

SKUTKI PRAWNE ŚMIERCI PRACODAWCY

Marta Zbucka

MONOGRAFIE

SKUTKI PRAWNE ŚMIERCI PRACODAWCY

Marta Zbucka

MONOGRAFIE

Zamów książkę w księgarni internetowej

profinfo.pl
księgarnia internetowa

Stan prawny na 1 września 2018 r.

Recenzent

Prof. dr hab. Arkadiusz Sobczyk

Wydawca

Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący

Paulina Staniszevska

Opracowanie redakcyjne

Dagmara Wachna

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 Sp. z o.o., 2018

ISBN 978-83-8124-892-1

ISSN 1897-4392

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

Rodzicom

SPIS TREŚCI

Wykaz skrótów	11
Wstęp	13
Podziękowania	25
Rozdział 1	
Ogólna charakterystyka wygaśnięcia stosunku pracy.....	27
1.1. Pojęcie i istota wygaśnięcia stosunku pracy.....	27
1.2. Katalog zdarzeń powodujących wygaśnięcie stosunku pracy	34
1.3. Rys historyczny.....	55
Rozdział 2	
Konstrukcje prawne wygaśnięcia stosunku pracy wskutek śmierci pracodawcy	65
2.1. Pojęcie pracodawcy w kontekście wygaśnięcia stosunku pracy	65
2.2. Śmierć pracodawcy jako przyczyna wygaśnięcia stosunku pracy	82
2.3. Kwestie temporalne związane z wygaśnięciem stosunku pracy wskutek śmierci pracodawcy.....	91
2.4. Obowiązek informacyjny wynikający z wygaśnięcia stosunku pracy wskutek śmierci pracodawcy	100

Rozdział 3

Przejście zakładu pracy na następców prawnych zmarłego pracodawcy.....	113
3.1. Uwagi wstępne.....	113
3.2. Konstrukcja przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę	114
3.3. Przejście zakładu pracy w wyniku śmierci pracodawcy ..	122
3.4. Data przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę	168
3.5. Sytuacja pracownika w razie odrzucenia spadku.....	174

Rozdział 4

Zarząd sukcesyjny przedsiębiorstwem osoby fizycznej.....	187
4.1. Uwagi wstępne.....	187
4.2. Charakterystyka instytucji zarządu sukcesyjnego przedsiębiorstwa osoby fizycznej	188
4.3. Rola zarządcy sukcesyjnego w prawie pracy.....	213
4.4. Realizacja obowiązku informacyjnego o przejściu zakładu pracy oraz informacja w zakresie art. 63 ² k.p.....	246

Rozdział 5

Sytuacja byłego pracownika, którego stosunek pracy wygasł wskutek śmierci pracodawcy	263
5.1. Uwagi wstępne.....	263
5.2. Wydanie świadectwa pracy	264
5.3. Odszkodowanie jako obowiązek wynikający z wygaśnięcia umowy o pracę.....	273
5.4. Inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy	281
5.5. Prawa przysługujące w związku z naruszeniem przepisów art. 63 ² k.p.	284
5.5.1. Roszczenie przysługujące pracownikowi w związku z naruszeniem art. 63 ² k.p.....	284
5.5.2. Dochodzenie od następców prawnych zmarłego pracodawcy roszczeń przysługujących pracownikowi ze stosunku pracy	303

Zakończenie i wnioski <i>de lege ferenda</i>	341
Bibliografia.....	365
Akty prawne.....	371
Orzecznictwo	375

WYKAZ SKRÓTÓW

- k.c. – ustawa z 23.04.1964 r. – Kodeks cywilny, Dz.U. z 2018 r. poz. 1025 ze zm.
- k.p. – ustawa z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy, Dz.U. z 2018 r. poz. 917 ze zm.
- k.p.c. – ustawa z 17.11.1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego, Dz.U. z 2018 r. poz. 1360 ze zm.
- k.r.o. – ustawa z 25.02.1964 r. – Kodeks rodzinny i opiekuńczy, Dz.U. z 2017 r. poz. 682 ze zm.
- k.s.h. – ustawa z 15.09.2000 r. – Kodeks spółek handlowych, Dz.U. z 2017 r. poz. 1577 ze zm.
- k.z. – rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z 27.10.1933 r. – Kodeks zobowiązań, Dz.U. R.P. Nr 82, poz. 598 ze zm.
- u.z.s. – ustawa z 5.07.2018 r. o zarządzie sukcesyjnym przedsiębiorstwem osoby fizycznej, Dz.U. poz. 1629

Czasopisma i wydawnictwa promulgacyjne

- ONSA – Orzecznictwo Naczelnego Sądu Administracyjnego
- OSN – Orzecznictwo Sądu Najwyższego
- OSNAPiUS – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
- OSNCP – Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izby Cywilnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
- PiP – Państwo i Prawo
- PiZS – Praca i Zabezpieczenie Społeczne

Inne

- | | |
|------|--|
| FHŚP | - Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych |
| SA | - Sąd Apelacyjny |
| SN | - Sąd Najwyższy |
| WSA | - Wojewódzki Sąd Administracyjny |

WSTĘP

Niniejsza monografia zawiera analizę wygaśnięcia stosunku pracy, które jest jedną z przyczyn zakończenia tego stosunku. Szczególną uwagę poświęcam następstwom, jakie w obszarze stosunku pracy rodzi śmierć pracodawcy, jest ona bowiem jedną z wymienionych w Kodeksie pracy¹ przyczyn powodujących taki skutek (art. 63² § 1 k.p.). W obecnym stanie prawnym wraz ze śmiercią pracodawcy prowadzącego jednoosobową działalność gospodarczą umowy o pracę z pracownikami wygasają, w określonych przypadkach mogą być jednak kontynuowane. To zagadnienie ważne zarówno z punktu widzenia zatrudnionych, jak i spadkobierców, bo do dalszego funkcjonowania odziedziczonego przedsiębiorstwa są przecież niezbędni pracownicy świadczący pracę na jego rzecz. Pojawia się również obowiązek bycia pracodawcą wraz z towarzyszącym mu ryzykiem prawnym i ekonomicznym. A tak jak prowadzenie przedsiębiorstwa, tak związane z nim ryzyko może być *novum* dla następców prawnych. Dlatego też istnieje potrzeba spojrzenia na zagadnienie zarówno ze strony pracowników przedsiębiorstwa, jak i osób upoważnionych do zarządzania nim. Ma to szczególne znaczenie w trudnym okresie przejściowym, jaki może nastąpić po śmierci właściciela. Jedynie uwzględnienie perspektyw obydwu stron, przy poszanowaniu obowiązujących norm prawnych, daje szansę na dalsze funkcjonowanie przedsiębiorstwa.

Omawiając materię skutków śmierci przedsiębiorcy, nie sposób nie przybliżyć nowej regulacji ustawy z 5.07.2018 r. o zarządzie sukcesyjnym

¹ Ustawa z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy, Dz.U. z 2018 r. poz. 917 ze zm.

przedsiębiorstwem osoby fizycznej², której celem jest umożliwienie dalszego funkcjonowania przedsiębiorstwa zmarłej osoby działającej w oparciu o wpis do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej czy spółki cywilnej. Ustawa, która wchodzi w życie 25.11.2018 r., wprowadza mechanizmy umożliwiające dalsze prowadzenie aktywności biznesowej, w tym kontynuację zawartych przez przedsiębiorcę umów, poprzez ustanowienie zarządu sukcesyjnego, który będzie tymczasowym zarządcą uprawnionym do prowadzenia spraw. Idea powierzenia zarządzania firmą jednej wybranej osobie, być może nawet spadkobiercy, w okresie niepewności i oczekiwania na potwierdzenie praw spadkowych, może być bardzo atrakcyjna dla następców prawnych. Regulacja ta obejmuje również istniejące stosunki pracy poprzez uznanie ich trwania, pod pewnymi warunkami, po śmierci właściciela. Zatem zatrudnieni w przedsiębiorstwie pracownicy mogą zyskać większą stabilność miejsca pracy w przedsiębiorstwie w spadku, a sukcesorzy wsparcie w postaci doświadczonych pracowników.

Regulacja ta jest niezwykle istotna i była wyczekiwana przez przedsiębiorców. Około 90% wszystkich przedsiębiorców z sektora małych i średnich przedsiębiorstw to osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą. Osoby prawne i jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej stanowią 10% wszystkich podmiotów prowadzących działalność gospodarczą³. Część z przedsiębiorców będących osobami fizycznymi wypracowuje wielomilionowe przychody, są znaczącymi podatnikami oraz pracodawcami na lokalnym i krajowym rynku pracy.

Dane pokazują, jak wiele przedsiębiorstw prowadzonych jest przez osoby fizyczne, działające na podstawie wpisu do działalności ewidencji gospodarczej. Działalność taka jest najpopularniejszą formą prowadzenia aktywności biznesowej w Polsce – w 2015 r. funkcjonowało 1905 tys. przedsiębiorstw zatrudniających do 9 osób (mikroprzedsiębiorstwa).

² Dz.U. poz. 1629.

³ *Działalność przedsiębiorstw niefinansowych w 2015 r.*, GUS 2016, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/podmioty-gospodarcze-wyniki-finansowe/przedsiębiorstwa-niefinansowe/dzialalnosc-przedsiębiorstw-niefinansowych-w-2015-r-,2,11.html> (dostęp: 8.08.2018 r.).

Liczba takich przedsiębiorstw wzrosła o 4,3% w skali roku, a w stosunku do 2010 r. o 11%. Przychody badanej zbiorowości w latach 2010–2015 zwiększyły się o 28,2% (tj. o 215,0 mld zł), a liczba pracujących o 8,2% (tj. o 284,9 tys. osób). Największą grupę stanowiły jednostki należące do osób fizycznych (92%, tj. 1753,5 tys. podmiotów w 2015 r.), natomiast osoby prawne i jednostki organizacyjne niemające osobowości prawnej utworzyły 151,5 tys. podmiotów (8%). W mikroprzedsiębiorstwach pracowało 3,170 mln osób, w 88,6% osoby te były zatrudnione w podmiotach należących do osób fizycznych, a 408,1 tys. osób pracowało w przedsiębiorstwach osób prawnych i jednostkach organizacyjnych nieposiadających osobowości prawnej (11,4%)⁴.

Potencjalnie zainteresowane korzystaniem z nowych przepisów będą przede wszystkim firmy rodzinne, których liczba w Polsce wynosi ok. 2 mln⁵. Dominują wśród nich mikroprzedsiębiorstwa (90%). Prawie co dziesiąta firma rodzinna (9%) jest podmiotem zatrudniającym od 10 do 49 pracowników, a tylko 1% zalicza się do firm średniej wielkości. Struktura taka jest typowa również dla całego sektora, w tym firm nierodzinnych. Wielkość firmy jest czynnikiem decydującym o jej formie prawno-organizacyjnej. Wśród mikroprzedsiębiorstw przeważają osoby fizyczne prowadzące własną działalność gospodarczą. Wraz ze wzrostem wielkości firmy na znaczeniu zyskują inne formy prawne – przede wszystkim spółki z ograniczoną odpowiedzialnością⁶.

Małe i mikroprzedsiębiorstwa są ważnymi pracodawcami na rynku – w 2015 r. przedsiębiorstwa prowadzone przez osoby fizyczne tworzyły miejsce pracy dla niespełna 41% wszystkich osób pracujących,

⁴ Za: *Działalność gospodarcza przedsiębiorstw o liczbie pracujących do 9 osób w 2015 roku*, GUS 2016, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/podmioty-gospodarcze-wyniki-finansowe/przedsiębiorstwa-niefinansowe/dzialalnosc-gospodarcza-przedsiębiorstw-o-liczbie-pracujacych-do-9-osob-w-2015-roku,1,10.html> (dostęp: 8.08.2018 r.).

⁵ Za: *Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa, grudzień 2017, https://www.parp.gov.pl/images/PARP_publications/pdf/raport%20o%20stanie%20sektora%20msp%20w%20polsce_2017.pdf (dostęp: 8.08.2018 r.).

⁶ A. Kowalewska, J. Szut, B. Lewandowska, M. Kwiatkowska, Ł. Sułkowski, A. Marjański, T. Krynicki, *Firmy rodzinne w polskiej gospodarce – szanse i wyzwania*, <http://www.parp.gov.pl/publikacje/ebook/576> (dostęp: 8.08.2018 r.).

a wielkość przeciętnego przedsiębiorstwa pod względem liczby osób zatrudnionych wynosiła około 5 osób. Co ważne, to często przedsiębiorstwa, także rodzinne, z wieloletnią tradycją, doświadczeniem i silną, autentyczną marką.

Dlatego też brak osoby kierującej zakładem pracy po śmierci jego właściciela rodzi poważne kłopoty. Przedstawione dane wskazują, że problem ten dotyczy obecnie ok. 100 przypadków likwidacji miesięcznie i ocenia się, że będzie narastał w perspektywie najbliższych lat⁷. Nie dotarłam do danych, które określają, ilu z tych przedsiębiorców prowadzi swoją działalność w oparciu o zakład pracy, niemniej jednak przedstawione dane pokazują, do jak dużej liczby przedsiębiorstw może mieć zastosowanie art. 63² k.p.

Opracowanie dotyczy zasadniczo skutków prawnych śmierci pracodawcy, kwestie pracownicze to prawo w działaniu, zatem celem analizy jest odnalezienie w obowiązujących przepisach prawa odpowiednich rozwiązań, ich prawidłowego zastosowania czy interpretacji, ale też postawienie postulatów dotyczących obecnych i przyszłych rozwiązań. Analiza skutków społecznych i ekonomicznych zmian pomoże w opisanu roli przedsiębiorstw w społeczeństwie.

Podstawą badań była potrzeba odniesienia się do istniejącej regulacji oraz zmian, jakie nastąpiły w tym zakresie w ostatnim czasie. Już w tym miejscu podkreślam, że *de lege lata* przepisy Kodeksu pracy stanowiące o następstwach śmierci pracodawcy czynią wyjątki od zawartej w art. 63² § 1 reguły. Jak wynika bowiem ze znowelizowanych ustawą o zarządzie sukcesyjnym przepisów § 3 art. 63² k.p., wygaśnięcie umowy o pracę będące konsekwencją śmierci pracodawcy nie następuje w razie przejęcia pracownika przez nowego pracodawcę na zasadzie określonej w art. 23¹ k.p. (art. 63² § 3 ust. 1 k.p.) lub ustanowienia zarządu sukcesyjnego (art. 63² § 3 ust. 2 k.p.). Oznacza to, że w opisanych sytuacjach

⁷ Projekt ustawy o zarządzie sukcesyjnym przedsiębiorstwem osoby fizycznej, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, <https://bip.kprm.gov.pl/kpr/wykaz/r4638512717400,Projekt-ustawy-o-zarządzie-sukcesyjnym-przedsiębiorstwem-osoby-fizycznej.html> (dostęp: 8.08.2018 r.).

w drodze wyjątku stosunek pracy może być kontynuowany i przekształcić się zgodnie z zasadą automatyzmu cechującą transfer zakładu pracy. Jednak jest on obecnie obwarowany pewnymi warunkami.

W przypadku powołania zarządcy sukcesyjnego stanie się on stroną istniejących stosunków pracy. Takie ujęcie uważam ze szczególnie uzasadnione ze względu na istotną rolę zakładów pracy i zapewnienie możliwości trwania stosunków pracy nawiązanych przez zmarłego pracodawcę. Warto ponownie podkreślić korzyści płynące z tego rozwiązania dla obydwu stron istniejącego stosunku pracy, biorąc pod uwagę nie tylko ochronną funkcję prawa pracy, ale też wyzwania stojące przez następcami prawnymi przy prowadzeniu odziedziczonego przedsiębiorstwa. Jednak już tu trzeba zauważyć, że nowe normy ustawy o zarządzie sukcesyjnym, odpowiadając na różne ustalenia i scenariusze procesów spadkowych, w określonych przypadkach nie zapewniają kontynuacji wszystkich zawartych umów. Ustawa nie zawsze wymaga, by po śmierci przedsiębiorcy wszyscy zatrudnieni otrzymali ofertę porozumienia o kontynuacji umowy o pracę.

Śmierć przedsiębiorcy ma ogromne znaczenie dla prowadzonej przez niego aktywności gospodarczej. Temat przekazania sukcesji, choć niezwykle żywotny i potrzebny, wciąż stanowi duże wyzwanie w praktyce. Dane wskazują, że większość przedsiębiorców nie ma przygotowanych scenariuszy przekazania następcom prawnym zbudowanych przez siebie organizacji⁸. Obecnie przepisy polskiego prawa umożliwiają tworzenie i realizowanie planów sukcesji przedsiębiorstw, ich zastosowanie w praktyce jest jednak niewielkie. Zagadnienie sprawnego kontynuowania działalności nie zostaje rozwiązane, a śmierć właściciela często prowadzi do paraliżu funkcjonowania firmy. W przypadku gdy do spadkobierców nie można dotrzeć lub istnieje między nimi spór, procedury dotyczące nabycia i działu spadku przedłużają się znacząco, tym samym udaremniając szansę na działania lub późniejsze reaktywowanie przedsiębiorstwa. Powoduje to likwidację istniejącego przedsiębiorstwa lub

⁸ Szacuje się, że 79% polskich przedsiębiorstw nie ma planu dziedziczenia firmy i przekazania jej następcom prawnym – dane za przewodnikiem po sukcesji firm rodzinnych, <https://sukcesja.org/#blog> (dostęp: 8.08.2018 r.).

znaczące ograniczenie jego rozmiaru i potencjału ekonomicznego. Rodzi wiele zagrożeń dla samych następców prawnych, ale i zatrudnionych w przedsiębiorstwie pracowników oraz innych współpracujących z nim interesariuszy. Przygotowane i wdrożone plany sukcesji mają również niebagatelne znaczenie w przypadku chorób lub nieszczęśliwych wypadków, prowadzących do nagłej śmierci właściciela przedsiębiorstwa, który posiadał umiejętności i uprawnienia do prowadzenia zakładu pracy. W tym zakresie wcześniej wielokrotnie pojawiały się sugestie dotyczące potrzeby zmian w zakresie obowiązującego prawa i uproszczenia procesu przejścia przedsiębiorstwa po śmierci właściciela.

Już wstępna analiza pozwala na podstawienie pytania, czy konstrukcja przepisów o wygaśnięciu stosunku pracy jest na tyle czytelna, że nie budzi wątpliwości interpretacyjnych i zawiera jasną dyrektywę pozwalającą na ustalenie, co dzieje się ze stosunkiem pracy w momencie śmierci pracodawcy. Czy wykładnia literalna jest tu wystarczająca i daje podstawę do sformułowania jednoznacznej odpowiedzi na pytanie, co dzieje się z umową o pracę pracownika w takiej sytuacji i kto staje się pracodawcą w wyniku przejęcia zakładu pracy po śmierci pracodawcy? Ważnym elementem rozważań jest również analiza ustawy o zarządzie sukcesyjnym osoby fizycznej w świetle wymogów prawa pracy. Kluczowe jest ustalenie, czy ustawa reguluje kompleksowo tę materię, wspierając przedsiębiorców w płynnym przekazaniu spraw pracowniczych prowadzonego przedsiębiorstwa. Szczególnej uwagi wymagają nowe kompetencje zarządcy sukcesyjnego w obszarze prawa pracy i ich wpływ na sytuację zatrudnionych przez zmarłego pracodawcę osób.

Rozważając kwestię instytucji wygaśnięcia umowy o pracę, omawiam samą regulację, i przedstawiam klasyfikację pojęć z nią związanych. Punktem wyjścia jest przeprowadzenie analizy obowiązujących przepisów, tak aby móc rozstrzygnąć kwestię skutków prawnych śmierci pracodawcy oraz zaprezentować instytucję zarządcy sukcesyjnego, jego rolę i funkcje, które pełni przy wspieraniu procesu sukcesji przedsiębiorstwa. Próbuje też dokonać oceny nowej regulacji i jej wpływu na zakład pracy oraz sytuacji zatrudnionych w nim pracowników.

Istotnym punktem analizy skutków prawnych śmierci pracodawcy jest opis innych zdarzeń powodujących wygaśnięcie stosunku pracy. Jest to konieczne dla precyzyjnego zdefiniowania następstw wygaśnięcia umowy, które dotyczą pracownika. W monografii zostaną także omówione związane z wygaśnięciem kwestie temporalne oraz problematyka roszczeń przysługujących stronom w związku z wygaśnięciem umowy o pracę. Obowiązujący stan prawny omawiam z uwzględnieniem analizy historycznej, która pokazuje zmiany, jakie zachodziły w polskim ustawodawstwie w zakresie wygaśnięcia umowy wskutek śmierci pracodawcy.

W trakcie analizy dostrzegłam także te konsekwencje wygaśnięcia stosunku pracy, które w związku ze śmiercią pracodawcy powstają w obszarze regulowanym normami prawa cywilnego. Opisane tu stosunki prawne są zatem normowane przepisami prawa pracy i prawa cywilnego, wśród których ważną pozycję zajmują uregulowania dotyczące spadków. To przede wszystkim w oparciu o nie będą analizowane następstwa śmierci pracodawcy i jej skutki dla sytuacji prawnej pracowników, których stosunek pracy nie został przerwany. Spadkobiercy, nabywając prawa i obowiązki związane ze spadkiem, wstępują również w prawa i obowiązki pracodawcy. Dlatego też szczegółowej analizie poddam następstwa śmierci pracodawcy dla jego potencjalnych spadkobierców. Pozwoli to na ustalenie, kto staje się stroną umowy o pracę po śmierci pracodawcy.

Książka składa się z pięciu rozdziałów. Pierwszą część poświęcono przybliżeniu konstrukcji wygaśnięcia, a także znaczenia i cech przypisanych do tego zdarzenia prawnego. Skupiono się w niej również na zdefiniowaniu zdarzeń powodujących wygaśnięcie stosunku pracy. Zabieg ten jest konieczny, aby mając na uwadze automatyzm konstrukcji wygaśnięcia, odpowiedzieć na pytanie, czy katalog określający przyczyny wygaśnięcia jest czytelny i wyczerpujący. Nie sposób pominąć rysu historycznego, obejmującego regulacje sprzed II wojny światowej, powstanie i ewolucję przepisów w tym zakresie. Analiza regulacji z okresu przedwojennego pozwala na pokazanie dorobku polskiego prawa i wypracowanych w tym zakresie rozwiązań. Oparcie się na dorobku ustawodawstwa i doktryny prawniczej pozwoliło na szersze spojrzenie na komentowaną regulację, co zdecydowanie wzbogaciło rozważania.

W drugim rozdziale przybliżam konstrukcje prawne wygaśnięcia stosunku pracy wskutek śmierci pracodawcy oraz prezentuję śmierć pracodawcy jako przyczynę wygaśnięcia stosunku pracy. Bardzo istotnym elementem tej części są kwestie temporalne związane z wygaśnięciem stosunku pracy oraz obowiązek informacyjny z niego wynikający. Moment ten stanowi punkt odniesienia dla zakończenia stosunku pracy, określenia odpowiedzialności i obowiązków wynikających z tego faktu.

Omawiając regulację skutków śmierci przedsiębiorcy, nie sposób nie przelizować przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę i zdarzeń, które tworzą podstawę prawną transferu zakładu oraz określenia daty jego przejścia. Dla prawidłowego zastosowania normy kodeksowej, obecnie zmodyfikowanej ustawą o zarządzie sukcesyjnym, będzie to miało kluczowe znaczenie. Temu zagadnieniu jest poświęcony rozdział trzeci. Poszukiwano w nim również odpowiedzi na pytanie, czy istnieje możliwość pełnego zastosowania w przypadku śmierci pracodawcy dyspozycji art. 23¹ k.p. i związanych z nią reżimów, czy też przepis należy zastosować odpowiednio do sytuacji. W tym kontekście omówiono obowiązek informacyjny o przejściu zakładu pracy, jego znaczenie i możliwość wypełnienia w związku z realizacją art. 63² k.p.

Duże znaczenie dla ustalenia, co dzieje się ze stosunkiem pracy po śmierci pracodawcy, będzie miał fakt skorzystania z rozwiązań przewidzianych w nowej ustawie o zarządzie sukcesyjnym przedsiębiorstwem osoby fizycznej. Kwestę tę przybliżono w rozdziale czwartym. Nowa ustawa, regulująca funkcjonowanie przedsiębiorstwa w spadku, wprowadza szereg zmian w przepisach prawnych, w tym m.in. z zakresu prawa cywilnego, podatkowego, administracyjnego oraz – co istotne – prawa pracy. Dotyczy ona jednak tych pracowników, którzy są zatrudnieni w przedsiębiorstwie. Nie jest to zaskakujące, ponieważ ustawa koncentruje się właśnie na przedsiębiorstwie i przeprowadzeniu go przez proces spadkowy, zatem zainteresowanie relacjami pracowniczymi jest ograniczone do tego zakresu.

Rozdział piąty poświęcono sytuacji byłego pracownika, którego stosunek pracy wygasł wskutek śmierci pracodawcy. Takiej osobie, w świetle zdarzenia, jakim jest śmierć pracodawcy, przysługują określone w przepi-

sach prawa świadczenia, które są pochodną umowy o pracę. Stosowanie wspomnianych konstrukcji napotyka jednak na trudności na etapie prawidłowego wypełniania obowiązków, które na pracodawcę nakładają przepisy Kodeksu pracy. Jednak, co oczywiste, w tym przypadku nie mamy do czynienia z pracodawcą, lecz z jego następcami prawnymi. Sytuacja dodatkowo komplikuje się, gdy trwa poszukiwanie spadkobierców, są oni małoletni lub proces spadkobrania jest długotrwały. Nie bez wpływu na wynik tych rozważań pozostają także zmiany, jakich dokonał ustawodawca w zakresie prawa spadkowego, wprowadzając zapis windykacyjny czy zmieniając zasady odpowiedzialności spadkobierców. Rodzi to konieczność refleksji w zakresie skutków, jakie mogą nastąpić w związku z przejściem zakładu pracy w oparciu o normę art. 23¹ k.p. czy powołaniem zarządcy sukcesyjnego. Omawiając zagadnienie wygaśnięcia umowy z tytułu śmierci pracodawcy oraz możliwe liczne scenariusze zdarzeń, które mogą nastąpić potem, trzeba także określić ścieżki dochodzenia praw wynikających ze stosunku pracy w związku z wygaśnięciem umowy. Prawidłowe wykonywanie przepisów i dochodzenie praw w tym zakresie nie jest zadaniem łatwym. Zagadnienie to, ze względu na swoją złożoność oraz konieczność poszukiwania odpowiedzi w obrębie dwóch gałęzi prawa, może rodzić wiele problemów, które wymagają analizy również z punktu widzenia stosowania prawa. Dlatego też w książce pojawia się wiele wątków dotyczących interpretowania przepisów prawa. Pozwala to na poszukiwanie nowych rozwiązań oraz formułowanie postulatów dotyczących zmiany przepisów.

Prawa przysługujące pracownikowi w związku z naruszeniem przepisów art. 63² k.p. mają znaczenie nie tylko dla pracownika, ale również dla następców prawnych zmarłego pracodawcy, jako dla osób, które pracownik będzie obciążał odpowiedzialnością za świadczenia wynikające ze stosunku pracy.

Następstwem oceny *de lege lata* stały się wnioski *de lege ferenda*, które uznają za niezbędne dla zamknięcia przeprowadzonych rozważań.

Kwestii wygaśnięcia umowy o pracę wskutek śmierci pracodawcy nie poświęcono dotąd w literaturze większej uwagi. Również w publikowanym orzecznictwie zagadnienie to pojawia się nader rzadko. Stąd

też poczucie, że warto wypełnić tę lukę i przyczynić się do wyjaśnienia i lepszego zrozumienia skutków śmierci pracodawcy, jej wpływu na sytuację zatrudnionych przez niego osób, zakładu pracy i przedsiębiorstwa. Poruszony temat ma olbrzymie znaczenie praktyczne dla gospodarki zarówno w Polsce, jak i w Europie. Mikroprzedsiębiorstwa oraz małe i średnie przedsiębiorstwa odgrywają kluczową rolę w gospodarce Europy. W Unii Europejskiej 23 mln takich firm stanowią 99% wszystkich przedsiębiorstw i zapewniają około 75 mln miejsc pracy⁹. Jak wynika z danych przedstawionych przez Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny, ok. 450 tys. przedsiębiorstw, w których jest zatrudniających blisko 2 mln pracowników, może stanąć przed koniecznością zapewnienia ciągłości prowadzenia przedsiębiorstwa osoby fizycznej. Nie jest to wyłącznie problem krajowy. W związku z brakiem zapewnienia przejścia przedsiębiorstw na następców prawnych w Unii Europejskiej likwidowanych jest rocznie ok. 150 tys. firm. Wynikiem tego zdarzenia jest utrata miejsca pracy przez blisko 600 tys. zatrudnionych¹⁰, choć prowadzone przedsiębiorstwa osiągają często znaczące przychody i stanowią istotny element gospodarki.

Przyczyną podjęcia rozważań w tym przedmiocie jest również złożoność materii, z którą będzie miał do czynienia pracownik w związku z faktem śmierci pracodawcy. Skutki wygaśnięcia umowy wyłącznie pozornie wydają się być nieskomplikowane. Jednak już wstępna analiza przepisów dotyczących wygaśnięcia rodzi szereg wątpliwości – nie tylko praktycznych. Co istotne, zagadnienie to zmusza do korzystania z przepisów należących do dwóch gałęzi prawa. Zasadniczą płaszczyzną analiz pozostaje prawo pracy i niniejsze opracowanie koncentruje się na ustaleniu położenia pracownika w obliczu śmierci pracodawcy. Prawo pracy nie określa samodzielnie znaczenia następcy prawnego pracodawcy, uzależniając scenariusze działań od przebiegu procesów spadkowych. Wyjaśnienie konsekwencji śmierci pracodawcy wymaga znaczącego

⁹ Nowa definicja MŚP dla użytkowników i wzór oświadczenia, <https://www.parp.gov.pl/files/74/87/1155.pdf> (dostęp: 8.08.2018).

¹⁰ Opinia Sekcji Jednolitego Rynku, Produkcji i Konsumpcji w sprawie przedsiębiorstw rodzinnych w Europie jako źródła ponownego wzrostu gospodarczego i lepszych miejsc pracy z 14.07.2015 r. (sekcja 4.2.2), <http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.en.int-opinions.34702> (dostęp: 8.08.2018).

wsparcia przepisami prawa cywilnego. Samo przeniesienie i proste posiłkowanie się normami prawa cywilnego byłoby jednak środkiem zbyt uproszczonym. Przepisy te należy zastosować odpowiednio, poddając modyfikacjom w zależności od konkretnej sytuacji, co również może stanowić dodatkowe wyzwanie. Ma to również znaczenie dla następców prawnych przedsiębiorcy, którzy z pewnością chcieliby, aby ich sytuacja była jak najbardziej klarowna prawnie i ekonomicznie. To na nich wraz z wiązką praw przechodzą obowiązki wynikające z przepisów prawa. Ich świadomość prawna ma duże znaczenie w sytuacji trudnej emocjonalnie, ale też w związku z wyzwaniami natury biznesowej i prawnej. Jasne określenie przejętych praw i obowiązków może okazać się cennym wsparciem podczas podejmowania decyzji o losach przejmowanego spadku lub przy rozstrzygnięciu o dalszym prowadzeniu przedsiębiorstwa.

Celem niniejszej publikacji jest również poddanie analizie mechanizmów regulacji skutków śmierci pracodawcy, ze szczególnym uwzględnieniem skutków dla pracowników zatrudnionych w zakładzie pracy. Ma to znaczenie nie tylko regulacyjne, ale coraz częściej praktyczne. Przenikanie się reżimów prawnych dwóch gałęzi prawa nie ułatwia udzielenia prostej odpowiedzi na pytanie, co dzieje się z istniejącymi umowami o pracę i jakie są ich konsekwencje. Chodzi również o przybliżenie ustawy o zarządzie sukcesyjnym w zakresie działań dotyczących zakładu pracy i zatrudnionych w nim osób. Obranie tej perspektywy jest konieczne dla wypełniania celu opracowania. Nie oznacza to jednak, że pominięto zagadnienia stanowiące trzon regulacji dotyczącej zarządu sukcesyjnego. Stanowiąc one będą bazę dla prawidłowego wypełnienia dyspozycji normy art. 63² k.p. Oczekiwany efekt jest również wskazanie kwestii problematycznych, które w ogóle nie zostały poddane regulacji w ramach przepisów prawa pracy albo zostały uregulowane w sposób, który w praktyce może budzić wątpliwości.

PODZIĘKOWANIA

Niniejsza publikacja stanowi zaktualizowaną wersję rozprawy doktorskiej obronionej na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Gdańskiego. W tym miejscu pragnę złożyć najserdeczniejsze podziękowania promotorowi pracy – Panu Profesorowi Jakubowi Stelinie – za udzielone wsparcie, poświęcony czas i wnikliwe uwagi oraz Panu Profesorowi Arkadiuszowi Sobczykowi, który był recenzentem tej książki. Jego cenne uwagi, błyskotliwe spostrzeżenia i inspiracje znacząco podniosły jakość rozważań. Chciałabym również podziękować Pani Profesor Monice Tomaszewskiej za przygotowanie recenzji doktoratu, okazywaną życzliwość i możliwość wymiany doświadczeń.

Rozdział 1

OGÓLNA CHARAKTERYSTYKA WYGAŚNIĘCIA STOSUNKU PRACY

1.1. Pojęcie i istota wygaśnięcia stosunku pracy

Poniżej omówiono istotę zdarzenia, jakim jest śmierć pracodawcy, która zgodnie z treścią art. 63 k.p. jest jedną z wymienionych w przepisach prawa przyczyn wygaśnięcia stosunku pracy. Punktem wyjścia będzie opisanie konstrukcji wygaśnięcia umowy o pracę, którą regulują przepisy Kodeksu pracy oraz inne przepisy prawa. Rozważania zawarte w niniejszym rozdziale dotyczą pojęcia i istoty wygaśnięcia stosunku pracy oraz zdarzeń, z którymi przepisy prawa łączą skutek w postaci wygaśnięcia umowy o pracę.

Aby zrealizować ten cel, należy także przybliżyć genezę instytucji wygaśnięcia w polskim prawie pracy. Warto przypomnieć, kiedy została ona wprowadzona do przepisów prawa i jak wraz z ich rozwojem ewoluowała. Jej genezę należy wywodzić z przepisów polskiego prawa pochodzącego z Drugiej Rzeczypospolitej. Przedmiotem rozważań będzie zatem próba odpowiedzi na pytania, co w dzisiejszym stanie prawnym jest przyczyną wygaśnięcia umowy o pracę, a co było nią wcześniej, jakie pojawiły się różnice, jaka jest charakterystyka zmian w tym zakresie, a jakie stanowisko judykatury oraz poglądy doktryny.

Istotnym elementem niniejszych rozważań, co już wskazano, będzie próba ustalenia, czy obecne regulacje dotyczące wygaśnięcia stosunku

pracy są pełne i czy odnoszą się do wszystkich zdarzeń faktycznych. Na problematykę tę należy spojrzeć również przez pryzmat zmian, jakie wprowadza nowa ustawa o zarządzie sukcesyjnym przedsiębiorstwem osoby fizycznej, aby w pełni oddać obraz skutków śmierci pracodawcy. Dlatego też rozważania rozpoczną od charakterystyki instytucji wygaśnięcia. Następnie przybliżę zdarzenia rodzące skutek w postaci wygaśnięcia, zarówno te uregulowane w przepisach, jak i nieopisane w ustawach, z którymi sądy i literatura wiążą taki skutek.

Kodeks pracy stanowi, że umowa o pracę wygasa w sytuacjach wymienionych w Kodeksie pracy oraz przepisach szczególnych (art. 63). Wygaśnięcie, obok rozwiązania umowy o pracę, jest jedną z przyczyn ustania stosunku pracy. Zakończenie umowy o pracę ma kapitalne znaczenie dla każdej ze stron stosunku pracy i zrozumiałe jest, że zawsze będzie budzić emocje. Fakt zakończenia umowy rodzi różnorakie skutki ekonomiczne i społeczne. Oznacza utratę przez pracownika źródła dochodów, które są podstawą bytu jego i jego rodziny, stanowi o ograniczeniu rozwoju zawodowego. Pracodawcy z kolei mogłoby to utrudnić lub czasem nawet uniemożliwić sprawną realizację procesów, na których mu zależy. Następstwa wygaśnięcia dotyczą zatem zarówno pracownika, jak i pracodawcę, dlatego tak istotne jest klarowne i czytelne określenie zasad i niepozostawianie pola do interpretacji w tym zakresie.

Regulacje dotyczące wygaśnięcia ustawodawca umieścił w Kodeksie pracy w rozdziale II, oddziale 7, tj. w ostatnim oddziale rozdziału II, noszącym tytuł „Wygaśnięcie umowy o pracę”. Normy zawarte w oddziale 7 zinstytucjonalizowały wygaśnięcie, jako że po raz pierwszy wprowadziły tę instytucję do porządku prawnego w prawie pracy. W przepisach obowiązujących do chwili wejścia w życie Kodeksu pracy jedyną przyjętą formą było rozwiązanie umowy o pracę¹. W okresie Drugiej Rzeczypospolitej niektóre zdarzenia, obecnie rodzące skutek wygaśnięcia umowy o pracę, były przyczyną rozwiązania umowy. Rozporządzenia

¹ Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z 16.03.1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych, Dz.U. R.P. Nr 35, poz. 323 ze zm., poz. 323 oraz rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z 16.03.1928 r. o umowie o pracę robotników, Dz.U. R.P. Nr 35, poz. 324 ze zm.

przedwojenne regulowały takie zdarzenia, jak np. śmierć pracownika, ale ich skutkiem było rozwiązanie umów, nie zaś wygaśnięcie. Tym samym w Kodeksie pracy, który wszedł w życie w 1975 r., nastąpiła delimitacja rozwiązania umowy i jej wygaśnięcia.

Artykuł 63 k.p. zawiera zamknięty katalog przyczyn powodujących wygaśnięcie stosunku pracy. Skutkiem tego jest uznanie, że niedopuszczalne jest stosowanie wykładni rozszerzającej i analogii². Istota przyjętego rozwiązania zasadza się więc na enumeratywnym wyliczeniu sytuacji powodujących zakończenie stosunku pracy, które są określone w przepisach. Zatem to przepisy prawa, wskazujące zdarzenia, z którymi ustawodawca połączył skutek wygaśnięcia, są wyłączną podstawą prawną wygaśnięcia umowy o pracę. Stosując argumentację *a contrario*, można stwierdzić, że niewymienione w przepisach zdarzenia nie powinny więc powodować skutku, jakim jest wygaśnięcie stosunku pracy. Wydaje się, że ustawodawca, tworząc zamknięty katalog, chciał zadbać o ochronę stosunku pracy.

Wygaśnięcie ma charakter powszechny. Dlatego pomimo tego, iż art. 63 k.p. stanowi o wygaśnięciu umów o pracę, należy uznać, że zawarta w nim zasada dotyczy również stosunków pracy, dla których podstawą są powołanie, mianowanie i wybór. Taki też pogląd wyrażany jest w literaturze³. A.M. Świątkowski wskazuje, że wygaśnięcie obejmuje swym zasięgiem stosunki pracy bez względu na podstawę ich powstania⁴. Stosując powyższe kryterium, możemy podzielić stosunki pracy na umowne, które są nawiązywane na podstawie umowy o pracę, oraz pozaumowne, których podstawą jest powołanie, mianowanie, wybór i spółdzielcza umowa o pracę⁵. Pozaumowne stosunki pracy nawiązy-

² K.W. Baran [w:] K.W. Baran, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012, LEX, komentarz do art. 63 k.p.

³ Bezpośrednio stanowi o tym art. 63 k.p., por. L. Florek [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2011, s. 270, komentarz do art. 63 k.p., a także wyrok SN z 13.02.1997 r., I PKN 6/97, OSN 1997/19, poz. 376. Przepisy dotyczące umowy o pracę należy stosować do norm regulujących stosunek pracy, chyba że przepis stanowi inaczej.

⁴ A.M. Świątkowski, *Indywidualne prawo pracy*, Gdańsk-Kraków 2001, s. 619.

⁵ Szerzej por. *Prawo pracy*, red. J. Stelina, Warszawa 2013, s. 93. Wygaśnięcie umowy o pracę i wygaśnięcie stosunku pracy mają w wielu sytuacjach zbliżone znaczenie,

Marta Zbucka – doktor nauk prawnych, adiunkt w Zakładzie Praw Człowieka i Etyki Prawniczej Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Gdańskiego; twórca i współtwórca kodeksów etyki dla przedsiębiorstw, szpitali, administracji samorządowej, rzecznik etyki grupy kapitałowej, a także dyrektor ds. zakupów jednej z największych Grup Kapitałowych w Polsce.

Monografia kompleksowo omawia instytucję wygaśnięcia stosunku pracy wskutek śmierci pracodawcy, a także wyniki z tego powodu następstwa prawne w obszarze stosunku pracy. Publikacja uwzględnia najnowsze przepisy w tym zakresie, w szczególności ustawę z 5.07.2018 r. o zarządzie sukcesyjnym przedsiębiorstwem osoby fizycznej (Dz.U. poz. 1629), której celem jest umożliwienie kontynuowania działalności gospodarczej po śmierci właściciela przedsiębiorstwa działającego w oparciu o wpis do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej czy spółki cywilnej. Regulacja ta obejmuje również istniejące stosunki pracy, poprzez uznanie ich trwania, pod pewnymi warunkami po śmierci właściciela. Zatem zatrudnieni w przedsiębiorstwie pracownicy mogą zyskać większą stabilność miejsca pracy, w przedsiębiorstwie „w spadku”, a sukcesorzy wsparcie w postaci doświadczonych pracowników.

W publikacji zostały omówione m.in. takie zagadnienia jak:

- konstrukcje prawne wygaśnięcia stosunku pracy wskutek śmierci pracodawcy,
- przejście zakładu pracy na następców prawnych zmarłego pracodawcy,
- sytuacja prawna byłego pracownika,
- dochodzenie roszczeń i odpowiedzialność następców prawnych zmarłego pracodawcy.

Oprócz tego książka przedstawia dane statystyczne dotyczące sektora małych i średnich przedsiębiorstw w omawianym kontekście.

Książka jest przeznaczona dla wszystkich osób zainteresowanych tematyką sukcesji i skutków prawnych śmierci pracodawcy: adwokatów, radców prawnych, sędziów, prokuratorów, jak również przedsiębiorców, pracowników oraz zatrudnionych w działach kadr i zasobów ludzkich.



ZAMÓWIENIA:

INFOLINIA 801 04 45 45, FAX 22 535 80 01

ZAMOWIENIA@WOLTERSKLUPER.PL

WWW.PROFINFO.PL

ISSN 1897-4392

ISBN 978-83-8124-892-1



CENA 129 ZŁ (W TYM 5% VAT)