

## Kadry i płace

PRE-PACK

Unijna  
wokanda

## Pracownicy sprzedanej upadłej firmy zostaną bez ochrony

Nabycie upadającego przedsiębiorstwa nie zawsze oznacza przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę. Nie ma on wtedy obowiązku gwarancji zachowania dotychczasowych warunków zatrudnienia.

MICHAŁ TUTAJ

Taki wniosek płynie z **orzeczenia Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z 28 kwietnia 2022 r. o sygn. C-237/20**.

Warto zaznaczyć, że Trybunał nie po raz pierwszy zajmuje się tematyką sytuacji pracowników przy sprzedaży upadającego przedsiębiorstwa, czyli tzw. pre-pack. Istotny był zwłaszcza wyrok sprzed pięciu lat (C-126/16), który odbił się szerokim echem i miał wpływ na kształt przepisów prawa upadłościowego w Polsce.

## W czym problem

W orzeczeniu C-237/20 Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej zajął się sprawą niderlandzkiej grupy kapitałowej działającej w branży handlu hurtowego rybami i owocami morza. Działalność ta uległa jednak zakończeniu z uwagi na ponoszone straty oraz ze względu na to, że niektóre spółki z grupy zostały obłożone grzywną za uczestniczenie w kartelu.

Wobec ciężkiej sytuacji w grupie, banki odmówiły jej finansowania, przez co rozpoczęło się postępowanie dotyczące upadłości spółek z grupy i potencjalnego pre-packu. Wyłoniony i zatwierdzony przez sąd nabywca upadłego przedsiębiorstwa, zgodnie z zawartą umową, przejął większość pracowników, ale objął ich mniej korzystnymi warunkami pracy. W efekcie niderlandzka federacja związków zawodowych zaskarżyła wyrok sądu upadłościowego podnosząc, że przy orzekaniu doszło do naruszenia unijnych przepisów o ochronie praw pracowników przy przejściu zakładu pracy. W trakcie postępowania kasacyjnego niderlandzki sąd najwyższy zawiesił postępowanie i skierował

pytanie prejudycjalne do Trybunału.

Głównymi wątpliwościami sądu odsyłającego było to, czy mechanizm pre-packu przewidziany w przepisach niderlandzkich pozwala skorzystać z wyjątku przewidzianego w prawie unijnym. Wyjątek ten stanowi, że nabywca przedsiębiorstwa może nie przejmować pracowników na dotychczasowych warunkach, jeśli do nabycia przedsiębiorstwa dochodzi:

- w wyniku postępowania upadłościowego,
- wszczętego w celu likwidacji aktywów,
- znajdującego się pod nadzorem właściwego organu publicznego.

Zwłaszcza te dwie ostatnie przesłanki budziły wątpliwość sądu niderlandzkiego w omawianej sprawie.

## Zdaniem Trybunału

Czytając orzeczenie trudno uniknąć wrażenia, że głównym zadaniem sądu było wyjaśnienie, czym różni się obecna sprawa od niderlandzkiej sprawy C-126/16 sprzed kilku lat. Po tamtym wyroku bowiem upowszechniło się gdzieś przekonanie, że pre-pack nie wyłącza stosowania unijnych przepisów o przejściu zakładu pracy. Zatem pracownicy, mimo postępowania upadłościowego, przechodziliby na dotychczasowych warunkach do pracodawcy przejmującego.

W obecnym orzeczeniu Trybunał wyjaśnia, że sprawa jest bardziej zniuansowana i pre-pack może przebiegać także w taki sposób, że pracownicy nie zostaną przejęci na dotychczasowych warunkach.

Kluczowe, zdaniem Trybunału, jest zbadanie, czy faktycznie postępowanie pre-packowe zmierza przede wszystkim do zachowania charakteru operacyjnego przedsiębiorstwa,

PISALIŚMY O TYM:

Od 1 grudnia 2021 r. poprawiła się sytuacja potencjalnego nabywcy majątku niewypłacalnego dłużnika w ramach przygotowanej likwidacji

„Pre-pack – nabycie aktywów upadającego przedsiębiorstwa”,  
7 kwietnia 2022 r.

archiwum.rp.pl

likwidacji aktywów. Tylko w drugim wypadku unijny wyjątek może mieć zastosowanie (o ile spełnione są inne przesłanki), a pracownicy nie przejdą. Taka też była różnica między obecnie omawianą sprawą C-237/20 a C-126/16 sprzed paru lat. Ta druga dotyczyła sytuacji, gdzie postępowanie miało przede wszystkim na celu uniknięcie nagłego zaprzestania działalności przedsiębiorstwa w chwili ogłoszenia upadłości, a nie jak najkorzystniejszą likwidację aktywów.

Co do przesłanki tego, czy postępowanie pre-packowe było prowadzone przez właściwy organ, Trybunał stwierdził również, że istniały duże różnice między obecną sprawą a C-126/16. Polegały one na tym, że obecne prawo upadłościowe w Niderlandach jasno opisuje udział i rolę sądu w postępowaniu pre-pack, w tym także w zakresie wyznaczenia osoby nadzorującej sprzedaż upadłego przedsiębiorstwa. Wcześniej procedura pre-pack funkcjonowała bardziej na zasadzie praktyki biznesowo-orzeczniczej, a przygotowanie przedsiębiorstwa do sprzedaży przygotowywało jego dotychczasowe kierownictwo bez nadzoru sądu. Tym samym również w tym względzie w sprawie C-237/20 uzasadnione było twierdzenie, że na zasadzie wyjątku unijne przepisy o ochronie pracowników przejmowanych nie będą miały zastosowania. /©

ZDANIEM AUTORA

Michał Tutaj

Associate w Kancelarii  
CMS

## Jak to wpływa na nasze prawo

Omawiane orzeczenie C-237/20 jest na pewno istotne z perspektywy polskich przepisów. W tych bowiem panuje pewne zamieszanie. Ustawodawca reagując na wyrok w sprawie C-126/16 w 2019 r. dodał do art. 317 Prawa upadłościowego ustęp mówiący o tym, że do pracowników przedsiębiorstwa przejmowanego w ramach pre-pack stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu pracy dotyczące pracowników przejmowanego zakładu pracy. Wydawać by się zatem mogło, że sprawa została uregulowana i pracownicy objęci pre-packiem korzystają z takiej samej ochrony, co inni. Tak jednak nie było. Na tle nowelizacji trwają bowiem spory, co należy rozumieć przez „odpowiednie stosowanie” przepisów kodeksu pracy. Prezentowane są różne poglądy – zarówno takie, które mówią, że przepisy kodeksu o przejściu zakładu pracy trzeba stosować w całości, jak i te mówiące o ograniczonym zakresie stosowania (czyli np. bez mechanizmu solidarności odpowiedzialności nabywcy przedsiębiorstwa za pracownicze zobowiązania sprzed przejścia). Trybunał wydając omawiane orzeczenie wspart argumentacją tych, którzy twierdzą, że należy zachować pewną wybiórczość w stosowaniu przepisów kodeksu pracy do pre-packu. Skoro bowiem Trybunał mówi, że dla rozstrzygnięcia losu pracowników trzeba badać każdorazowo cel, w jakim przeprowadza się dane postępowanie, to znaczy, że nie powinno się przyjmować bezrefleksyjnego podejścia sprowadzającego się do objęcia przejmowanych pracowników całością regulacji kodeksowej dotyczącej przejścia zakładu pracy.