

Po śmierci pracodawcy porozumienie o kontynuacji zatrudnienia tylko dla wybranych

Z jednej strony uznaniowość, a z drugiej nieprzedłużenie umów osobom szczególnie chronionym przed zwolnieniem. Taki może być **efekt przyszłych przepisów o sukcesji firmy osoby fizycznej**



Anna Ślęzak-Gąsiorowska
radca prawny,
kancelaria JGBS
Biernat & Partners

Obecnie szeroko dyskutowany jest projekt ustawy o zarządzie sukcesyjnym przedsiębiorstwem osoby fizycznej. Regulacja ta, mająca wejść w życie 1 stycznia 2018 r., poza m.in. członkami rodziny zmarłego przedsiębiorcy (którym mają zostać zapewnione nowe możliwości kontynuacji działalności gospodarczej) istotna będzie także dla jego pracowników. Jej celem jest bowiem zapewnienie możliwości trwania stosunków pracy nawiązanych przez zmarłego pracodawcę. Jak się jednak okazuje – nie w każdym przypadku. Propozycje regulacji, zawarte w projekcie, pozwalają bowiem na to, by po śmierci przedsiębiorcy nie wszyscy pracownicy otrzymali propozycję zawarcia porozumienia o kontynuacji stosunku pracy. A wśród wybranych niekoniecznie znajdują się kobiety w ciąży, osoby przebywające na urloпах związanych z rodzi-

cielstwem czy będące w okresie przedemerytalnym.

Wypełnienie luki

W obecnym stanie prawnym, wraz ze śmiercią pracodawcy prowadzącego jednoosobową działalność gospodarczą, umowy o pracę z pracownikami wygasają. Prowadzi to do wielu problemów. Bardzo często przecież kontynuacja działalności gospodarczej przez spadkobierców nie jest możliwa bez pracowników świadczących pracę na rzecz firmy.

Problemy te ma rozwiązać ustawa o zarządzie sukcesyjnym przedsiębiorstwem osoby fizycznej. Jej projekt zakłada, że umowy o pracę mogą być kontynuowane także po śmierci pracodawcy, o ile ustanowiony zostanie zarząd sukcesyjny, czyli tymczasowy zarząd nad przedsiębiorstwem zmarłego, powierzony osobie fizycznej.

W projekcie wyróżniono dwa przypadki:

1) gdy zarząd sukcesyjny ustanowiony jest za życia przedsiębiorcy – wtedy umowy o pracę przedłużą się automatycznie; [ramka 1]

Jak ustanowić zarząd sukcesyjny

Zgodnie z projektem będzie to możliwe na trzy sposoby:

- 1

Przedsiębiorca sam powoła zarządcę sukcesyjnego – wskazana przez niego osoba musi jednak wyrazić zgodę na pełnienie tej funkcji, a jej dane należy wpisać do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej (CEIDG)
- 2

Przedsiębiorca zastrzeże w CEIDG, że z chwilą jego śmierci zarządcą sukcesyjnym stanie się prokurent
- 3

Zarządca sukcesyjny zostanie powołany po śmierci prowadzącego działalność gospodarczą przez osoby uprawnione wskazane w ustawie (małżonka przedsiębiorcy, osobę, która przyjęła zapis windykacyjny albo tę, która przyjęła spadek) – w sytuacji gdy przedsiębiorca nie ustanowi zarządcy na podstawie 1. lub 2. sposobu

PISZ

© Oprac. KTop

Ramka 1

Gdy decyzje zapadną za życia przedsiębiorcy

Jeżeli jeszcze za życia przedsiębiorcy dojdzie do ustanowienia zarządcy sukcesyjnego, to umowy o pracę nie będą wygasać automatycznie, lecz będą kontynuowane i wygasną dopiero z dniem wygaśnięcia zarządu sukcesyjnego. Wyjątkiem jest sytuacja, w której nastąpi przejęcie pracownika przez nowego pracodawcę na podstawie art. 23¹ kodeksu pracy – wtedy umowy o pracę nie wygasną, tylko nowy pracodawca wejdzie w prawa i obowiązki poprzedniego. Pracownik będzie mógł sprawdzić, czy pracodawca ustanowił zarządcę sukcesyjnego w Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej. Jak zostało wskazane w uzasadnieniu do projektu omawianej ustawy, będzie to informacja prosta do ustalenia i zweryfikowania także przez zatrudnionych. Zastanowić się jednak należy, ilu pracowników zagląda systematycznie do CEIDG, a ilu ma w ogóle świadomość istnienia takiego rejestru. Dobrą praktyką byłoby zatem poinformowanie pracowników o ustanowieniu zarządcy sukcesyjnego i konsekwencjach z tym związanych.

Ramka 2

Różne problemy

Powstaje pytanie, kto formalnie będzie mógł zawrzeć porozumienie, jeżeli osób uprawnionych będzie więcej niż jedna. Czy każda z nich z osobna będzie uprawniona do podpisania porozumienia, czy też powinny działać łącznie? Czytając projekt ustawy literalnie, wydaje się, że każda z tych osób (czyli np. małżonek przedsiębiorcy lub zapisobierca windykacyjny, a jeżeli nie ujawniono testamentu, w którym został uczyniony zapis windykacyjny, spadkobierca przedsiębiorcy) będzie uprawniona do zawarcia porozumień z pracownikami, nawet wbrew woli pozostałych uprawnionych.

Projekt precyzuje, że uprawnienia i obowiązki pracodawcy przejdą na jego następców prawnych, a wykona je zarządca sukcesyjny. Nie wskazano natomiast, kto będzie wykonywał prawa i obowiązki pracodawcy przed dokonaniem wyboru zarządcy sukcesyjnego: czy osoba, która podpisał porozumienie z pracownikami, czy też wszystkie osoby, które będą do tego uprawnione. Kwestia ta ma zasadnicze znaczenie, gdyż pod kierownictwem tej osoby pracownik będzie wykonywał swoje zadania.

Problematiczna jest także kwestia 14-dniowego terminu „zawieszenia”, w którym możliwe będzie zawarcie z pracownikami porozumień o kontynuacji zatrudnienia. Czy zatem pracownik powinien świadczyć pracę w tym okresie, w którym osoby uprawnione podejmują decyzję odnośnie do dalszego zatrudniania pracowników? A jeżeli będzie świadczył pracę, to czy otrzyma wynagrodzenie w przypadku niepodpisania z nim porozumienia o kontynuacji zatrudnienia? Jeśli natomiast nie będzie świadczył pracy, to czy będzie mogła zostać z nim rozwiązana umowa o pracę bez wypowiedzenia? Na te pytania projekt ustawy nie odpowiada.

Ramka 3

Powrót do pracy

Należy pamiętać, że w okresie dwóch miesięcy od dnia śmierci przedsiębiorcy może dojść do ustanowienia zarządu sukcesyjnego. W takiej sytuacji pracownicy, których umowy o pracę wygasną, będą mieli prawo powrotu do pracy na poprzednich warunkach. Prawo to będzie przysługiwało pracownikowi, który zgłosi powrót do pracy w ciągu miesiąca od dnia ustanowienia zarządu sukcesyjnego. Będzie to więc zależne od decyzji pracownika.

Przywrócenie do pracy doprowadzi do powstania stosunku pracy, jaki istniał przed rozwiązaniem umowy. Zostanie on zatem „reaktywowany” przez samo oświadczenie woli pracownika o powrocie do pracy. Niemniej w okresie nawet trzech miesięcy będzie on pozostawał bez pracy (osoby uprawnione prawo do powołania zarządcy sukcesyjnego mają bowiem do dwóch miesięcy od dnia zgonu właściciela firmy, a pracownik ma miesiąc na złożenie oświadczenia o powrocie do pracy).

2) gdy przedsiębiorca sam nie ustanowił zarządcy sukcesyjnego – wówczas mogą to zrobić jego spadkobiercy (wskazani w ustawie), a z pracownikami może zostać zawarte porozumienie o kontynuacji zatrudnienia.

W tym drugim przypadku osoba uprawniona przez ustawę do powołania zarządcy sukcesyjnego będzie mogła w terminie 14 dni od dnia śmierci przedsiębiorcy zawrzeć z pracownikiem porozumienie o kontynuacji stosunku pracy na dotychczasowych zasadach – maksymalnie na okres do dnia ustanowienia zarządu sukcesyjnego. Porozumienie to ma być wyrazem obustronnej zgody, pracownika i spadkobiercy na przedłużenie stosunku pracy w okresie przejściowym, w którym wazą się dalsze losy przedsiębiorstwa. Spadkobierca nie może zatem w tym trybie zaproponować pracownikowi innych warunków pracy, np. niższej pensji. Takie porozumienie nie byłoby bowiem porozumieniem o kontynuacji stosunku pracy, a stanowiłoby raczej nową umowę o pracę ze wszystkimi jej wymogami (np. forma pisemna, konieczność zawarcia wszystkich elementów umowy o pracę itd.).

W zaproponowanej regulacji pojawia się jednak wiele problemów. Po pierwsze, projekt ustawy nie precyzuje, który ze spadkobierców może zawrzeć porozumienie o kontynuacji stosunku pracy na dotychczasowych zasadach. Po drugie, nie reguluje kwestii wynagrodzenia pracownika w 14-dniowym „okresie zawieszenia” pomiędzy śmiercią pracodawcy a zawarciem porozumienia. Po trzecie, projekt nie wskazuje także na obowiązek informacyjny względem pracowników, dotyczący ustanowienia zarządcy sukcesyjnego. I po czwarte, ustawa nie przewiduje również konieczności zachowania formy pisemnej porozumienia o kontynuacji zatrudnienia, co może rodzić trudności dowodowe. Porozumienie takie może bowiem zostać zawarte w każdej formie, także ustnej. [ramka 2] A to tylko wierzchołek góry lodowej.

Prawo, nie obowiązek

Projekt ustawy zakłada także, że spadkobiercy mogą zawrzeć z pracownikami porozumienia o kontynuacji zatrudnienia. Mogą – a więc nie są do tego zobowiązani.

W nowym stanie prawnym po śmierci pracodawcy umowy o pracę będą mogły zatem również wygasnąć, a przez 14 dni pracownik będzie pozostawał w niepewności co do dalszego zatrudnienia. Ustawa nie przewiduje także, aby konieczne było zawarcie porozumień ze wszystkimi pracownikami świadczącymi pracę dla zmarłego pracodawcy.

Spadkobiercy mają mieć przy tym pełną dowolność co do doboru pracowników. W efekcie będą mogli zawrzeć porozumienia jedynie z wybranymi osobami, a pominąć np. te, które co do zasady są chronione przez prawo pracy, jak kobiety w ciąży, osoby na urloпах związanych z rodzicielstwem bądź takie, które powrócą do pracy po urlopie rodzicielskim i będą korzystać z prawa do obniżenia wymiaru etatu, a także osoby w okresie przedemerytalnym itp. Spadkobiercy mogą też nie być zainteresowani zatrudnieniem w tym niepewnym okresie osoby, która np. pracuje godzinę krócej z uwagi na prawo do przerwy na karmienie dziecka piersią bądź ma możliwość wychodzenia na badania lekarskie w godzinach pracy w związku z ciążą.

Nowe przepisy nie obligują bowiem następców przedsiębiorcy do kontynuacji umów o pracę z tymi pracownikami. Na miejsce osób, z którymi nie przedłużono umów o pracę, mogą także zostać zatrudnieni inni pracownicy. [ramka 3]

Pisaliśmy o tym...

„Firmy rodzinne: po śmierci pracodawcy będzie koło ratunkowe dla zatrudnionych”
– Tygodnik Gazeta Prawna
z 4–6 sierpnia nr 30, DGP nr 150)

