

OCHRONA ROSZCZEŃ PRACOWNICZYCH W RAZIE NIEWYPŁACALNOŚCI PRACODAWCY

Komentarz

Monika Latos-Miłkowska

KOMENTARZE PRAKTYCZNE



Wolters Kluwer

OCHRONA ROSZCZEŃ PRACOWNICZYCH W RAZIE NIEWYPŁACALNOŚCI PRACODAWCY

Komentarz

Monika Latos-Miłkowska

KOMENTARZE PRAKTYCZNE

Stan prawny na 1 marca 2017 r.

Wydawca

Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący

Ewa Fonkowicz

Opracowanie redakcyjne

Michał Dymiński

Łamanie

Wolters Kluwer Polska

Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przysługujących im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj jej w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło. A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.

prawoLubni

SZANUJMY PRAWO I WŁASNOŚĆ
Więcej na www.legalnakultura.pl
POLSKA IZBA KSIĄŻKI

© Copyright by

Wolters Kluwer Polska SA, 2017

ISBN: 978-83-8107-388-2

Dział Praw Autorskich

01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33

tel. 22 535 82 19

e-mail: ksiazki@wolterskluwer.pl

www.wolterskluwer.pl

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

SPIS TREŚCI

Wykaz skrótów	9
Wstęp	11
Ustawa z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy	13
Rozdział 1. Przepisy ogólne	15
Art. 1. [Zakres regulacji]	15
Rozdział 2. Niewypłacalność pracodawcy	24
Art. 2. [Pojęcie pracodawcy]	24
Art. 3. [Niewypłacalność w związku z ogłoszeniem upadłości i postępowaniem restrukturyzacyjnym]	40
Art. 4. [Inne przypadki niewypłacalności pracodawcy]	49
Art. 5. [Inne przypadki niewypłacalności pracodawcy]	52
Art. 6. [Inne przypadki niewypłacalności pracodawcy]	55
Art. 7. [Obwieszczenie o wszczęciu postępowania upadłościowego]	58
Art. 8. [Niewypłacalność w postępowaniu krajowym]	59
Art. 8a. [Faktyczne zaprzestanie działalności]	66
Rozdział 3. Pracodawca, pracownik	72
Art. 9. [Podmioty zobowiązane do opłacania składek]	72
Art. 9a. [Zwolnienie w związku z powrotem z urlopów związanych z rodzicielstwem]	73
Art. 9b. [Zwolnienie w związku z zatrudnieniem osoby w starszym wieku]	75

Art. 9c.	[Zwolnienie w związku z zatrudnieniem bezrobotnego]	76
Art. 10.	[Pojęcie pracownika]	77
Rozdział 4. Zakres oraz tryb zaspokajania roszczeń pracowniczych z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń		
Pracowniczych		83
Art. 11.	[Osoby uprawnione do świadczeń]	83
Art. 12.	[Zakres roszczeń korzystających z ochrony]	86
Art. 12a.	[Wypłata zaliczki]	102
Art. 13.	[Ponowne zaistnienie niewypłacalności danego pracodawcy]	110
Art. 14.	[Wysokość wypłat z Funduszu]	111
Art. 14a.	[Wniosek o wypłatę zaliczek na świadczenia pracownicze]	119
Art. 15.	[Zbiorczy wykaz; wykazy uzupełniające]	123
Art. 16.	[Wypłata na wniosek pracownika]	128
Art. 17.	[Wypłata świadczeń w razie upadłości zagranicznej]	135
Art. 18.	[Odpowiednie stosowanie Kodeksu postępowania administracyjnego]	139
Art. 19.	[Współpraca z zagranicznymi instytucjami gwarancyjnymi]	142
Art. 20.	[Odmowa wypłaty świadczenia]	144
Art. 21.	[Egzekucja i potrącenia ze świadczeń wypłacanych z Funduszu]	147
Art. 21a.	[Dodatkowe świadczenia z Funduszu]	148
Art. 22.	[Delegacja ustawowa]	153
Art. 22a.	[Delegacja ustawowa]	153
Rozdział 5. Zakres oraz tryb zwrotu środków do Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych		
Art. 23.	[Roszczenia należne Funduszowi]	156
Art. 23a.	[Zgoda na objęcie wierzytelności układem]	173
Rozdział 6. Finansowanie Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych		
Art. 24.	[Status prawny Funduszu]	176
Art. 25.	[Dochody i przychody Funduszu]	180

Art. 26.	[Wsparcie finansowe Funduszu]	184
Art. 26a.	[Wykorzystanie środków zagranicznych]	185
Art. 27.	[Przeznaczanie środków i lokowanie nadwyżek]	185
Art. 27a.	[Gospodarka środkami Funduszu]	188
Art. 28.	[Obowiązek opłacania składek]	189
Art. 29.	[Wysokość składki]	190
Art. 30.	[Tryb i zasady poboru składek]	191
Rozdział 7. Zadania władzy publicznej		194
Art. 31.	[Zadania z zakresu ochrony roszczeń pracowniczych]	194
Art. 32–38.	[uchylone].	196
Art. 39.	[Rada Rynku Pracy]	196
Rozdział 7a. Kontrola		197
Art. 39a.	[Zakres kontroli]	197
Art. 39b.	[Kontroler]	198
Art. 39c.	[Zalecenia]	199
Art. 39d.	[Kara pieniężna]	200
Rozdział 8. Zmiany w przepisach obowiązujących, przepisy przejściowe i końcowe		202
Art. 40–42.	(pominięte).	202
Art. 43.	[Niezaspokojone roszczenia; wniosek o wypłatę]	202
Art. 44.	[Pracownicy Funduszu]	205
Art. 45.	[Aktywa i pasywa Funduszu]	207
Art. 46.	[Przepisy intertemporalne]	208
Art. 47.	[Przepisy wykonawcze]	209
Art. 48.	[Odesłania]	210
Art. 49.	(pominięty).	210
Art. 50.	[Derogacja]	210
Art. 51.	[Wejście w życie]	210
Bibliografia		211

WYKAZ SKRÓTÓW

EFTA	– Europejskie Porozumienie o Wolnym Handlu (European Free Trade Association)
FGŚP	– Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych
k.c.	– ustawa z 23.04.1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. z 2016 r. poz. 380 ze zm.)
k.p.	– ustawa z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2016 r. poz. 1666 ze zm.)
k.p.a.	– ustawa z 14.06.1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego (Dz.U. z 2016 r. poz. 23 ze zm.)
k.p.c.	– ustawa z 17.11.1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. z 2016 r. poz. 1822 ze zm.)
k.s.h.	– ustawa z 15.09.2000 r. – Kodeks spółek handlowych (Dz.U. z 2016 r. poz. 1578 ze zm.)
MPP	– Monitor Prawa Pracy
OSNC	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna
OSNCP	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna/Pracy
OSNP	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
OSP	– Orzecznictwo Sądów Polskich
PiZS	– Praca i Zabezpieczenie Społeczne

PFRON	–	Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych
pr. sp.	–	ustawa z 16.09.1982 r. – Prawo spółdzielcze (Dz.U. z 2016 r. poz. 21 ze zm.)
p.r.	–	ustawa z 15.05.2015 r. – Prawo restrukturyzacyjne (Dz.U. z 2016 r. poz. 1574 ze zm.)
p.u.	–	ustawa z 28.02.2003 r. – Prawo upadłościowe (Dz.U. z 2016 r. poz. 2171 ze zm.)
u.e.r.FUS	–	ustawa z 17.12.1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. z 2016 r. poz. 887 ze zm.)
u.f.p.	–	ustawa z 27.08.2009 r. o finansach publicznych (Dz.U. z 2016 r. poz. 1870 ze zm.)
u.KRS	–	ustawa z 20.08.1997 r. o Krajowym Rejestrze Sądowym (Dz.U. z 2016 r. poz. 687 ze zm.)
u.o.r.p.	–	ustawa z 13.07.2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz.U. z 2016 r. poz. 1256)
u.p.p.	–	ustawa z 25.09.1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych (Dz.U. z 2013 r. poz. 1384 ze zm.)
u.p.z.	–	ustawa z 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2016 r. poz. 645 ze zm.)
u.s.d.g.	–	ustawa z 2.07.2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz.U. z 2016 r. poz. 1829 ze zm.)
u.s.u.s.	–	ustawa z 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2016 r. poz. 963 ze zm.)
u.s.w.	–	ustawa z 5.06.1998 r. o samorządzie województwa (Dz.U. z 2016 r. poz. 486 ze zm.)

WSTĘP

Oddawany do rąk czytelników komentarz jest pierwszym komentarzem poświęconym ustawie z 13.07.2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawców. Mimo że ustawa została uchwalona już 8 lat temu, nie doczekała się do tej pory poświęconego jej komentarza. Mamy nadzieję, że niniejsze opracowanie do pewnego stopnia tę lukę zapełni.

Nie należy zapominać, że przez długi czas potrzeby nauki prawa pracy oraz praktyki stosowania prawa w zakresie niewypłacalności pracodawcy zaspokajały prace Profesor Małgorzaty Gersdorf, zwłaszcza monografia jej autorstwa zatytułowana *Niewypłacalność pracodawcy w prawie pracy* z 2002 r. Prace te nadal w dużym stopniu zachowują swoją aktualność. Jednakże wydanie przez ustawodawcę w 2006 r. nowej ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy oraz zmiana prawie wszystkich powiązanych z nią ustaw (w szczególności ustawy – Prawo upadłościowe, ustawy o swobodzie działalności gospodarczej oraz ustawy – Prawo restrukturyzacyjne) uzasadniają ponowne podjęcie tej problematyki.

Celem oddawanego do rąk pracowników komentarza jest przystępne, a zarazem – na co autorka ma nadzieję – kompetentne przedstawienie złożonej problematyki ochrony roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. Zadanie to jest o tyle trudne, że skomplikowana jest sama ustawa z 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie

niewypłacalności pracodawcy, która obejmuje swą regulacją szereg kwestii o bardzo zróżnicowanym prawnie charakterze. Dodatkowo w wielu przypadkach ustawa odsyła do kwestii uregulowanych w innych ustawach, co podnosi złożoność tej problematyki. Mamy nadzieję, że niniejszy komentarz przybliży czytelnikom te skomplikowane zagadnienia.

Komentarz adresowany jest zarówno do przedstawicieli nauki zajmujących się szeroko pojętą problematyką upadłości, likwidacji czy restrukturyzacji pracodawców, z którą może wiązać się wystąpienie niewypłacalności, jak i do praktyków zajmujących się tą problematyką oraz studentów prawa.

USTAWA

z dnia 13 lipca 2006 r.

o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy¹

(Dz. U. z 2016 r. poz. 1256)

¹ Niniejsza ustawa dokonuje w zakresie swojej regulacji wdrożenia dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady nr 2002/74/WE z dnia 23 września 2002 r. zmieniającej dyrektywę Rady nr 80/987/EWG z dnia 20 października 1980 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich dotyczących ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy (Dz. Urz. WE L 270 z 8.10.2002, s. 10; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 4, s. 261).

ROZDZIAŁ 1

Przepisy ogólne

Art. 1. [Zakres regulacji]

Ustawa reguluje zasady, zakres i tryb ochrony roszczeń pracowniczych w razie niemożności ich zaspokojenia z powodu niewypłacalności pracodawcy.

1. Ochrona roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy ma w polskim prawie pracy stosunkowo krótką tradycję. Konieczność uchwalenia ustawy regulującej tę kwestię pojawiła się po zmianach ustrojowych i gospodarczych, które nastąpiły w 1989 r. W latach gospodarki centralnie planowanej, która obowiązywała w okresie realnego socjalizmu, ryzyka, że pracownik na skutek niewypłacalności pracodawcy nie otrzyma należnych mu świadczeń – ze względu na fakt objęcia własnością państwową większości dużych zakładów produkcyjnych – w zasadzie nie było. Albo istniał nadal pracodawca, który pracownika zatrudniał, albo zobowiązania tego pracodawcy skutecznie przejmował jego następca². Nie bez przyczyny zatem pierwsza ustawa o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności została uchwalona

² M. Gersdorf, *Niewypłacalność pracodawcy w prawie pracy*, Warszawa 2002, s. 10.

29.12.1993 r., wkrótce po zmianie ustroju i przejściu od gospodarki centralnie planowanej do gospodarki wolnorynkowej. Procesy prywatyzacji, upadłość i likwidacja wielu przedsiębiorstw spowodowały, że problem ten szybko stał się bardzo istotny ze społecznego punktu widzenia. Dostrzeżono, że obowiązujące instytucje niewystarczająco chronią pracowników w sytuacji niewypłacalności pracodawcy. Dochodzenie roszczeń w procesach cywilnoprawnych czy w postępowaniu upadłościowym częstokroć jest dla pracownika zbyt trudne, mało efektywne, a nadto długotrwałe i kosztowne. Ustawa o ochronie roszczeń pracowników miała te problemy – przynajmniej częściowo – rozwiązywać, wprowadzając mechanizm zaspokajania roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy ze środków specjalnie w tym celu tworzonego funduszu – Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Dzięki temu pracownicy niewypłacalnego pracodawcy mogli szybko uzyskać część wynagrodzenia w wysokości pozwalającej na utrzymanie. Ten cel realizuje również obecnie obowiązująca ustawa z 13.07.2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. Jak trafnie stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 12.10.2013 r. (II PK 19/13, LEX nr 1506107), „celem tym zawsze było i jest zaspokojenie wierzytelności pracowniczych, których pracownik został pozbawiony na skutek niewypłacalności pracodawcy i których nie mógł wyegzekwować w zwykłym trybie od pracodawcy. W czasie obowiązywania kolejnych ustaw normujących zasady działania Funduszu zakres podmiotowy i przedmiotowy ochrony statuowanej przez ustawodawcę zmienia się. Raz ta ochrona jest szersza, innym razem węższa. Wszystko bowiem zależy od środków zgromadzonych w Funduszu. Naczelnym zadaniem, dla którego powołano Fundusz, jest zabezpieczenie pracownika na wypadek wystąpienia ryzyka niewypłacalności pracodawcy. Jest to system gwarancji ustawowej. Fundusz staje się gwarantem uzyskania przez uprawnionego należnych świadczeń, które nie zostały zaspokojone z uwagi na niewypłacalność pracodawcy”.

Artykuł 1 u.o.r.p. wskazuje na jej podstawowy cel i zakres przedmiotowy – zgodnie z tym przepisem ustawa reguluje zasady, zakres i tryb ochrony roszczeń pracowniczych w razie niemożności ich zaspokojenia

z powodu niewypłacalności pracodawcy. Regulowanie kwestii wskazanych w ustawie stanowi *ratio* jej wydania. Artykuł 1 u.o.r.p. nie wyczerpuje jednak całego zakresu regulacji ustawy. Poza kwestiami w nim wskazanymi ustawa reguluje jeszcze status prawny i zasady funkcjonowania Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, zasady finansowania i kontroli działalności Funduszu oraz publicznoprawne obowiązki pracodawców w zakresie odprowadzania składek na Fundusz. Są to być może kwestie drugorzędne i służebne wobec głównego celu ustawy, jednak można oczekiwać, że ustawodawca w sposób prawidłowy wskaże zakres regulacji.

2. Celem ustawy jest zaspokojenie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy w takim stopniu, aby pracownik uzyskał środki na bieżące utrzymanie. Społeczny (alimentacyjny) cel tej ochrony podkreśla pkt 7 preambuły do dyrektywy 2008/94, w myśl którego państwa członkowskie mogą określać granice odpowiedzialności instytucji gwarancyjnych, które powinny być zgodne ze społecznym celem dyrektywy i które mogą uwzględniać różne poziomy roszczeń. Z tego względu gwarancjami nie są objęte wszystkie roszczenia pracownicze oraz wskazana jest górna granica wypłat z Funduszu. W pozostałym zakresie pracownik może dochodzić swoich niezaspokojonych roszczeń na zasadach ogólnych – na drodze postępowania upadłościowego lub w drodze indywidualnego powództwa. Podkreślił to również Sąd Najwyższy w powołanym wyżej wyroku, stwierdzając, że „nie wszystkie zaległe wierzytelności mogą jednak zostać zaspokojone z Funduszu, ponieważ jego środki są ograniczone. Wypłaty z Funduszu są limitowane ustawowo tak w zakresie przedmiotowym, jak i co do okresów, za jakie mogą być dochodzone (tzw. okresy referencyjne). Okresy te łączy ustawodawca z datą rozwiązania stosunku pracy oraz datą wystąpienia niewypłacalności w sensie prawnym. Wypłaty są limitowane także co do wysokości świadczenia gwarantowanego. Owo ograniczenie uzależnione jest od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z kwartału poprzedzającego kwartał, w którym jest wypłacana należność. Podsumowując – wypłaty z Funduszu są limitowane przedmiotowo, czasowo i kwotowo”.

3. Ustawa o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy jest złożonym aktem prawnym, obejmującym stosunki prawne o różnym charakterze. Inny charakter prawny będą miały relacje między pracownikiem a Funduszem Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, inne – stosunki prawne między niewypłacalnym pracodawcą a Funduszem. Te przepisy można jednak zaliczyć do stosunków zobowiązaniowych, o cywilnoprawnym charakterze. Przepisy o organizacji i funkcjonowaniu Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz przepisy o obowiązku odprowadzania przez pracodawców składek na Fundusz należą z kolei do regulacji o charakterze publiczno-prawnym. To samo można powiedzieć o przepisach regulujących zasady kontroli nad działalnością Funduszu. Złożoność problematyki regulowanej ustawą o ochronie roszczeń pracowniczych potęguje jej powiązanie z wieloma innymi aktami prawnymi, do których ustawa wielokrotnie odsyła. Są to przede wszystkim ustawa z 24.07.2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej³, ustawa z 28.02.2003 r. – Prawo upadłościowe⁴, ustawa z 15.05.2015 r. – Prawo restrukturyzacyjne⁵, ustawa z 27.08.2008 r. o finansach publicznych⁶, ustawa z 19.09.2000 r. – Kodeks spółek handlowych⁷. Powoduje to, że prawidłowe odczytanie tej ustawy jest zadaniem dość trudnym i złożonym. Wreszcie ustawa odsyła również do aktów i pojęć prawa europejskiego, takich jak rozporządzenie Rady 1346/2000 z 29.05.2000 r. w sprawie postępowania upadłościowego czy pomoc *de minimis*.
4. Ochrona roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy jest przedmiotem regulacji prawa europejskiego – obecnie kwestie te reguluje dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/94/WE z 22.10.2008 r.⁸ Z członkostwa Polski w Unii Europejskiej wynika obowiązek dostosowania przepisów krajowych do minimalnych wymagań

³ Dz.U. z 2016 r. poz. 1829 ze zm.

⁴ Dz.U. z 2016 r. poz. 2171 ze zm.

⁵ Dz.U. z 2016 r. poz. 1574 ze zm.

⁶ Dz.U. z 2016 r. poz. 1870 ze zm.

⁷ Dz.U. z 2016 r. poz. 1822 ze zm.

⁸ Dz.U. L 283 z 28.10.2008. s. 36–42.

określonych dyrektywą. Ochrona roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy jest również przedmiotem regulacji konwencji MOP nr 173 z 3.06.1992 r. dotyczącej ochrony roszczeń pracowników w wypadku niewypłacalności pracodawcy.

5. Konwencja MOP nr 173 wskazuje dwa sposoby ochrony roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności – ochronę w drodze przywileju albo przez instytucję gwarancyjną. Państwo członkowskie ratyfikujące konwencję może przyjąć jedną z metod ochrony albo obowiązki wynikające z obu metod ochrony uregulowanych w tej konwencji. Wybór jest wskazywany w deklaracji towarzyszącej ratyfikacji. Nic nie stoi na przeszkodzie, aby państwo członkowskie, które początkowo przyjęło tylko jedną metodę ochrony roszczeń pracowników w razie niewypłacalności, w późniejszym czasie rozszerzyło swoje przyjęcie – w drodze deklaracji – także na drugą z metod.

W zakresie ochrony roszczeń pracowniczych przez instytucję gwarancyjną (ta bowiem jest istotna dla niniejszego komentarza) konwencja zobowiązuje państwa członkowskie do określenia w drodze ustawodawstwa krajowego lub praktyki krajowej organizacji zarządu, działania i finansowania instytucji gwarantujących wynagrodzenie, gdy wypłata nie może być dokonana przez pracodawcę z powodu jego niewypłacalności.

Artykuł 12 konwencji wskazuje na roszczenia pracownicze objęte gwarancjami; zgodnie z tym przepisem roszczenia pracowników chronione zgodnie z tą częścią konwencji będą obejmowały przynajmniej:

- a) roszczenia pracowników z tytułu wynagrodzeń za pewien okres, który nie będzie krótszy niż 8 tygodni, poprzedzający niewypłacalność lub zakończenie stosunku pracy;
- b) roszczenia pracowników z tytułu płatnych urlopów należnych za pracę wykonaną podczas pewnego okresu, który nie będzie krótszy niż 6 miesięcy, poprzedzający niewypłacalność lub zakończenie stosunku pracy;
- c) roszczenia pracowników z tytułu kwot należnych za inne rodzaje płatnej nieobecności za pewien okres, który nie będzie krótszy niż

8 tygodni, poprzedzający niewypłacalność lub zakończenie stosunku pracy oraz

- d) odprawy należne pracownikom w wypadku zakończenia stosunku pracy.

Konwencja nie została przez Polskę ratyfikowana.

6. Polskie ustawodawstwo w zakresie ochrony roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy podlega obowiązkowi dostosowania do dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady z 22.10.2008 r. w sprawie ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy. Zdaniem ustawodawcy europejskiego, wyrażonym w preambule do dyrektywy 2008/94/WE, konieczne jest zapewnienie ochrony pracownikom w przypadku niewypłacalności pracodawcy oraz w celu zapewnienia pracownikom minimalnego stopnia ochrony w szczególności dla zagwarantowania zaspokojenia roszczeń, biorąc pod uwagę konieczność zrównoważonego rozwoju gospodarczego i społecznego w Unii Europejskiej. W tym celu państwa członkowskie powinny ustanowić instytucję, która gwarantuje płatność kwoty pozostającej do spłaty zainteresowanym pracownikom.

Artykuł 1 dyrektywy 2008/94/WE wskazuje zakres podmiotowy dyrektywy. Zgodnie z tym przepisem dyrektywa ma zastosowanie do roszczeń pracowników wynikających z umów o pracę lub stosunku pracy i istniejących wobec pracodawców, którzy są niewypłacalni w rozumieniu art. 2 ust. 1. Państwa członkowskie mogą wyjątkowo wyłączyć roszczenia niektórych kategorii pracowników z uwagi na istnienie innych form gwarancji, pod warunkiem że zapewniają one stopień ochrony równoważny temu, jaki wynika z dyrektywy. Wyraźne wyłączenia zostały przewidziane w stosunku do pomocy domowych zatrudnianych przez osoby fizyczne oraz rybaków pracujących na zasadzie udziału w zyskach z połowów.

Artykuł 2 dyrektywy reguluje pojęcie pracodawcy niewypłacalnego, wiążąc je ze zgłoszeniem wniosku o otwarcie postępowania zbiorowego

w oparciu o niewypłacalność pracodawcy, przewidzianego w przepisach państwa członkowskiego, obejmującego całkowite lub częściowe zajęcie majątku pracodawcy oraz wyznaczenie syndyka lub osoby wykonującej podobne zadania, a organ, który jest właściwy na mocy wyżej wymienionych przepisów, zdecydował o wszczęciu postępowania lub stwierdził definitywne zamknięcie przedsiębiorstwa lub zakładu pracy, lub stwierdził, że majątek nie jest wystarczający, by wszczynanie postępowania było uzasadnione. Objęcie zakresem pojęcia niewypłacalności pracodawcy wyżej wskazanych sytuacji ma charakter obligatoryjny. Państwa członkowskie mogą również – zgodnie z art. 2 ust. 4 – rozszerzyć ochronę pracowników na inne sytuacje związane z niewypłacalnością.

Dyrektywa nie definiuje pojęć „pracodawca”, „pracownik”, „wynagrodzenie”, odsyłając w tym zakresie do przepisów krajowych, z zastrzeżeniem jednak, że nie mogą one wyłączać z zakresu ochrony pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony, pracowników tymczasowych, pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz nie mogą uzależniać ochrony od minimalnego stażu pracy.

Artykuł 3 dyrektywy zobowiązuje państwa członkowskie do podjęcia środków niezbędnych, aby instytucje gwarancyjne zapewniły wypłatę należności z tytułu niezaspokojonych roszczeń pracowników, wynikających z umowy o pracę lub stosunku pracy, włączając w to, jeśli stanowi tak prawo krajowe, wypłatę odprawy w związku z ustaniem stosunku pracy. Państwa członkowskie są jednak uprawnione do ograniczenia odpowiedzialności instytucji gwarancyjnej przez wskazanie długości okresów, za które niezaspokojone roszczenia są zaspokajane przez instytucję gwarancyjną, oraz mogą ustalić pułapy wypłat dokonywanych przez instytucje gwarancyjne (art. 4 dyrektywy). Okres referencyjny nie może być jednak krótszy niż okres obejmujący wynagrodzenie za 3 ostatnie miesiące stosunku pracy przed dniem lub po dniu wystąpienia niewypłacalności w rozumieniu art. 3 ust. 2 dyrektywy. Państwa członkowskie mogą włączyć ten minimalny trzymiesięczny okres do okresu referencyjnego, trwającego nie mniej niż 6 miesięcy. Przy ustalaniu górnych

pułapów wypłat dokonywanych przez instytucje gwarancyjne nie mogą one zostać ustalone na poziomie niższym, niż wynika to ze społecznego celu dyrektywy.

Artykuł 5 dyrektywy 2008/94/WE zobowiązuje państwa członkowskie do ustalenia szczegółowych zasad organizacji, finansowania i funkcjonowania instytucji gwarancyjnych. Majątek tych instytucji powinien być niezależny od majątku pracodawców i nie może być zajmowany w toku postępowania upadłościowego. Pracodawcy biorą udział w finansowaniu, chyba że jest ono w całości zapewnione przez organy publiczne, ale zobowiązania płatnicze instytucji są niezależne od wykonywania obowiązków udziału w finansowaniu.

W odniesieniu do systemów ubezpieczeń społecznych państwa członkowskie mogą zastrzec, że art. 3, 4 i 5 nie mają zastosowania do składek wymaganych z tytułu krajowych ustawowych systemów zabezpieczenia społecznego lub z tytułu dodatkowych zakładowych i międzyzakładowych programów emerytalnych istniejących odrębnie od krajowych ustawowych systemów zabezpieczenia społecznego. Jednocześnie ustawodawca europejski zobowiązuje państwa członkowskie do podjęcia środków niezbędnych do zapewnienia, aby niezapłacenie przez pracodawcę instytucjom ubezpieczeniowym obowiązkowych składek wymaganych z tytułu krajowych ustawowych systemów zabezpieczenia społecznego, przed wystąpieniem niewypłacalności pracodawcy, nie wpływało niekorzystnie na prawo pracowników do świadczeń wypłacanych przez te instytucje ubezpieczeniowe, w zakresie, w jakim składki przypadające na pracownika zostały potrącone z wypłaconego mu wynagrodzenia (art. 6 i 7 dyrektywy).

Dyrektywa reguluje również przypadki niewypłacalności w odniesieniu do przedsiębiorstw transgranicznych. Jeżeli przedsiębiorstwo prowadzące działalność na terytorium co najmniej dwóch państw członkowskich jest niewypłacalne w rozumieniu art. 2 ust. 1 dyrektywy, instytucją odpowiedzialną za zaspokajanie niezaspokojonych roszczeń pracowników jest instytucja w tym państwie członkowskim, na którego teryto-