OGÓLNOPOLSKIE
POROZUMIENIE
ZWIĄZKÓW
ZAWODOWYCH

NIP: 526-025-13-39 Regon: 001133016 KRS: 0000033976

Warszawa, dnia 12 października 2026 roku

OPZZ/BP/3003/2026

WYDZIAŁ OBSŁUGI PREZYDIUM SEJMU
L. dz. SPS-III.020.288.10.2026
Data wpływu 15.X.26r.

Pan
Dariusz Salomończyk
Zastępca Szefa Kancelarii Sejmu

Szanowny Panie Ministrze,

w odpowiedzi na pismo z dnia 11 września 2026 r. (znak: SPS-III.020.288.4.2026) zawierające prośbę o przedstawienie opinii do rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy – Prawo upadłościowe, Prawo restrukturyzacyjne oraz ustawy o Krajowym Rejestrze Zadłużonych Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych przekazuje niniejsze stanowisko.

W pierwszej kolejności należy podkreślić, że pracownik będący wierzycielem niewypłacalnego pracodawcy znajduje się w szczególnej sytuacji prawnej, ekonomicznej i społecznej. W przeciwieństwie do profesjonalnych uczestników obrotu gospodarczego nie podejmuje on działalności nastawionej na osiąganie zysku, lecz wykonuje pracę stanowiącą podstawowe źródło utrzymania jego i jego rodziny. Roszczenie pracownika o wynagrodzenie nie jest zatem ekonomicznie tożsame z wierzytelnością wynikającą z kredytu, pożyczki czy działalności handlowej. Zaległe wynagrodzenie stanowi świadczenie należne za pracę już wykonaną, a brak jego zapłaty często powoduje bezpośrednie zagrożenie dla sytuacji bytowej pracownika. Z tego względu ocena projektowanych przepisów powinna uwzględniać szczególną ochronę pracy wynikającą z art. 24 Konstytucji RP, ochronę wynagrodzenia za pracę przewidzianą w Kodeksie pracy oraz potrzebę zapewnienia rzeczywistej, a nie wyłącznie formalnej ochrony sądowej wierzytelności pracowniczych.

W kontekście powyższego, w szczególności należy zwrócić uwagę na projektowany art. 370a ust. 1a, który przewiduje umorzenie z mocy prawa niezaspokojonych zobowiązań upadłego po upływie trzech miesięcy od zakończenia okresu wykonywania planu spłaty, pod ustawowo określonymi warunkami. Z perspektywy pracownika będącego wierzycielem niewypłacalnego pracodawcy szczególnie niepokojące jest zastąpienie odrębnego rozstrzygnięcia sądowego mechanizmem automatycznego wygaśnięcia zobowiązań. Wprawdzie obowiązujące przepisy również przewidują możliwość umorzenia niezaspokojonych zobowiązań upadłego, jednak projekt zmienia mechanizm kontroli prawidłowości zakończenia tego procesu. Pracownik, któremu były pracodawca zalega z wynagrodzeniem, może nie posiadać informacji

pozwalających stwierdzić, czy dłużnik rzeczywiście wykonał plan spłaty, osiągał dodatkowe dochody albo zatajał składniki majątku. Zasadnicze ryzyko nie polega zatem wyłącznie na samym umorzeniu zobowiązań, lecz na osłabieniu procesowych możliwości zakwestionowania tego umorzenia. Dodatkowo należy wskazać, że roszczenia z tytułu niewypłaconego wynagrodzenia za pracę nie są generalnie wymienione w art. 370f ust. 2 Prawa upadłościowego jako zobowiązania niepodlegające umorzeniu. Postulujemy zatem wprowadzenie szczególnej ochrony niezaspokojonych roszczeń o wynagrodzenie za pracę, w tym możliwości ich wyłączenia z oddłużenia w ustawowo określonym zakresie. Dodatkowo projektowane przepisy (art. 370c ust. 4 oraz art. 491^{18} ust. 3 Prawa upadłościowego) nakładają na upadłego obowiązek corocznego składania sprawozdania dotyczącego jego sytuacji majątkowej i zawodowej, jednocześnie wprost wskazując, że sąd nie bada treści ani formy tych dokumentów. Należy podkreślić, że pracownik nie dysponuje zazwyczaj instrumentami pozwalającymi na samodzielne ustalenie rzeczywistych dochodów i stanu majątkowego byłego pracodawcy. W praktyce oznacza to, że wykrycie nieprawidłowości może zależeć od aktywności wierzyciela, który nie ma profesjonalnego dostępu do informacji o majątku dłużnika. Szczególnie istotne jest również to, że projektowane brzmienie art. 491^{18} ust. 3 nie powtarza dotychczasowego obowiązku wykazywania w corocznym sprawozdaniu kwot spłaconych wierzycielom. Ogranicza to przejrzystość wykonywania planu spłaty. Nie można zaakceptować sytuacji, w której uproszczenie postępowania prowadzi do faktycznego przeniesienia na pracownika obowiązku prowadzenia kontroli prawidłowości realizacji planu spłaty.

Niezależnie od powyższego projekt ustawy, o którym mowa na wstępie zasługuje na zdecydowanie negatywną ocenę w zakresie, w jakim po raz kolejny pomija konieczność zmiany art. 300 ustawy Prawo restrukturyzacyjne (dalej również „art. 300"). Przepis ten przewiduje, że otwarcie postępowania sanacyjnego wpływa na stosunki pracy i wywołuje w zakresie praw i obowiązków pracowników oraz pracodawcy takie same skutki jak ogłoszenie upadłości. Rozwiązanie to należy uznać za wadliwe systemowo, nieproporcjonalne i wewnętrznie sprzeczne z podstawowym celem postępowania sanacyjnego, którym jest umożliwienie przedsiębiorstwu przezwyciężenia trudności ekonomicznych i kontynuowania działalności gospodarczej. W konsekwencji postępowanie, którego celem jest zachowanie przedsiębiorstwa, może zostać wykorzystane jako instrument daleko idącej redukcji ochrony pracowniczej, w tym szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy, a nawet miękkich rozwiązań jak choćby konsultacja związkowa w zakresie opiniowania zamiaru wypowiedzeń umów o pracę. Takie rozwiązanie prowadzi do trudnego do zaakceptowania paradoksu: przedsiębiorstwo ma zostać zachowane, lecz osoby, których praca umożliwia jego funkcjonowanie, mogą zostać pozbawione podstawowych gwarancji stabilności zatrudnienia tylko dlatego, że otwarto wobec pracodawcy postępowanie sanacyjne. Sama potrzeba przeprowadzenia restrukturyzacji zatrudnienia nie uzasadnia automatycznego sięgania po mechanizmy charakterystyczne dla upadłości. Pracodawca dysponuje bowiem przewidzianymi prawem instrumentami dostosowania poziomu zatrudnienia do sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa, w tym wypowiedzeniami umów o pracę, wypowiedzeniami zmieniającymi

a przede wszystkim procedurą zwolnień grupowych. Nie istnieje zatem żadne uzasadnienie dla przyjęcia, że skuteczne przeprowadzenie sanacji wymaga tak daleko idącego osłabienia ochrony pracowniczej, zwłaszcza wobec osób objętych szczególną ochroną stosunku pracy.

Szczególnie niezrozumiałe jest ponowne pominięcie zmiany art. 300 w projekcie w świetle wcześniejszego stanowiska Ministerstwa Sprawiedliwości przedstawionego w 2025 r. W toku prac nad projektem UC43, który został następnie wniesiony do Sejmu w maju 2025 r. jako druk nr 1263, Ministerstwo Sprawiedliwości odniosło się do postulatu zmiany art. 300 zgłoszonego przez stronę związkową. Ministerstwo oświadczyło: „podkreślić należy, że zgłoszone postulaty zmian przepisów ustawy Prawo restrukturyzacyjne oraz Prawo upadłościowe, a także wskazane propozycje przepisów będą rozważane w nowym projekcie, nad którym obecnie trwają prace koncepcyjne". Wypowiedź Ministerstwa Sprawiedliwości ma zasadnicze znaczenie dla oceny obecnego projektu. Wynika z niej bowiem, że już w 2025 r. problem konieczności zmiany art. 300 był Ministerstwu Sprawiedliwości znany, a odstąpienie od jego rozpatrzenia uzasadniono zakresem przedmiotowym ówczesnej nowelizacji i zapowiedzią rozważenia tego zagadnienia w ramach kolejnego projektu. Tymczasem w 2026 r. przedstawiono kolejny projekt ustawy zmieniającej Prawo restrukturyzacyjne, w którym ponownie pominięto art. 300.

Powstaje zatem zasadnicze pytanie, dlaczego pomimo zgłoszenia zastrzeżeń przez partnerów społecznych, zapowiedzi Ministerstwa Sprawiedliwości z 2025 r. problem ten nadal nie został poddany rzeczywistej interwencji legislacyjnej? W ocenie OPZZ dalsze odkładanie rozwiązania tego problemu należy uznać za niedopuszczalne z punktu widzenia potrzeby zapewnienia skutecznej ochrony praw pracowniczych.

Z wyrazami szacunku

Wiceprzewodnicząca OPZZ

Barbara Popiełarz

Tłoczono z polecenia Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej