzycieli**

W najgorszym wypadku, gdy roszczenia pracowników nie zostaną wyłączone z transpozycji dyrektywy (warto tutaj porównać nasze żądania z artykułem 1 (5a)), pracownicy mogą uzyskać taki sam status, jak pozostali wierzyciele. W takiej sytuacji, ze względu na brak możliwości obrony, państwa członkowskie, w kontekście pozostałych wierzycieli, powinny zapewnić pracownikom status uprzywilejowany.

#### **ZALECENIE VI:**

**Pracownicy powinni zostać zaliczeni do uprzywilejowanej kategorii wierzycieli**

Podmioty takie jak związki zawodowe powinny nalegać, aby pracownicy byli traktowani jako grupa uprzywilejowana w ramach realizacji procesów z zakresu restrukturyzacji zapobiegawczej w sprawach, w których ich roszczenia (w kontekście uregulowań prawnych) nie zostaną wyłączone! Roszczenia pracowników zasługują na szczególną ochronę i dlatego należy zajmować się nimi w pierwszej kolejności, przed wszystkimi pozostałymi roszczeniami.

7 Artykuł 6 (2): „Bez uszczerbku dla paragrafu 4 i 5 państwa członkowskie powinny zagwarantować, aby zawieszenie indywidualnych działań w zakresie egzekwowania przepisów mogło obejmować wszelkiego rodzaju roszczenia, w tym wierzytelności zabezpieczone oraz uprzywilejowane”.

### 3.3 Restrukturyzacja zapobiegawcza – wdrożenie podejmowane w odpowiedzi na wnioski pracowników

Artykuł 4 dotyczy dostępności ram restrukturyzacji zapobiegawczej. W związku z powyższym warty odnotowania staje się również paragraf 8: „Państwa członkowskie mogą również zapewnić, iż plan działań z zakresu restrukturyzacji zapobiegawczej przewidziany w niniejszej dyrektywie będzie dostępny na wniosek wierzycieli i **przedstawicieli pracowników**, pod warunkiem uzyskania zgody dłużnika. Państwa członkowskie **mogą** ograniczyć wspomniany wymóg uzyskania zgody dłużnika do przypadków, w których dłużnikami są MŚP”.

#### **ZALECENIE VII:**

##### **Zapewnienie przedstawicielom pracowników swobody w zakresie inicjowania procesu restrukturyzacji zapobiegawczej**

Państwa członkowskie zobowiązane są zagwarantować, aby przedstawiciele pracowników, podczas transpozycji do prawa krajowego, mieli również możliwość inicjowania procesu restrukturyzacji zapobiegawczej we wszystkich kategoriach przedsiębiorstw, niezależnie od ich wielkości.

### 3.4 Wyznaczenie specjalisty (obowiązkowe)

Zgodnie z artykułem 5: „Państwa członkowskie mają obowiązek zapewnić, aby dłużnicy korzystający z procedur restrukturyzacji prewencyjnej mieli całkowitą lub przynajmniej częściową kontrolę nad swoimi aktywami oraz bieżącą działalnością gospodarczą”. Ponadto zgodnie z artykułem 5 (2): „jeżeli zajdzie taka potrzeba, decyzja o wyznaczeniu przez organ sądowy lub administracyjny specjalisty czuwającego nad prawidłowością działań restrukturyzacyjnych podejmowana będzie indywidualnie dla każdego przypadku, z wyjątkiem określonych okoliczności, w których państwa członkowskie **mogą** w każdym przypadku wymagać obowiązkowego wyznaczenia takiej osoby”.

#### **ZALECENIE VIII:**

##### **Zapewnienie przedstawicielom pracowników prawa do konsultacji ze specjalistą w postępowaniu restrukturyzacyjnym (zapobiegawczym)**

Należy podjąć próbę wywarcia wpływu w zakresie wdrożenia do obowiązujących przepisów prawa krajowego przepisów umożliwiających pracownikom uzyskiwanie informacji oraz do konsultacji ze specjalistą w postępowaniu restrukturyzacji zapobiegawczej, bez względu na to, czy będzie to osoba wyznaczona w sposób obowiązkowy (gdyż dyrektywa pozostawia swobodę decydowania), czy dany przypadek będzie kwestią indywidualną w ramach transpozycji do prawa krajowego.

Strategie i stanowiska wobec wewnętrznej samorządności w zakresie restrukturyzacji przed ogłoszeniem niewypłacalności realizowanej przez istniejące kierownictwo wobec zewnętrznej administracji organów zewnętrznych powinny być wyjaśniane w każdym indywidualnym przypadku przez przedstawicieli pracowników przy wsparciu związków zawodowych oraz ich ekspertów ds. ekonomii. Czy określone przypadki powinny uwzględniać możliwość samodzielnego zarządzania, czy też pierwszeństwo powinna mieć administracja zewnętrzna?

Doświadczenie wskazuje, iż rady zakładowe mogą w znacznym stopniu przyczynić się do kontynuacji działalności przedsiębiorstwa w przypadku niewypłacalności poprzez dzielenie się ze specjalistami wiedzą na temat produkcji lub usług. Bardzo często pracownicy są w stanie zidentyfikować i wskazać problemy w obrębie procesów stanowisk pracy, w organizacji i zarządzaniu wskazując możliwe rozwiązania ekonomiczne i alternatywy oraz ewentualnie angażując się w poszukiwania inwestorów.

### 3.5 Restrukturyzacja zapobiegawcza nie powinna wpływać na prawa pracowników

Zgodnie z artykułem 13: „Państwa członkowskie mają obowiązek zapewnić, aby procedury z zakresu restrukturyzacji prewencyjnej nie miały wpływu na prawa zbiorowe pracowników wynikające z krajowego lub unijnego prawa pracy”.

Niemniej jednak w każdej sytuacji, w której zagrożone są płace oraz miejsca pracy, przedstawiciele pracowników powinni wnieść więcej niż jedynie opinię, co pozwoli uniknąć prowadzenia negocjacji z pozycji strony „przypartej do muru”. W artykule 13 (2) czytamy: *W przypadku, gdy plan restrukturyzacji obejmuje środki prowadzące do zmian w organizacji pracy lub w stosunkach umownych z pracownikami środki te powinny zostać zatwierdzone przez tychże pracowników, o ile obowiązujące przepisy prawa krajowego lub układy zbiorowe przewidują w takich przypadkach tego rodzaju zatwierdzenie.*

Artykuł 13 dyrektywy wskazuje, iż ramy restrukturyzacji zapobiegawczej nie obejmują indywidualnych i zbiorowych praw pracowników; bezpośrednie brzmienie oraz zastosowanie artykułu 13 mogłoby zostać wykorzystane do zwiększenia/rozszerzenia praw przedstawicieli pracowników w kontekście status quo państw członkowskich. W przeciwnym razie norma wymieniona w dyrektywie miałaby wyłącznie znaczenie deklaratywne, tzn. wymóg ten miałby charakter prawa specjalnego w kontekście procedury restrukturyzacji prewencyjnej<sup>8</sup>.

#### **ZALECENIE IX:**

***Pracownikom, o ile wyrażą takie życzenie, należy przyznać wyraźne prawo do udziału w procesie restrukturyzacji zapobiegawczej***

Dyrektywa, jako całość, umożliwia wskazanie kilku silnych przepisów związanych z uczestnictwem. W związku z powyższym, w kontekście wdrażania ważne jest nie tylko posiadanie silnej pozycji podczas głosowania nad planami restrukturyzacji. Pracownikom należy przyznać także wyraźne prawo do udziału w procesie restrukturyzacji zapobiegawczej.

Pracownicy, jako wierzyciele, traktowani są na równi z bankami bądź innymi akcjonariuszami.<sup>9</sup> Podmioty stowarzyszone powinny starać się wykorzystać możliwość transpozycji nie tylko w celu utrzymania istniejących praw i instrumentów, lecz także wprowadzenia nowych. Należy również zapewnić prawo głosu w sprawie zmian organizacyjnych (artykuł 13.2).

### 3.6 Utworzenie komitetu wierzycieli, w skład którego wchodzić będą przedstawiciele pracowników

W ramach realizacji warsztatów krajowych dotyczących projektu „Wzmacnianie głosu pracowników w przypadkach niewypłacalności” zrodziło się wiele znakomitych pomysłów, które nie zostały odzwierciedlone w dyrektywie ani jej interpretacjach, a zasługują na omówienie i wdrożenie na szczeblu krajowym – dotyczy np. obowiązku obecności przedstawicieli pracowników w zgromadzeniu wierzycieli.

Należy mieć świadomość, iż zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi, niewskazane jest podejmowanie decyzji w sprawie środków zapobiegawczych w przypadku niewypłacalności bez uczestnictwa w zgromadzeniach osób reprezentujących pracowników i/lub związki zawodowe!

8 Według prawnika zarządu niemieckiego przedsiębiorstwa IG Metall z departamentu prawa pracy zajmującego się również prawem odnoszącym się do niewypłacalności.

9 Jest to kwestia, którą pierwotnie zajęła się Komisja Zatrudnienia i Spraw Socjalnych Parlamentu Europejskiego.



**ZADANIA PRZEDSTAWICIELI PRACOWNIKÓW W ZGROMADZENIU WIERZYCIELI**

Źródło: Wellensiek, warsztaty związków zawodowych IGBCE 2016

Pracownicy powinni w drodze głosowania powołać przedstawicieli<sup>10</sup> reprezentujących ich interesy w zgromadzeniu wierzycieli w charakterze strony zainteresowanej. W systemach prawnych, w których znana jest instytucja zgromadzenia wierzycieli, należy również domagać się ustanowienia (tymczasowego) zgromadzenia wierzycieli celem zrealizowania procedury restrukturyzacji prewencyjnej. Bezwzględnie i w przypadku wszystkich państw członkowskich UE należy domagać się wczesnego informowania i uczestnictwa przedstawicieli pracowników, a więc wdrażania instrumentów porównywalnych ze zgromadzeniami wierzycieli.

Wspomniane podejście do kwestii głosowania obejmuje przypadki, w których specjaliści mogą być wybierani przez zgromadzenie wierzycieli z listy lub puli wstępnie zatwierdzonych ekspertów, dostarczanej przez organ sądowy lub administracyjny.<sup>11</sup> W przypadku dokonywania wyboru specjalisty zgromadzeniu wierzycieli można przyznać pewien zakres swobody w ogólnym odniesieniu do wiedzy fachowej i doświadczenia takiej osoby oraz wymagań dotyczących konkretnego przypadku, w szczególności w kontekście roszczeń pracowników. Uczestnictwo w zgromadzeniu na możliwie jak najwcześniejszym etapie pozwoli przedstawicielom pracowników przyczynić się do wyboru najbardziej odpowiedniego i doświadczonego specjalisty.

W systemach prawnych, w których znana jest instytucja zgromadzenia wierzycieli, należy również domagać się ustanowienia (tymczasowego) zgromadzenia wierzycieli celem zrealizowania procedury restrukturyzacji prewencyjnej. Bezwzględnie i w przypadku wszystkich państw członkowskich należy domagać się wczesnego informowania i uczestnictwa przedstawicieli pracowników, a więc wdrażania instrumentów porównywalnych ze zgromadzeniami wierzycieli.

**ZALECENIE X:*****Wyjście poza ramy prawne dyrektywy***

Udział przedstawicieli pracowników jest bezwzględnie konieczny i powinien zostać uwzględniony w przepisach prawa krajowego, gdyż stanowi niezwykle istotną kwestię mającą wpływ na perspektywę pracowników w obrębie działań dotyczących niewypłacalności (lub niewypłacalność poprzedzających).

<sup>10</sup> Mogą to być członkowie rady zakładowej wspierani przez zewnętrznego eksperta i członka związku zawodowego.

<sup>11</sup> Zob. notatka referencyjna nr 40 w sprawie dyrektywy

**Zgromadzenie wierzycieli:**

Już od dłuższego czasu jednym z postulatów ETUC jest ustanowienie zgromadzenia wierzycieli uwzględniającego udział przedstawicieli pracowników w celu monitorowania funkcjonowania przedsiębiorstwa i powodzenia działań wdrażanych w ramach restrukturyzacji (zapobiegawczej).

**Szkolenie:**

Doświadczenie płynące z krajów takich jak Niemcy wskazuje, iż konieczne jest zapewnienie odpowiednich szkoleń umożliwiających wyposażenie przedstawicieli pracowników w niezbędną, podstawową wiedzę. Posiadanie odpowiednich umiejętności jest niezbędne w przypadku konieczności zrealizowania wszystkich etapów postępowania w sprawie niewypłacalności (oraz sytuacji mogących do niewypłacalności doprowadzić). W celu poszerzenia wiedzy specjalistycznej pełnoetatowych pracowników związków zawodowych, ekspertów ochotników oraz rad zakładowych niezbędne jest organizowanie szkoleń i sesji informacyjnych na temat niewypłacalności. Istnieje możliwość wybrania jednego spośród członków rady zakładowej w oparciu o zasadę dobrowolności i jego przeszkolenia, aby mógł stać się ekspertem w tej dziedzinie. Udośćniono już niektóre spośród podręczników i broszur związków zawodowych.<sup>12</sup>

Przedstawiciele pracowników powinni posiadać wiedzę na temat praw pracowników w obrębie wszystkich faz postępowania związanego z niewypłacalnością (również przed i po jego zakończeniu). Jeżeli pracownicy mogą utracić swoje stanowiska pracy z powodu niewypłacalności, powinni oni znać swoje prawa wynikające z dyrektywy 80/987/WE.<sup>13</sup>

**3.7 Możliwa treść szkoleń przeznaczonych dla przedstawicieli pracowników**

W przypadku tego rodzaju szkoleń należy przedyskutować kwestię dotyczącą wpływu przedstawicieli pracowników na proces podejmowania decyzji oraz wyboru doświadczonego specjalisty skupiającego swoje działania na ochronie interesów pracowników. W oparciu o propozycję zawartą w rozdziale 2.4, podejmując współpracę z ekspertami krajowymi oraz zgodnie z zaleceniami członków związków zawodowych można stworzyć wspólną listę kryteriów „dobrego specjalisty z punktu widzenia rady zakładowej”. Tego typu program szkoleniowy powinien być zgodny z krajowymi ramami i procedurami prawnymi. Po pierwsze istotna byłaby tutaj znajomość praw przedstawicieli pracowników. Po drugie dzielenie się wiedzą na temat skutecznych modeli zastosowanych z powodzeniem w innych projektach restrukturyzacyjnych może okazać się dla przedstawicieli pracowników niezwykle pomocne, zwłaszcza w przypadkach, gdy zagrożone będą płace i miejsca pracy. Zagwarantowanie takiego szkolenia radom zakładowym oraz pracownikom jest bardzo potrzebne, zwłaszcza w czasie kryzysów finansowych lub w przypadku zagrożenia niewypłacalnością.

**3.8 Zawieszenie indywidualnych działań w zakresie egzekwowania prawa**

Zgodnie z artykułem 6 (2): „Bez uszczerbku dla paragrafu 4 i 5, państwa członkowskie powinny zagwarantować, aby zawieszenie indywidualnych działań w zakresie egzekwowania przepisów mogło obejmować wszelkiego rodzaju roszczenia, w tym wierzytelności zabezpieczone oraz uprzywilejowane.” W artykule 6 (5) określono, iż niniejsze rozporządzenie nie ma zastosowania do roszczeń pracowników. „W drodze odstępstwa od paragrafu 1 państwa członkowskie mogą stosować paragraf 2 w kontekście roszczeń pracowników jeżeli i w zakresie, w którym, państwa członkowskie zagwarantują wypłatę takich roszczeń w ramach restrukturyzacji zapobiegawczej na zbliżonym poziomie ochrony”.

12 Zob. dokumentacja IG Metall „Bankructwo, niewypłacalny pracodawca: co to oznacza dla pracowników?”

[https://netkey40.igmetall.de/homepages/virtuellergewerkschaftssekretaer/hochgeladenedateien/materialien/pdfs/1\\_4\\_11a.pdf](https://netkey40.igmetall.de/homepages/virtuellergewerkschaftssekretaer/hochgeladenedateien/materialien/pdfs/1_4_11a.pdf)

13 Dyrektywa Rady 80/987/EWG z dnia 20 października 1980 roku w sprawie ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy

Państwa członkowskie mogły już uwzględnić środki mające na celu zabezpieczenie interesów pracowników, do których zaliczyć możemy np. funkcjonujący system gwarancyjny obejmujący wynagrodzenia oraz zapewniający taki sam poziom ochrony.

#### **ZALECENIE XI:**

##### ***Konieczność wypłacania wynagrodzeń***

System gwarancji wynagrodzeń jest kwestią o niezwykle istotnym znaczeniu, ponieważ w czasie kryzysu jest w stanie zapewnić pracownikom nieco większy stopień ochrony. Przykładowo, zgodnie z prawem niemieckim, pracownicy otrzymują pieniądze (wypłaty) w przypadku niewypłacalności pracodawcy, co w sytuacji takiej niewypłacalności nazywane jest płatnością „Insolvenzgeld”, co pozwala na zrekompensowanie utraty zarobków. Pieniądze te wypłacane są przez Federalny Urząd Pracy i finansowane przez pracodawców poprzez opłacane przez nich składki. Środki w ramach niemieckiego „Insolvenzgeld” są wypłacane maksymalnie przez okres trzech miesięcy. Niemniej jednak nie wszystkie składowe wynagrodzenia pokrywane są z tego typu lub podobnych funduszy. Kwestia podobieństwa w zakresie poziomów ochrony powinna zostać określona/wymieniona w prawie krajowym każdego z państw członkowskich.

### **3.9 Zabezpieczenie roszczeń pracowników w przypadku konieczności finansowania tymczasowego**

Omawiana dyrektywa zawiera pewne rozporządzenia w sprawie ochrony nowych metod finansowania, finansowania tymczasowego oraz innych transakcji związanych z restrukturyzacją (art. 17 i 18). Jest to zasadniczo dobre podejście, ponieważ dopływ „świeżego pieniądza” oraz wyższa stopa płynności mogą być oczywiście niezbędne do ustanowienia ram restrukturyzacji zapobiegawczej i utrzymania działalności gospodarczej. Niemniej jednak takie podejście, ujęte w dyrektywie, wymaga monitorowania.

#### **ZALECENIE XII:**

##### ***Jakakolwiek priorytetowa ochrona finansowania tymczasowego w obrębie środków restrukturyzacji zapobiegawczej nie może prowadzić do pogorszenia sytuacji związanej z roszczeniami pracowników, jeżeli uniknięcie niewypłacalności okaże się niemożliwe***

Przepisy dotyczące silniejszej ochrony finansowania tymczasowego nie mogą prowadzić do pogorszenia sytuacji pracowników. Niezbędne jest restrykcyjne przyznawanie przywilejów bankom oraz wierzycielom finansowym. Należy zapobiegać ogólnoeuropejskiemu zjawisku zwanemu „forum shopping”, czyli poszukiwaniu sądów stosujących prawo najbardziej korzystne dla strony, oraz równania w dół w kwestii niższych standardów krajowych.

**Uwaga:** w przypadku niepowodzenia restrukturyzacji zapobiegawczej oraz braku możliwości uniknięcia wynikającej z tego faktu niewypłacalności istnieje ryzyko związane z niewystarczającą ilością środków przeznaczonych dla pozostałych wierzycieli i pracowników. Wiąże się to z ryzykiem wcześniejszego zabezpieczenia przez pozostałych uprzywilejowanych wierzycieli swoich roszczeń, wykorzystujących w tym celu możliwości prawne (nadmierne przywileje nowych wierzycieli) funkcjonujące w niektórych krajach. W ten sposób dochodzi do niepodlegającego zakwestionowaniu zabezpieczenia ich roszczeń, pomimo istniejących roszczeń wysuniętych przez pracowników.

### 3.10 Przyjęcie planów restrukturyzacji – głosowanie pracowników oraz ich przedstawicieli

„Państwa członkowskie mają obowiązek zapewnić stronom poszkodowanym prawo głosu w sprawie przyjęcia planu restrukturyzacji. Strony, które nie są poszkodowane, nie będą miały prawa głosu podczas przyjmowania wspomnianego planu”, zgodnie z artykułem 9 (2).

#### **ZALECENIE XIII:**

***Pracownicy, jako strona poszkodowana, muszą mieć zapewnione prawo głosu w sprawie przyjęcia planu restrukturyzacji***

Posiadanie prawa głosu stanowi bardzo ważny element koncepcji demokracji w miejscu pracy. Dlatego ważne jest nie tylko zapewnienie pracownikom, jako grupie interesariuszy, prawa do informacji i konsultacji, lecz również bezwzględne prawa głosu oraz zagwarantowanie dalszych możliwości wywierania w dowolnym momencie wpływu, a także, w tym przypadku, do podejmowania dalszych działań w kwestii restrukturyzacji zapobiegawczej.

### 3.11 Zatwierdzanie planów restrukturyzacji przez władze państwowe

Zgodnie z art. 10 (1c) państwa członkowskie mają obowiązek zagwarantować, aby plany restrukturyzacji pociągające za sobą utratę ponad 25% siły roboczej (o ile zezwala na to prawo krajowe) były wiążące jedynie w przypadku uzyskania zatwierdzenia ze strony organu sądowego lub administracyjnego.

Skutki stosowania art. 10 (1c) są trudne do przewidzenia. Co do zasady zwolnienia mogą być dokonywane wyłącznie zgodnie z obowiązującym prawem pracy. W związku z powyższym wymóg zatwierdzenia planu restrukturyzacji będzie, w najlepszym wypadku, zapewniał dodatkową ochronę pracowników – nadal będą obowiązywać istniejące przepisy prawa pracy państw członkowskich.

#### **ZALECENIE XIV:**

***Zatwierdzanie (zapobiegawczych) działań restrukturyzacyjnych przez organ sądowy lub administracyjny, w przypadku przewidywanego wpływu na pracowników***

Wszelkie restrukturyzacje (zapobiegawcze) mające wpływ na pracowników winny zostać zatwierdzone przez organ sądowy lub administracyjny. Dodatkowo, artykuł ten stanowi silny argument potwierdzający, iż posiadanie prawa głosu jest niezwykle ważnym elementem koncepcji demokracji w miejscu pracy. Wskazuje on, iż dla pracowników jako „wierzycieli uprzywilejowanych” istotne jest posiadanie prawa głosu w zakresie wpływu i działań podejmowanych w sprawie restrukturyzacji (zapobiegawczej) oraz wywierania wpływu na decyzje administracyjne lub sądowe.

### 3.12 Zapobieganie nadużyciom oraz planowanym i celowym niewypłacalnościom

Podczas warsztatów krajowych przeprowadzonych w ramach omawianego projektu zalecono, aby pracownicy oraz ich przedstawiciele mieli prawo do ujawniania nadużyć, takich jak zaplanowane i celowe przypadki niewypłacalności (tj. nadużywania postępowania w przypadku niewypłacalności w celu pozbycia się roszczeń pracowniczych w sposób ukierunkowany oraz korzystny z ekonomicznego punktu widzenia). Bez wątpienia jest to kwestia zarówno trudna, jak i kluczowa, szczególnie w kontekście omawianej dyrektywy.

Z reguły nie ma możliwości udzielenia odmowy wierzycielowi uprawnionemu do roszczenia, który jest w stanie uzasadnić powód wszczęcia postępowania w przypadku niewypłacalności, a także interes prawny we

wszczęciu postępowania w przypadku niewypłacalności ze względu na państwowy monopol egzekucyjny. Jeżeli wniosek składany jest wyłącznie w celu wyeliminowania konkurencji lub „łatwego” pozbycia się pracowników, takie działanie może stanowić naruszenie prawa. W takim przypadku pracownicy powinni mieć możliwość korzystania z prawa do zgłaszania i ujawniania naruszeń. Jeżeli wniosek o ogłoszenie niewypłacalności został, w sposób niepozostawiający wątpliwości, złożony z przyczyn taktycznych, przedstawiciele pracowników powinni mieć prawo do zgłoszenia takiego działania do sądu upadłościowego.

#### **ZALECENIE XV:**

##### ***Ujawnianie nadużyć***

Przedstawiciele pracowników powinni również mieć prawo do skutecznego ujawniania i zaskarżania przypadków taktycznej niewypłacalności właściciela bądź kierownictwa. W celu wdrożenia powyższego pomocne będzie wprowadzenie do ustawodawstwa krajowego (zob. artykuł 5) przepisu o konieczności wyznaczenia specjalisty zewnętrznego. Właściciel oraz dyrektor powinni znajdować się pod nadzorem sądu upadłościowego i zgromadzenia wierzycieli.

Nadużyć oraz zaplanowanych i celowych niewypłacalności można uniknąć dzięki kilku wnioskom legislacyjnym, do których zaliczyć możemy m.in.: (1) zmniejszenie atrakcyjności restrukturyzacji w drodze bankructwa, np. poprzez zastosowanie rygorystycznych przepisów dotyczących przenoszenia własności przedsiębiorstw; (2) włączenie pracowników oraz ich przedstawicieli do postępowania w sprawie niewypłacalności; ustanowienie ścisłych wymogów dotyczących składania wniosków o ogłoszenie bankructwa i ponownego rozpoczęcia działalności.

Ryzyko nadużyć jest ściśle związane z kontrolą sądową oraz ustanowieniem jasnych wymogów dotyczących uprawomocnienia się wyroków sądowych. Im niższy będzie wymóg uprawomocnienia się wyroków sądowych, tym system będzie bardziej podatny na nadużycia. Wątpliwym również jest to, czy późniejsza kontrola sądowa będzie w stanie w rzeczywistości zrekomensować tego typu działania.

### **3.13 Możliwość korzystania ze środków odwoławczych**

Artykuł 16 oferuje możliwość apelacji:

*„Państwa członkowskie zobowiązane są zagwarantować, aby wszelkie przewidziane w prawie krajowym odwołania od decyzji o przyjęciu bądź odrzuceniu planu restrukturyzacji podjętej przez organ sądowy były wnoszone do sądu wyższej instancji. Państwa członkowskie zobowiązane są zagwarantować, aby odwołania od decyzji o zatwierdzeniu lub odrzuceniu planu restrukturyzacji podjętej przez organ administracyjny były wnoszone do organu sądowego.”*

#### **ZALECENIE XVI:**

##### ***Prawo do odwołania***

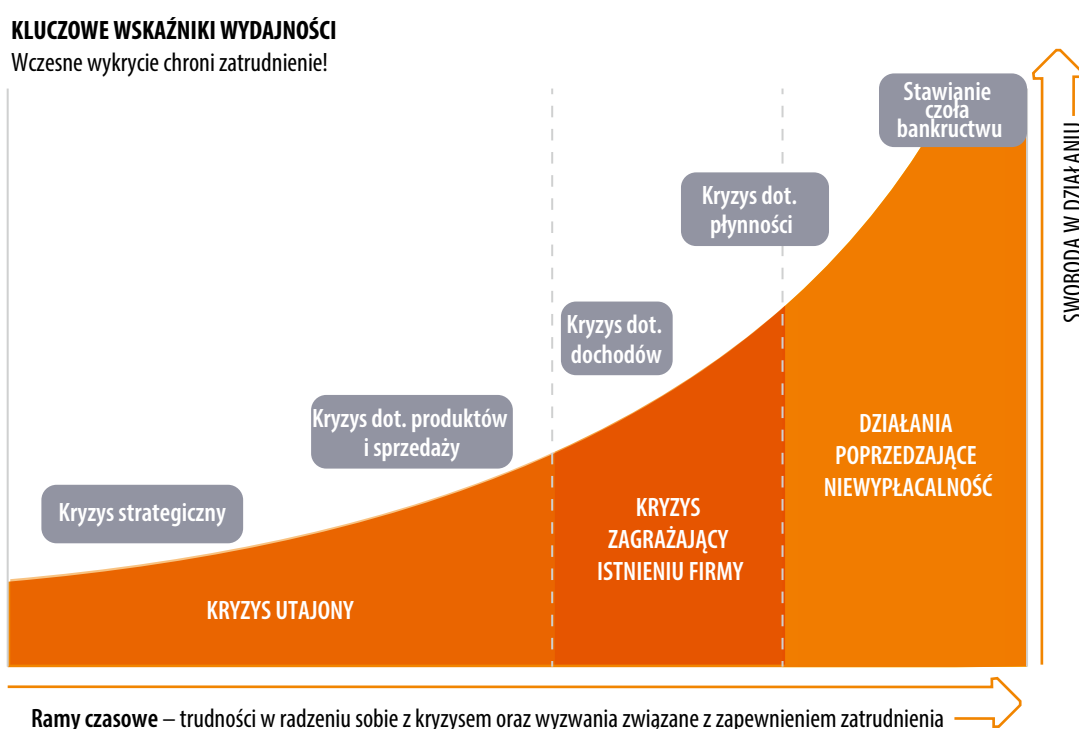
Niezbędne jest zaangażowanie rad zakładowych we wszystkie procedury z zakresu restrukturyzacji zapobiegawczej! Co więcej rady powinny również mieć prawo do odwoływania się.

## 4 WŁĄCZENIE PRZEDSTAWICIELI PRACOWNIKÓW – ZALECENIA

W jaki sposób możliwe jest uwzględnienie rad zakładowych oraz pracowników w koncepcji restrukturyzacji (zapobiegawczej)?

### 4.1 Bieżąca obserwacja sytuacji finansowej na poziomie przedsiębiorstwa

Przedstawiciele pracowników powinni zawsze starać się obserwować sytuację ekonomiczną i finansową oraz perspektywy przyszłego rozwoju firmy bądź grupy. Jeśli to możliwe, powinni również starać się reagować na najbardziej prawdopodobny przebieg kryzysu w firmie poprzez skontaktowanie się z kierownictwem. Aby wzmocnić możliwości działania przedstawicieli pracowników, ważne jest jak najwcześniejsze rozpoznawanie oznak kryzysu w firmie. Odpowiednim krokiem w kierunku zrozumienia tej złożonej kwestii mogą być szkolenia przedstawicieli pracowników w zakresie zagadnień finansowych i ekonomicznych, a także strategii firmy.<sup>14</sup>



Źródło: Materiały szkoleniowe PCG na temat analizy finansowej na rzecz ETUI (2017).

Zadaniem przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwie jest zapewnianie jasności i przejrzystości sytuacji finansowej przedsiębiorstwa/grupy. Jest to zgodne z interesami pracowników pracujących w stabilnym finansowo przedsiębiorstwie zapewniającym perspektywę zrównoważonej przyszłości. Zaleca się, aby rady zakładowe i/lub związki zawodowe (oraz ich eksperci) ściśle ze sobą współpracowały w celu określenia stopnia szczególności informacji, a także przeanalizowania wpływu trendów oraz danych liczbowych.

Z drugiej strony (zob. wykres), wczesny etap kryzysu wiąże się z posiadaniem większej ilości zasobów, tj. czasu i pieniędzy umożliwiających zapobiegnięcie kryzysowi zagrażającemu istnieniu przedsiębiorstwa oraz opracowanie działań na rzecz poprawy sytuacji, które wymagają czasu i pieniędzy, aby mogły przynieść żądany skutek.

<sup>14</sup> Zobacz również zalecenia ustanowione dla niemieckich przedstawicieli pracowników w przypadku niewypłacalności: „Notfallkoffer Insolvenz” autorstwa Rolfa Plake (2015) dla HansBöcklerStiftung

## 4.2 Tworzenie systemu wczesnego ostrzegania

Pierwszą usystematyzowaną ocenę sytuacji ekonomicznej i finansowej można przeprowadzić z wykorzystaniem listy kontrolnej, której ogólne ramy można opracować<sup>15</sup> i dostosować już na poziomie przedsiębiorstwa. Może okazać się ona dobrym i użytecznym narzędziem rady zakładowej starającej się zidentyfikować wczesne etapy kryzysu oraz prowadzić konsultacje z kierownictwem dotyczące wdrożenia działań z zakresu restrukturyzacji zapobiegawczej. Takie narzędzie może być przydatne zwłaszcza w przypadku, gdy rady zakładowe nie dysponują zewnętrznymi ekspertami ekonomicznymi w obrębie wewnętrznego komitetu ekonomicznego, jak w przypadku Francji czy Niemiec.

## 4.3 Analiza różnego rodzaju danych

Jakie dane należy poddawać analizie? Sytuacja ekonomiczna i finansowa oraz dane rynkowe stanowią niezbędne podstawy zapewniające możliwość wykorzystania ich w kontekście identyfikowania kryzysów w przedsiębiorstwie i podejmowania odpowiednich działań. Jednakże należy dokonać między nimi wyraźnego rozróżnienia:

Dane ilościowe w rozumieniu danych dotyczących zarządzania przedsiębiorstwem, które dostarczają informacji na temat rozwoju jego sytuacji ekonomicznej: przychody, zysk brutto, marża brutto, koszty i wydatki oraz wynik przedsiębiorstwa. Liczby, dane oraz fakty pochodzą z comiesięcznych sprawozdań (np. z miesięcznych sprawozdań finansowych/ rachunków zysków i strat, ocen ekonomicznych i wyników kwartalnych).

Dane jakościowe, które wynikają z oceny procesów operacyjnych lub które można zidentyfikować poprzez ich obserwację.

Rosnące zapasy gotowych wyrobów, brak surowca wyjściowego, pogorszenie jakości, reklamacje klientów lub nieregularna płatność faktur od dostawców – dostrzeganie tego rodzaju procesów w przedsiębiorstwie stanowi ważny punkt wyjścia w przypadku pytań oraz dyskusji prowadzonych pomiędzy radą zakładową a kierownictwem przedsiębiorstwa. Jednakże ostateczna ocena scenariuszy kryzysu wraz z członkami rady pracowników uzależniona jest od analitycznego powiązania obu tych aspektów.

## 4.4 Nawiązanie dialogu z kierownictwem na temat sytuacji finansowej

Sytuacja ekonomiczna i finansowa przedsiębiorstwa powinna być przedmiotem regularnych dyskusji pomiędzy przedstawicielami pracowników a pracodawcą – np. w ramach comiesięcznych spotkań.

## 4.5 Współpraca z ekspertami

Wzmocnienie znaczenia interesów pracowników powinno stanowić ważny cel realizowany poprzez wykorzystanie istniejących narzędzi informacyjnych i konsultacyjnych w celu zapobiegania niewypłacalności i osiągnięcia (przynajmniej częściowej) ochrony zatrudnienia. Cel ten można osiągnąć jedynie poprzez intensywną współpracę realizowaną pomiędzy radą zakładową, pracownikami, związkami zawodowymi oraz ekspertami zewnętrznymi jeszcze przed podjęciem konsultacji z kierownictwem.

Kolejne praktyczne wskazówki:

- W obrębie swojej rady należy przedyskutować wraz z ekspertem sytuację oraz wdrożoną procedurę, a także prowadzić ciągłą obserwację.
- Należy zgłaszać kierownictwu pytania dotyczące pracowników.
- W ramach rady należy udzielić sobie odpowiedzi na pytania dotyczące oceny własnej, następnie dokonać ich omówienia oraz dokonywać oceny uzyskanych wyników.

15 Zob. rozdział 2.1



- Wszelkie kwestie należy przedyskutować z odpowiednim sekretarzem związku zawodowego.
- Należy przeprowadzić ocenę dokonanych ustaleń i określić strategię komunikacji wewnętrznej w celu zagwarantowania zaangażowania pracowników.

Takie podejście jest ściśle związane z prawem do informacji i konsultacji oraz z negocjacjami w sprawie podejmowania niezbędnych kroków mających na celu wdrożenie środków zapobiegawczych – np. poprzez opracowanie planu restrukturyzacji.

#### PRZYKŁAD POGLĄDOWY

### PRACOWNICY INICJATOREM ZMIAN I

#### Niewypłacalność Chocolaterie de Bourgogne

Kiedy w firmie Chocolaterie de Bourgogne rozpoczęto postępowanie dotyczące niewypłacalności, jak się później okazało, procedura ta została wdrożona zbyt późno. Fabryka praktycznie już stała w miejscu, znaczna część pracowników straciła zatrudnienie, a zapasy były bliskie wyczerpania. Udziałowcy marnowali cenny czas, skupiając się całymi latami na inżynierii prawnej i finansowej, zamiast na tworzeniu planu przemysłowego i handlowego.

W związku z powyższym, na tym etapie nie do końca wiadomo, czy spółka jest w stanie zapewnić wypłatę wynagrodzeń w pierwszym miesiącu toczącego się postępowania – a nawet jeśli Trybunał zezwoliłby na podjęcie nowych zobowiązań finansowych, w takim przypadku konieczne byłoby pilne znalezienie kupca i to w ciągu zaledwie kilku tygodni.

Dlatego też przedstawiciele pracowników zdecydowali się na wyznaczenie eksperta w zakresie analizy księgowej, którego zadaniem było udzielenie im wsparcia oraz udział w przesłuchaniach prowadzonych na każdym etapie postępowania przez właściwy sąd. Za kulisami postępowania sądowego informowali oni pracowników o rozwoju sytuacji oraz dbali, aby w ramach dalszej realizacji podjętych działań, nastrój społeczny nie uległ pogorszeniu. Ponadto poszukiwali oraz odbywali spotkania z potencjalnymi nabywcami, w przypadku braku zarówno kierownictwa, jak i syndyka, analizując wraz ze swoim ekspertem projekty, a także ich wpływ na zatrudnienie. Dzięki podjętym działaniom udało im się częściowo wesprzeć projekt przejęcia, który ostatecznie został przyjęty przez sędziów oraz zapewnić utrzymanie możliwie jak największej liczby miejsc pracy. Organ przedstawicielski pracowników negocjował również z wyprzedzeniem porozumienie w sprawie zwolnień grupowych i środków mających na celu zapewnienie części zatrudnionych pracowników pomocy w znalezieniu nowej pracy. Firma Chocolaterie de Bourgogne nie upadła. Zamiast tego powoli zaczęła stawać na nogi, dzięki stopniowemu ożywieniu ekonomicznemu.

## 4.6 Identyfikacja uzasadnionej niewypłacalności/ wyznaczenie specjalisty ds. restrukturyzacji zapobiegawczej

Orientacja i doświadczenie zawodowe specjalisty stanowi kluczowy czynnik przyspieszający wznowienie działalności oraz zwiększający możliwości restrukturyzacyjne przedsiębiorstwa znajdującego się w kryzysie finansowym. W przypadku procedur związanych ze współpracą z kierownictwem strony trzeciej specjalista posiadający rozległe kompetencje odgrywa istotną rolę zarówno w procesie wszczynania, jak i uczestnictwa w postępowaniach.

Wchodzi on w rolę i zakres odpowiedzialności kierownictwa, nawet jeśli w ramach realizacji tego celu często zdarza się, iż współpracuje on ze „starym” kierownictwem. Z reguły nie dysponuje on specjalistyczną wiedzą branżową, relacjami z klientami ani nie posiada wiedzy technicznej umożliwiającej zarządzanie operacyjne przedsiębiorstwem. Jest on jedynie specjalistą w procesie restrukturyzacji, zobowiązanym do podejmowania działań na rzecz dobrej komunikacji, współpracy i osiągania kompromisów pomiędzy firmami, partnerami biznesowymi i wierzycielami firmy.

Dlatego rada zakładowa powinna dążyć do podjęcia ściślejszej współpracy ze specjalistą (i na odwrót). Odpowiedni syndyk masy upadłościowej powinien charakteryzować się następującymi cechami:

- Przejrzystość w zakresie strategii i podejmowanych prób oraz kierunku kontynuacji działalności gospodarczej.
- Gotowość do ciągłego dialogu, otwartość w obrębie całego procesu/ kompetencje umożliwiające poufną współpracę.
- Umiejętność partnerskiej współpracy „twarzą w twarz” z przedstawicielami pracowników, stowarzyszeniami i związkami.
- Całkowite zaangażowanie w proces.
- Jakie doświadczenie oraz sieć kontaktów zawodowych posiada syndyk masy upadłościowej?
- Dostępność, dystans oraz umiejętność dotarcia do kierownictwa.
- W przypadku redukcji zatrudnienia przeniesienie pracowników na inne stanowiska pracy<sup>16</sup> powinno odbywać się zgodnie ze standardami przepisów krajowych.
- Umiejętność opracowywania sprawiedliwych warunków planu socjalnego.
- W przypadku restrukturyzacji – koncentracja na trwałości koncepcji biznesowej i kwestiach związanych z zatrudnieniem.

#### **4.7 Pracownicy mają możliwość dzielenia się ze specjalistą swoją wiedzą lub umiejętnościami specjalistycznymi**

Doświadczenie, wiedza oraz zaangażowanie pracowników stanowią ważny czynnik pomocny w określaniu niezbędnej strategii restrukturyzacji oraz w opracowywaniu i wdrażaniu koncepcji zrównoważonej restrukturyzacji. Odpowiedni syndyk masy upadłościowej wykorzysta tego rodzaju możliwości oraz będzie dążył do nawiązania ścisłej współpracy z przedstawicielami pracowników, między innymi w celu utrzymania płynności oraz efektywności procesów produkcyjnych. Pracownicy i rady zakładowe mogą, w obrębie przedsiębiorstwa, wnieść znaczący wkład w identyfikację istotnych błędów oraz ich przyczyn. Odpowiedni ekspert ds. restrukturyzacji charakteryzuje się przede wszystkim umiejętnością docenienia tego rodzaju aspektów, umiejętnością korzystania z podpowiedzi oraz informacji przekazywanych przez rady zakładowe lub pracowników oraz wykorzystania ich wkładu w realizację celu, jakim jest kontynuacja działalności gospodarczej.

Taki fundament stwarza możliwość opracowania realistycznej koncepcji mającej realne szanse wdrożenia. Proces powinien uwzględniać opracowane przez pracowników koncepcje alternatywne, mające na celu zabezpieczenie miejsc pracy i ochronę przedsiębiorstwa w takim czasie i w taki sposób, aby miały jak największe szanse uwzględnienia ich w procesach decyzyjnych. Dlatego też rady zakładowe oraz pracownicy powinni w jak najszerszym zakresie korzystać z prawa do informacji i konsultacji. Dzięki temu przedstawiciele pracowników są w stanie otrzymywać niezbędne informacje. Konieczna jest również stała i owocna wymiana informacji realizowana pomiędzy przedstawicielami pracowników, związkami zawodowymi, kierownictwem oraz ekspertami/specjalistami.

#### **4.8 Rola rady nadzorczej**

Kolejnym ważnym celem przedstawicieli pracowników powinno być wykorzystanie posiadanych wpływów również w radach nadzorczych. Dzięki wsparciu ze strony ekspertów mogą oni próbować przedstawiać propozycje, które z jednej strony będą wnosić istotny wkład w kwestii przezwyciężenia kryzysu, a z drugiej strony wspierać ochronę pracowników.

<sup>16</sup> Działania te miałyby polegać na tym, iż pracownik zwolniony w wyniku restrukturyzacji lub niewypłacalności zostałby z powodzeniem przeniesiony na inne, istotne oraz satysfakcjonujące stanowisko pracy. Powyższe określane jest mianem „zmiany pracy”.

**PRZYKŁAD POGLĄDOWY****PRACOWNICY INICJATOREM ZMIAN II****Niewypłacalność Grupy Praktiker Bau und Heimwerker GmbH**

Przyczyn, które doprowadziły Grupę Praktiker do kryzysu, a w rezultacie również do niewypłacalności, było niewątpliwie wiele.<sup>17</sup> Rada zakładowa Praktiker dysponowała wieloma możliwościami wywarcia wpływu na toczące się postępowanie.

Przedstawiciele pracowników znajdujący się w radzie nadzorczej zostali już na wczesnym etapie poinformowani o powadze sytuacji oraz przyczynili się do równoległego przekazywania informacji radzie zakładowej grupy oraz komitetom ekonomicznym.

Rada zakładowa miała możliwość zapewnienia wszystkim organom posiadającym w obrębie grupy prawo do współdecydowania o należytej przejrzystości informacji. Udział przedstawicieli pracowników w tymczasowym zgromadzeniu wierzycieli umożliwił asertywne dochodzenie interesów pracowników. Wniosek i wybór tymczasowego kuratora masy upadłościowej w głosowaniu rady zakładowej był zgodny z niemiecką ustawą o niewypłacalności i podlegał partycypacji. Z punktu widzenia pracowników regularną, opartą na zaufaniu i bezpośrednią komunikację przedstawicieli pracowników z kuratorem masy upadłościowej można uznać za pozytywny czynnik całego postępowania w sprawie niewypłacalności. Kurator masy upadłościowej dał zielone światło w kwestii bezpośredniego kontaktu z potencjalnymi inwestorami w celu przekonania ich do realizacji przejęcia. Dzięki temu rada zakładowa mogła w tej trudnej sytuacji w pełni wykorzystać możliwości, jakie zapewniają niemieckie przepisy prawa.

#### **4.9 Możliwości alternatywne – kontynuacja działalności gospodarczej poprzez wykupienie przedsiębiorstwa przez pracowników**

Pomocnym w przypadku dyskusji na temat tworzenia alternatywnych koncepcji kontynuacji działalności gospodarczej może okazać się podejście, w którym pracownicy mogą występować w roli inwestorów przedsiębiorstwa. We Francji w wielu przypadkach skutecznym rozwiązaniem okazały się kooperatywy pracowników.

Niemniej jednak wykup jest sprawą złożoną. W przypadku wykupu przedstawiciele pracowników muszą wziąć pod uwagę wiele kwestii, które często nie są znane członkom rad zakładowych. Nie oznacza to jednak, że nie mogą oni tej wiedzy zdobyć. Mogą również zorganizować pomoc prawników oraz ekspertów ekonomicznych w celu zapewnienia radom zakładowym i pracownikom odpowiedniego wsparcia. Należy jednak pamiętać, że w przypadku każdego wykupu musi istnieć realna koncepcja zapewniająca szanse powodzenia. Aby możliwa była realizacja tego celu, rady zakładowe muszą dokonać analizy przedsiębiorstwa. Przedstawiciele pracowników muszą zaznajomić się z twardymi danymi liczbowymi, gdyż w przeciwnym razie realizacja planu może zakończyć się fiaskiem.

Na terenie całej Europy mamy przykłady należycie zrealizowanych i udanych wykupów, w oparciu o które eksperci z ramienia związków zawodowych mogą przekazywać cenne informacje radom zakładowym.

17 Sprawa ta została szczegółowo opisana w sprawozdaniu końcowym projektu „WZMOCNIENIE GŁOSU PRACOWNIKÓW W PRZYPADKACH NIEWYPŁACALNOŚCI” przedstawionym na konferencji końcowej ETUC w Brukseli, która odbyła się w dniach od 29 do 30 kwietnia 2019 roku

## 5 NAJWAŻNIEJSZE WNIOSKI I PODSUMOWANIE

Najważniejsze aspekty dotyczące przyszłego statusu pracowników w postępowaniach z zakresu restrukturyzacji zapobiegawczej, postępowaniach restrukturyzacyjnych i dotyczących niewypłacalności można podsumować w sposób następujący:

- W oparciu o ustawowe prawo do informacji i konsultacji przedstawiciele pracowników powinni zostać zaangażowani już na wczesnym etapie realizacji działań. Powinni oni również posiadać prawo do inicjowania procesu restrukturyzacji zapobiegawczej w przedsiębiorstwie w sytuacji, gdy uznają to za konieczne w kontekście ochrony swoich roszczeń. Jednocześnie powinni również mieć prawo odwołania się do sądu.
- Roszczenia pracowników nie powinny być uwzględniane w moratorium (zawieszeniu) ani w planie restrukturyzacji.
- Każdy organ przedstawicielski pracowników, którego dotyczy restrukturyzacja zapobiegawcza lub niewypłacalność, powinien dążyć do ścisłej współpracy ze specjalistą, a także zapewnić solidną podstawę do wymiany informacji oraz współpracy.
- W obrębie celów proceduralnych ustawodawstwa krajowego, poza zaspokajaniem roszczeń wierzycieli należy również uwzględnić utrzymanie działalności przedsiębiorstw oraz zachowanie miejsc pracy.
- W przypadkach niewypłacalności należy unikać wszelkiego rodzaju ograniczeń związanych z prawem pracy.
- Konieczne jest zabezpieczenie wypłaty wynagrodzeń. Jest to działanie niezbędne dla zapewnienia ochrony pracownikom przed niewypłacalnością.
- W przypadku niewypłacalności należy położyć silny nacisk na rozwiązania finansowe mające na celu wdrożenie planów socjalnych i potencjalnych zmian miejsc pracy.
- Przedstawiciele pracowników powinni mieć możliwość dostępu do usług ekspertów zewnętrznych, którzy umożliwią im wzmocnienie swojej pozycji podczas prowadzonych konsultacji, negocjacji oraz toczących się postępowań. Dostęp do usług ekspertów powinien mieć również zastosowanie w przypadku przygotowywania alternatywnych propozycji względem planów zarządzania przedsiębiorstwem. Koszty powinny spoczywać po stronie przedsiębiorstwa lub też zostać uregulowane w ramach specjalnego funduszu sektorowego dla małych przedsiębiorstw.





**ETUC** European Trade Union Confederation  
**CES** Confédération européenne des syndicats

Boulevard du Roi Albert II, 5  
B-1210 Bruxelles  
Tel +32 (0)2 224 04 11  
Email [etuc@etuc.org](mailto:etuc@etuc.org)  
[www.etuc.org](http://www.etuc.org)