Upadłość

Transnational Restructuring Navigator

Gdy spółka nie jest już w stanie spłacać swoich długów i zaprzestaje działalności.

Co powinni Państwo wiedzieć na ten temat:

- Terminy bankructwo i niewypłacalność są używane do określenia postępowań prawnych związanych z sytuacją, gdy spółka nie ma wystarczających środków, aby spłacić wszystkie swoje zobowiązania finansowe wobec wierzycieli. Te dwa terminy mogą prowadzić do pewnych nieporozumień, ponieważ czasami są używane zamiennie. Dzieje się tak na poziomie europejskim, gdzie upadłość i niewypłacalność odnoszą się do tego samego rozporządzenia w sprawie **niewypłacalności transgranicznej** (proszę kliknąć tutaj, aby dowiedzieć się więcej). Niemniej jednak stosowanie tych terminów prawnych może się różnić w zależności od prawa krajowego.
- Gdy dochodzi do bankructwa i wszczęcia **postępowania upadłościowego** spółki, zazwyczaj wiąże się to ze znacznymi cięciami i niepewnością dla dotkniętych pracowników, rad zakładowych i związków zawodowych, które reprezentują interesy pracowników. Upadła/niewypłacalna spółka może być winna zewnętrznym wierzycielom, takim jak instytucje finansowe (np. banki), dostawcy i właściciele gruntów, między innymi częściowe lub pełne płatności za zaległe długi. Jednocześnie spółka jako pracodawca może mieć wewnętrzne długi wobec pracowników, jeśli nie wypłaciła części lub całości należnych im wynagrodzeń. Ponieważ różni wierzyciele będą mieli roszczenia podczas procedury , kluczowe jest, aby roszczenia pracowników były chronione.
- W przypadku **niewypłacalności pracodawcy**, pracownicy i reprezentujące ich organy powinni być świadomi **Dyrektywy 2008/94/WE** w sprawie ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy.
- Dyrektywa przewiduje **minimalne standardy dotyczące roszczeń pracowników** wobec pracodawców, którzy znajdują się w stanie niewypłacalności. Państwa członkowskie muszą wyznaczyć **instytucję gwarancyjną**, która przejmie niezaspokojone roszczenia płacowe i musi określić szczegółowe zasady funkcjonowania instytucji gwarancyjnej (proszę kliknąć tutaj, aby dowiedzieć się więcej).
- Ważne jest również, aby wiedzieć, że w celu zapewnienia **równego traktowania wszystkich pracowników** , państwa członkowskie nie mogą określać minimalnego czasu trwania umowy o pracę ani wykluczać umów na czas określony lub pracowników agencyjnych.
- Jeśli chodzi o **zaangażowanie organów publicznych**, w niektórych przypadkach upadłości/niewypłacalności, syndyk masy upadłościowej/restrukturyzacji zapobiegawczej zostanie wyznaczony jako osoba trzecia (zazwyczaj zarządca lub likwidator).
- Niewypłacalność może dotyczyć całej grupy, ale może również obejmować tylko niektóre podmioty prawne należące do przedsiębiorstwa kontrolującego. Jest to szczególnie ważne w przypadku ERZ/SE WC

, ponieważ nie ma to takiego samego wpływu na ich funkcjonowanie.

- Upadłość może wiązać się ze **zwolnieniami grupowymi, zamknięciem działalności** , a w niektórych przypadkach z **przejęciem**.

Państwa misją jest...

- Przewidywanie bankructwa/niewypłacalności w Państwa firmie poprzez identyfikację oznak kryzysu w firmie. Proszę starać się obserwować sytuację ekonomiczną i finansową oraz przyszły rozwój firmy lub grupy. Proszę korzystać z zasobów związków zawodowych i informacji na ten temat na poziomie europejskim i krajowym.
- Proszę zebrać wszystkie informacje, które pomogą zrozumieć ekonomiczne aspekty upadłości, ale także możliwe "ukryte" motywacje kierownictwa.
- Po wszczęciu postępowania upadłościowego Państwa rolą jest również
    - Zapewnienie ochrony pracowników w odniesieniu do ciągłości ich umów o pracę.
    - Upewnienie się, że warunki, na jakich przedsiębiorstwa mogą kontynuować działalność w okresie niewypłacalności, są akceptowalne dla pracowników.
    - Upewnienie się, że roszczenia pracowników, takie jak płace i wynagrodzenia, są przestrzegane.
- Proszę również sprawdzić, czy w Państwa prawie krajowym wdrożono dyrektywę 2002/74/WE zmieniającą dyrektywę Rady 80/987/EWG w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich dotyczących ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy: na przykład państwa członkowskie mogą postanowić, że dyrektywa nie ma zastosowania do dodatkowych zakładowych systemów emerytalnych. Mają one również możliwość ograniczenia odpowiedzialności instytucji gwarancyjnej w odniesieniu do kwoty i czasu. Muszą one jednak obejmować co najmniej trzy miesiące umowy o pracę przed datą niewypłacalności - ten minimalny okres może być częścią okresu odniesienia trwającego co najmniej sześć miesięcy.

Transnational Restructuring Navigator

Matryca osi czasu

Obowiązki w zakresie zarządzania

Europejskie Rady Zakładowe SE

- Jeśli pogłoski są prawdziwe i toczy się postępowanie upadłościowe, które może mieć znaczenie dla europejskiej siły roboczej pod względem potencjalnych skutków, centralne kierownictwo ma obowiązek jak najszybciej poinformować ERZ lub SE WC (patrz planowana decyzja).

Przedstawicielstwa pracowników lokalnych

- Jeśli pogłoski są dobrze sfinansowane i przewidziana jest procedura, lokalne kierownictwo ma obowiązek jak najszybciej poinformować lokalnych przedstawicieli (patrz planowana decyzja). W przypadku, gdy dotyczy to więcej niż jednego kraju, takie informacje powinny być koordynowane i dostarczane w tych samych ramach czasowych. Dotyczy to w szczególności wpływu procedury upadłościowej/niewypłacalności na kraje i lokalne lokalizacje, których ona dotyczy.

Przedstawiciele pracowników w zarządzie

- Jeśli plotka jest uzasadniona, zarząd powinien poinformować członków zarządu o procedurze upadłościowej i jej przyczynach oraz wszelkich planach, które mają wpływ na pracowników na bardzo wczesnym etapie.

Prawa i działania pracowników

Europejskie Rady Zakładowe SE

- Gdy tylko plotki wydają się mieć jakąś treść, członkowie ERZ/PZŚ powinni przedstawić kierownictwu uzyskane już informacje i poprosić o dalsze szczegóły, w tym - w stosownych przypadkach - o formalne informacje i przygotowania do konsultacji z ERZ/PZŚ. Można to zrobić na regularnym spotkaniu lub za pośrednictwem komisji specjalnej, sekretarza, przewodniczącego lub innego rzecznika między spotkaniami.
- Proszę skontaktować się ze swoim koordynatorem związkowym i europejską federacją związków zawodowych, aby uzyskać pełne informacje od wszystkich zainteresowanych związków zawodowych i rozpocząć przygotowywanie wspólnej odpowiedzi związków zawodowych.

Przedstawicielstwa pracowników lokalnych

- Gdy tylko plotki wydają się mieć jakąś treść, lokalni przedstawiciele pracowników powinni skonfrontować

Transnational Restructuring Navigator

się z kierownictwem, przedstawiając już uzyskane informacje i poprosić o dalsze szczegóły, w tym - w stosownych przypadkach - o formalne informacje i przygotowania do konsultacji. Można to zrobić na regularnych spotkaniach lokalnych organów przedstawicielskich lub za pośrednictwem ich sekretarza, przewodniczącego lub innego rzecznika między spotkaniami. Mogą to również robić poszczególni mężowie zaufania lub członkowie ERZ/SE reprezentujący dany kraj.

- Wszelkie informacje uzyskane na poziomie lokalnym powinny być systematycznie przekazywane członkom ERZ/SE w innych krajach.

Przedstawiciele pracowników w zarządzie

- Przedstawiciele pracowników mają dostęp do uprzywilejowanych informacji, ponieważ zarząd ma dostęp do tych samych informacji, co inni przedstawiciele akcjonariuszy i powinien być w pewnym stopniu świadomy sytuacji finansowej spółki. Jeśli pojawią się pogłoski o możliwej niewypłacalności spółki i nie zostały one jeszcze przekazane zarządowi, wówczas kwestia ta może zostać poruszona na następnym posiedzeniu. Jeśli jednak takie informacje zostały już przekazane zarządowi, można wysłać sygnały do ERZ, lokalnych przedstawicieli pracowników i/lub funkcjonariuszy związków zawodowych, że rzeczywiście taka restrukturyzacja jest przygotowywana.

Działania związków zawodowych

Europejskie Rady Zakładowe SE

- Proszę skontaktować się z odpowiednią ETUF: Proszę sprawdzić i postępować zgodnie z istniejącym kodeksem postępowania/polityką ETUF mającą zastosowanie w przypadku postępowania upadłościowego i/lub istniejącą wcześniej ponadnarodową umową ramową lub podobnym dokumentem specyficznym dla spółki.
- Proszę zebrać informacje na temat przyczyn, które mogą spowodować wszczęcie postępowania upadłościowego: Czy jest to niewypłacalność przepływów pieniężnych (firma nie ma pieniędzy na zapłatę, ale ma aktywa), czy niewypłacalność bilansowa (same aktywa nie wystarczają na pokrycie długu). Ta ostatnia może mieć najgorsze konsekwencje, ponieważ może prowadzić do likwidacji firmy
- Koordynatorzy ERZ powinni ściśle współpracować z ETUF i członkami ERZ w danych krajach.

Przedstawicielstwa pracowników lokalnych

- Plotki mogą być uzasadnione lub nie: konieczna może być wstępna wymiana informacji z zainteresowanymi pracownikami. Przedstawiciele pracowników mogą również sprawdzić publiczne informacje w Internecie (prasa, strona internetowa firmy, ...).

Przedstawiciele pracowników w zarządzie

- W niektórych przypadkach przedstawiciele związków zawodowych mogą mieć mandat w zarządzie

Transnational Restructuring Navigator

spółki. Jeśli tak nie jest, niezbędny będzie bliski kontakt z przedstawicielami pracowników zasiadającymi w zarządzie. Pozwoli to na szybką weryfikację pogłosek, a w przypadku ich potwierdzenia, na przygotowanie dalszych kroków (proszę zapoznać się z kolejnymi sekcjami na osi czasu).

Rola władz publicznych

Europejskie Rady Zakładowe SE

- Na tym etapie organy publiczne nie odgrywają żadnej roli. Mogą się Państwo jednak dowiedzieć, jakie przepisy prawa krajowego mogą mieć zastosowanie i który sąd może być właściwy do wszczęcia postępowania upadłościowego. Postępowanie powinno toczyć się przed sądami państwa członkowskiego, w którym koncentrują się główne interesy dłużnika.

Przedstawicielstwa pracowników lokalnych

- Na tym etapie władze publiczne nie odgrywają żadnej roli. Mogą Państwo jednak zasięgnąć informacji na temat prawa krajowego i poszczególnych etapów postępowania upadłościowego w Państwa kraju.

Przedstawiciele pracowników w zarządzie

- W przypadku znaczącego wpływu na lokalną siłę roboczą, jak to często ma miejsce w przypadku postępowania upadłościowego, członkowie rady pracowniczej mogą być przygotowani do zwrócenia się do kierownictwa o poinformowanie władz publicznych.

Transnational Restructuring Navigator

Further reading and resources

UPADŁOŚĆ

Directive 2008/94/EC on the protection of workers in the event of the insolvency of their employer

Kategoria: Prawny

Język: Angielski

UPADŁOŚĆ

Strengthening workers' voices in cases of insolvencies: guidelines and recommendations "more Democracy at work still needed" Elaborated by Syndex Europe, PCG-Project Consult GmbH and GLTPS.

Organizacje: ETUC

Kategoria: Przewodniki po Unii

Język: Angielski

Transnational Restructuring Navigator