

Dla ratowania firmy

Restrukturyzacja wymaga współpracy z nadzorcą

Zadłużony pracodawca może podjąć próbę wyjścia z kłopotów finansowych poprzez zawarcie układu, nad którego wykonaniem czuwa nadzorca. Inspekcja Pracy staje się uczestnikiem tego postępowania, jeśli po dniu jego otwarcia wyda pracodawcy nakaz wypłaty należnego pracownikowi wynagrodzenia.

Postępowanie o zatwierdzenie układu to aktualnie najczęściej inicjowane postępowanie restrukturyzacyjne. Mierzmy się w nim z problematyką istotną zarówno z perspektywy pracodawcy czy pracownika, jak i wykonującego obowiązki inspektora pracy.

W postępowaniu restrukturyzacyjnym ustawodawca zastosował dwa kluczowe ograniczenia służące ochronie praw pracownika w toku postępowania:

- uzależnienie objęcia układem wierzytelności ze stosunku pracy od wyrażenia przez pracownika uprzedniej, wyraźnej zgody (art. 151 ust. 2 p.r.),
- zastrzeżenie, że w przypadku objęcia układem wierzytelności pracownika niedopuszczalne jest zastosowanie redukcji wy-

nagrodzenia, która pozbawiałaby go minimalnego wynagrodzenia za pracę (art. 163 ust. 1 p.r.).

Wierzytelność ze stosunku pracy

Pojęcie „wierzytelność ze stosunku pracy”, którą posługują się przepisy Prawa restrukturyzacyjnego, należy rozumieć odmiennie niż w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy. Obejmuje ono bowiem wierzytelności bez względu na podstawę zawarcia stosunku pracy (jak m.in. powołanie, mianowanie) i niezależnie od wymiaru wykonywanej pracy, których pracownik może potencjalnie dochodzić w reżimie przepisów pracowniczych (np. wierzytelności z tytułu zaległego wynagrodzenia za pracę, wynagrodzenia po przywróceniu do pracy oraz premie, nagrody, dodatki, odprawy, świadczenia rzeczowe należne od pracodawcy, świadczenia z programów motywacyjnych, należne pracownikowi odszkodowania w związku z naruszeniem przepisów dotyczących świadczenia pracy, wierzytelności z tytułu odprawy pośmiertnej)².

W postępowaniu o zatwierdzenie układu nadzorca staje przed koniecznością rozstrzygnięcia – na potrzeby ustalenia treści układu – czy dana wierzytelność wynika ze stosunków podobnych, tj. umów cywilnoprawnych, umów menadżerskich czy umów funkcyjnych w rygorach tzw. ustawy kominowej.

Aktualne stanowisko doktryny wskazuje, że wierzytelność ze stosunku pracy nie może stanowić przychodu z umowy zlecenia, umowy o dzieło ani żadnej innej pokrewnej umowy, na podstawie której świadczona jest praca³. Pracownik może być jednak wierzycielem pracodawcy z innego tytułu niż umowa o pracę. I tak na przykład „układ obejmuje wierzytelności pracowników względem pracodawcy wynikające ze stosunków cywilnoprawnych, istniejących poza stosunkiem pracy (np. wierzytelności z pożyczek udzielonych pracodawcy przez pracowników)⁴”.

Wyłączne uprawnienie pracownika

Decydujące znaczenie dla ustalenia, czy pomiędzy stronami doszło do zawarcia stosunku pracy, ma treść umowy, a nie jej nazwa. Takie przyjęcie jest powszechną, ugruntowaną i słuszną praktyką. Należy jednak pamiętać o konieczności każdorazowej oceny, czy w danym przypadku zachodzi podporządkowanie służbowe, oraz domniemywać zachodzenie stosunku pracy.

Sąd upadłościowy czy sędzia-komisarz nie dysponują kompetencją do samodzielnego uznania umowy cywilnoprawnej za umowę będącą podstawą nawiązania stosunku pracy. Nie istnieje ponadto domniemanie zatrudnienia w formie stosunku pracy⁵. Prawo do wystąpienia o ustalenie istnienia stosunku pracy do sądu przysługuje wyłącznie pracownikowi na podstawie art. 22 § 1¹ k.p. Rezultatem korzystnego dla niego rozstrzygnięcia będzie objęcie takiej wierzytelności ochroną przed skutkami prawnymi układu.

Również nadzorca nie przysługuje prawo do rozstrzygnięcia na potrzeby postępowania, czy dana wierzytelność może zostać objęta układem. W związku z tym nie może on badać istnienia stosunku pracy pomiędzy dłużnikiem a wierzycielem. Za przyjęciem stanowiska przyznającego wyłączną jurysdykcję w tym przedmiocie sądom pracy przemawia stanowisko Sądu Najwyższego. To zatrudniony dysponuje uprawnieniem do poddania stosunku swojego zatrudnienia pod ocenę sądu pracy. W ten sposób sam zainteresowany może zaangażować właściwe organy, w tym Inspekcję Pracy, do weryfikacji stosunku zatrudnienia, a w efekcie uzyskać uprzywilejowanie w postępowaniu restrukturyzacyjnym. Bez takiej aktywności brak jest podstaw, by przyznawać osobie zatrudnionej w oparciu o umowę cywilnoprawną w postępowaniu restrukturyzacyjnym uprawnienia i przywileje pracownika.

Konieczna zgoda pracownika

W myśl art. 151 ust. 2 p.r. objęcie wierzytelności pracowniczej układem następuje wyłącznie na skutek wyrażenia przez pracownika bezwarunkowej, nieodwołalnej, uprzedniej zgody. Ta zgoda ma status oświadczenia woli, w związku z czym mają do niej zastosowanie przepisy art. 56 i nast. Kodeksu cywilnego⁶. W praktyce takie oświadczenie pracownik składa wraz z kartą lub na karcie do głosowania nad układem.

Zgoda musi być bezwarunkowa. To oznacza, że pracownik nie może jej uzależnić od osiągnięcia pożądanego rezultatu (np. uzyskania w następstwie przyjęcia układu warunków nie gorszych niż te przyjęte w propozycjach układowych dłużnika⁷) czy też uzyskania określonego poziomu zaspokojenia zobowiązania wierzyciela. Ponieważ ustawa zastrzega bezwarunkowość, oświadczenie ze zgodą w takim kształcie mogłoby się wiązać z konsekwencjami z art. 94 k.c. (zastrzeżenie warunku niemożliwego do spełnienia, sprzecznego z ustawą lub zasadom współżycia społecznego pociągą za sobą nieważność czynności prawnej z mocy prawa).

Zgoda na objęcie układem nie może być częściowa. Nie może zatem obejmować np. wierzytelności pracowniczej w kwocie do 10 000 zł z jednoczesnym pozostawieniem pozostałej kwoty wierzytelności poza układem. Możliwe jest jednak wyrażenie przez pracownika zgody na przysługujące mu równolegle wierzytelności inne niż z tytułu stosunku pracy, np. uznaniowa premia pracownicza⁸. Z punktu widzenia Prawa restrukturyzacyjnego nie jest ona elementem stałym umowy o pracę i jako taka może podlegać restrukturyzacji np. w drodze rozłożenia na raty w czasie.

Do czasu wyrażenia zgody na objęcie wierzytelności pracowniczych układem mają one status wierzytelności pozaukładowych. W rezultacie nie ma przeszkód do regulowania przez pracodawcę należności pracowniczych z okresu poprzedzającego dzień układowy⁹.

Konieczność wyrażenia zgody przez pracownika ma na celu zapewnienie pracownikowi ochrony przed rezultatami restrukturyzacji zobowiązań oraz umożliwienie czynnego udziału w procesie ratowania przedsiębiorstwa¹⁰. Niewątpliwie zgoda pracownika na czasowe odroczenie wypłaty zaległego wynagrodzenia poprawi płynność finansową restrukturyzowanego pracodawcy, co umożliwi przetrwanie przedsiębiorstwa na rynku.

Co istotne, status pracowników jako wyjątkowych wierzycieli nie uległ zmianie na skutek wdrożenia do polskiego porządku prawnego rozwiązań dyrektywy o restrukturyzacji i upadłości¹¹. Trzecia już próba nowelizacji przez władzę ustawodawczą przedmiotowej dyrektywy nie zmieniła uregulowania obejmującego pracowników. Wiąże się to bezpośrednio z zapisami dyrektywy przyjmującymi, że roszczenia istniejące lub roszczenia przyszłe obecnych lub byłych pracowników państwa członkowskie mogą wyłączać z ram restrukturyzacji zapobiegawczej (art. 1 ust. 5 lit. a dyrektywy drugiej szansy). Ponadto punkt 60 preambuły dyrektywy stanowi: „Pracownicy powinni być objęci pełną ochroną prawa pracy przez cały okres trwania postępowań dotyczących restrukturyzacji zapobiegawczej. W szczególności, niniejsza dyrektywa powinna pozostawać bez uszczerbku dla praw pracowniczych gwarantowanych dyrektywami Rady 98/59/WE 13 i 2001/23/WE 14 oraz dyrektywami Parlamentu Europejskiego

i Rady 2002/14/WE 15, 2008/94/WE 16 i 2009/38/WE 17. Wskazuje to na niewątpliwą wolę uprzywilejowania pracowników także w intencji prawodawcy europejskiego”.

Powyższe założenia stanowią część wspólną dla wszystkich postępowań restrukturyzacyjnych.

Prawa i obowiązki stron

Postępowanie o zatwierdzenie układu, jako obecnie najczęściej inicjowane postępowanie restrukturyzacyjne w polskim porządku prawnym, różni się od pozostałych, sądowych wariantów postępowań insolwencyjnych. Przede wszystkim jest postępowaniem szybkim, pozasądowym, inicjowanym przez samego dłużnika.

Podstawą realizowania obowiązków nadzorca przez doradcę restrukturyzacyjnego, obok przepisów ustawy, jest umowa o sprawowanie nadzoru nad przebiegiem postępowania (art. 35 p.r. w zw. z art. 210 p.r.). W literaturze przedmiotu zgodnie przyjmuje się, że umowa ta musi mieć postać umowy o świadczenie usług, do której odpowiednie zastosowanie znajdują przepisy o umowach zlecenia (art. 750 k.c.)¹².

Wszczęcie i prowadzenie postępowania o zatwierdzenie układu nie wpływa na sferę wzajemnych praw i obowiązków pracodawcy oraz pracowników. W związku z tym pracownicy pozostają uprawnieni, a pracodawca pozostaje odpowiednio obowiązany do zapewnienia im:

- równych praw z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków (dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu; art. 11² k.p.),
- godziwego wynagrodzenia za pracę (art. 13 k.p.),
- równego traktowania w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy (art. 18^{3a} k.p.),
- bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 15 k.p.),
- wypoczynku (urlop wypoczynkowy, urlop okolicznościowy, urlop na żądanie itd.; art. 14 k.p.),
- przerw w pracy (art. 134 k.p.).

Status nadzorca

Samo zawarcie umowy z nadzorcą układu w postępowaniu o zatwierdzenie układu nie ogranicza dłużnika w możliwości sprawowania zarządu jego majątkiem (art. 36 ust. 1 p.r.). Fakt ustanowienia nadzorca oraz wszczęcia postępowania co do zasady nie ma także wpływu na postępowania sądowe prowadzone z udziałem pracodawcy. Niemniej w ramach kolejnych zdarzeń w toku tego

postępowania nadzorca układu może uzyskać kompetencje do wykonywania uprawnień nadzorca sądowego. Tymi zdarzeniami są:

- w wariantcie postępowania bez obwieszczenia o ustaleniu dnia układowego – nadzorca układu wykonuje uprawnienia nadzorca sądowego od dnia wydania postanowienia w przedmiocie zatwierdzenia układu do dnia jego uprawomocnienia (art. 224 p.r.),
- w wariantcie postępowania z obwieszczeniem o ustaleniu dnia układowego – nadzorca układu uzyskuje uprawnienia nadzorca sądowego szybciej, bo już w momencie obwieszczenia o ustaleniu dnia układowego (art. 226d p.r.).

W takich sytuacjach dłużnik będzie musiał uzyskać zgodę nadzorca sądowego na dokonanie czynności przekraczających zakres zwykłego zarządu (art. 39 ust. 1 p.r.). Niezależnie od tego nadzorca sądowy uzyskuje wówczas kompetencję do wyrażenia zgody na uznanie roszczenia, zrzeczenie się roszczenia i przyznanie przez dłużnika – pracodawcę okoliczności istotnych dla sprawy, polegających np. na potwierdzeniu przez pracodawcę zawarcia umowy o pracę z pracownikiem pomimo wcześniejszego niezachowania formy pisemnej umowy (art. 258 p.r.)¹³.

W toku postępowania o zawarcie układu legitymacja występowania przed Inspekcją Pracy pozostaje po stronie pracodawcy. Uzyskanie uprawnień nadzorca sądowego nie jest bowiem tożsame z nabyciem kompetencji wskazanych w art. 277 p.r., który przewiduje wstąpienie nadzorca z mocy prawa w postępowania sądowe i administracyjne toczące się z udziałem zadłużonego pracodawcy. Tym samym nadzorca nie posiada legitymacji do udziału w postępowaniu prowadzonym przez Państwową Inspekcję Pracy, bez względu na wybrany przez pracodawcę wariant postępowania i jego etap.

Uzupełniająco można dodać, że w orzecznictwie sądów administracyjnych nie budzi obecnie wątpliwości możliwość nałożenia nakazu wypłaty należnego wynagrodzenia oraz nałożenia grzywny w celu przymuszenia na syndyka masy upadłości jako pracodawcę, jeżeli nie wykonuje on należycie obowiązków pracodawcy związanych z wypłatą wynagrodzenia w toku postępowania upadłościowego¹⁴.

Status Inspekcji Pracy

Prawo upadłościowe oraz Prawo restrukturyzacyjne definiują uczestników postępowania w zbliżony sposób.

W Prawie restrukturyzacyjnym art. 65 zawiera katalog uczestników postępowania, zaliczając do nich:

- dłużnika,
- wierzycieli osobistych, którym przysługuje wierzytelność bezsporna,
- wierzycieli osobistych, którym przysługuje wierzytelność sporna, którzy uprawdopodobnili wierzytelność i zostali dopuszczeni do udziału w sprawie przez sędziego-komisarza.



Wierzycielem jest osoba uprawniona do żądania od dłużnika świadczenia (art. 65 ust. 1 i 2 p.r.).

W Prawie upadłościowym upadły został zdefiniowany jako ten, wobec kogo wydano postanowienie o ogłoszeniu upadłości (art. 185 ust. 1), a wierzyciele to ci, którzy są uprawnieni do zaspokojenia z masy upadłości, choćby ich wierzytelność nie wymagała zgłoszenia (art. 189 ust. 1).

Tym samym uczestnikami postępowań insolwencyjnych są dłużnicy, w stosunku do których są one prowadzone, oraz wierzyciele.

Państwowa Inspekcja Pracy w przedmiotowych postępowaniach nie posiada statusu wierzyciela. Na podstawie przepisów ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy jest ona uprawniona m.in. do nakazania pracodawcy wypłaty należnego wynagrodzenia za pracę, a także innego świadczenia przysługującego pracownikowi. Nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu¹⁵. Nakładane w drodze decyzji organów Inspekcji Pracy obowiązki z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz wypłaty należnego wynagrodzenia za pracę, a także innego świadczenia przysługującego pracownikowi podlegają egzekucji administracyjnej (art. 2 § 1 pkt 11 u.p.e.a.¹⁶). Dotyczy to:

- nakazów wypłaty należnego wynagrodzenia w przypadku świadczeń bezspornych,

- nałożonych na pracodawcę grzywn w celu przymuszenia do wypłaty należnego wynagrodzenia.

Inspekcja nie ma natomiast prawa wydać nakazu płatniczego, gdy:

- istnieje spór między pracownikiem a pracodawcą co do wysokości, okresu czy tytułu wypłaty,
- z przebiegu postępowania wynika, że pracodawca neguje w ogóle zasadność danego roszczenia lub kwestionuje fakt niezaspokojenia takiego roszczenia¹⁷.

W postępowaniu o zawarcie układu wierzycielem uczestnikiem jest pracownik. Jeśli Inspekcja Pracy skorzysta z opisanych uprawnień po dniu otwarcia tego postępowania, staje się jego uczestnikiem. Dzieje się tak, ponieważ nałożona przez Inspekcję Pracy grzywna będzie musiała zostać zaspokojona przez pracodawcę z tzw. masy układowej (upadłościowej), co w rezultacie wpłynie na skład masy¹⁸. Zgodnie z art. 370f ust. 2 p.u. i art. 491²¹ ust. 2 p.u. kary grzywny nie mogą zostać umorzone w wyniku wykonania układu przez dłużnika czy też planu spłaty przez upadłego. Zasadniczo bowiem po spłacie przez zadłużonego pracodawcę wszystkich rat przewidzianych w układzie niezaspokojona część wierzytelności podlega umorzeniu wraz z uprawomocnieniem się postanowienia sądu o stwierdzeniu wykonania układu.

Grzywnę w celu przymuszenia należy traktować jako środek egzekucji konkretnego obowiązku. W odniesieniu do grzywien za przyznaniem Państwowej Inspekcji Pracy statusu wierzyciela w postępowaniu insolwencyjnym przemawia to, że:

- Inspekcja Pracy, nakładając grzywnę w celu przymuszenia, łączy status wierzyciela i organu egzekucyjnego, a więc może domagać się od dłużnika spełnienia świadczenia,
- zobowiązanie z tytułu grzywny potencjalnie wpływa na skład masy upadłości, masy majątkowej w postępowaniu restrukturyzacyjnym.

Przepisy Prawa upadłościowego zawierają odesłania do grzywien w ogólności. Przepis art. 342 ust. 1 pkt 3 p.u. opisuje kategorie zaspokojenia z funduszu masy upadłości i zamieszcza w kategorii trzeciej m.in. sądowe i administracyjne kary grzywny. Przepis ten odnosi się do wszystkich kar grzywny, bez względu na to, przez kogo zostały orzeczone i na czyją rzecz przypadają¹⁹. Jedynie na marginesie można wskazać, że w postępowaniach insolwencyjnych grzywna nałożona w celu dochodzenia wierzytelności pracowniczych pochodzących z okresu przed wszczęciem postępowania nie spełni swojej funkcji, ponieważ nie służy ona ukaraniu dłużnika. Jej celem nie jest uzyskanie od dłużnika świadczenia pieniężnego w kwocie grzywny na rzecz Skarbu Państwa, a wywołanie skutku w postaci konkretnego zachowania pracodawcy.

Przypisy:

1. Ustawa z 15 maja 2015 r. – Prawo restrukturyzacyjne (tekst jedn. Dz.U. z 2024 r. poz. 1428 ze zm.).
2. W ten sposób: B. Groele (A. Hrycaj (red.), P. Filipiak (red.)), Prawo restrukturyzacyjne. Komentarz, wyd. 2, LEX/el. 2020, art. 151, t. 18-19.
3. S. Gurgul, Prawo upadłościowe. Prawo restrukturyzacyjne. Komentarz, wyd. 12, Warszawa 2020, art. 151, nb. 4.
4. R. Adamus, Prawo restrukturyzacyjne. Komentarz, wyd. 2, Warszawa 2019, art. 151, nb.
5. A. J. Witosz (A. Torbus (red.), A. J. Witosz (red.), A. Witosz (red.)), Prawo restrukturyzacyjne. Komentarz, WK 2016, art. 151, t. 8.
6. Ustawa z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jedn. Dz.U. z 2025 r. poz. 1071 ze zm.).
7. P. Zimmerman, Prawo upadłościowe. Prawo restrukturyzacyjne. Komentarz, wyd. 8, Warszawa 2024, art. 151, nb. 8.
8. B. Groele, A. Hrycaj (red.), P. Filipiak (red.), Prawo restrukturyzacyjne. Komentarz, wyd. II, art. 151, t. 11-14.
9. W ten sposób: P. Zimmerman, Prawo upadłościowe. Prawo restrukturyzacyjne. Komentarz, wyd. 8, Warszawa 2024, art. 151, nb. 8.
10. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1023 z 20 czerwca 2019 r. w sprawie ram restrukturyzacji zapobiegawczej, umorzenia długów i zakazów prowadzenia działalności oraz w sprawie środków zwiększających skuteczność postępowań dotyczących restrukturyzacji, niewypłacalności i umorzenia długów, a także zmieniająca dyrektywę (UE) 2017/1132 (dyrektywa o restrukturyzacji i upadłości).
11. W ten sposób: R. Adamus, Prawo restrukturyzacyjne. Komentarz, wyd. 2, Warszawa 2019, art. 35 nb. 4; P. Zimmerman, Prawo upadłościowe. Prawo restrukturyzacyjne. Komentarz, wyd. 8, Warszawa 2024, art. 35, nb. 2.
12. W tym miejscu warto wskazać także na okoliczność, że w postępowaniu o zatwierdzenie układu nie zamieszczono odesłania do art. 252 p.r. przewidującego niedopuszczalność spełnienia świadczeń z wierzytelności objętych układem.
13. Jeżeli będzie to uzasadnione ustaloną ad casum wielkością roszczenia i sytuacją konkretnego dłużnika.
14. Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Łodzi z 16 października 2014 r., sygn. akt III SA/Łd 496/14, LEX nr 1535050; analogiczną konkluzję o możliwości nałożenia stosownych obowiązków na syndyka jako pracodawcę sąd ten przyjął także w wyroku z 19 marca 2013 r., sygn. akt III SA/Łd 19/13, LEX nr 1596764.
15. Art. 11 pkt 7 ustawy z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2024 r. poz. 1712 ze zm.).
16. Ustawa z 17 czerwca 1966 r. o postępowaniu egzekucyjnym w administracji (tekst jedn. Dz.U. z 2025 r. poz. 132 ze zm., dalej: u.p.e.a.).
17. K. Łapiński (w:) K. Walczak (red.) Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy. Komentarz, wyd. 3, Warszawa 2024, art. 11, t. 26.
18. Por. uchwała Sądu Najwyższego z 10 lutego 2006 r., sygn. akt III CZP 2/06, OSNK 2007/1/3, Legalis nr 72848 i cytowane tam orzecznictwo oraz literaturę.
19. P. Zimmerman, Prawo upadłościowe. Prawo restrukturyzacyjne. Komentarz, wyd. 8, Warszawa 2024, art. 342, nb. 12.

Państwowa Inspekcja Pracy może domagać się spełnienia świadczenia z grzywny w reżimie postępowania insolwencyjnego tylko wtedy, gdy została ona nałożona już po dniu jego otwarcia.

Brak informacji

Państwowa Inspekcja Pracy w ramach pozasądowych postępowań oraz we współpracy z nadzorcą mogłaby stosunkowo szybko wspomóc nadzorcę i pracowników w uregulowaniu kwestii pracowniczych poprzez inicjowanie kontroli interwencyjnych u pracodawcy. Istotne jest jednak, że ustawodawca nie przewidział obowiązku poinformowania Inspekcji o wszczęciu postępowania restrukturyzacyjnego przez nadzorcę czy pracodawcę. Konsekwentnie posługuje się w tym zakresie domniemaniem powszechności obwieszczeń ukazujących się w Krajowym Rejestrze Zadłużonych. Tryb ujawniania danych w rejestrze opiera się na zautomatyzowanym działaniu systemu teleinformatycznego obsługującego postępowanie sądowe (art. 9 ust. 1 u. KRZ). W konsekwencji w przypadku braku dokonania zawiadomienia przez nadzorcę lub samego dłużnika Inspekcja de facto nie posiada realnej wiedzy na temat toczącego się postępowania. Trudno bowiem oczekiwać od organu stałego śledzenia elektronicznych rejestrów.

Krzysztof Daniel Sobieraj,
doradca restrukturyzacyjny, syndyk

Najważniejsze terminy i zmiany przepisów



2 kwietnia 2026 r.

Wchodzi w życie rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 26 marca 2026 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz.U. z 2026 r. poz. 447)



4 kwietnia 2026 r.

Przypada Wielka Sobota, tj. sobota bezpośrednio poprzedzająca pierwszy dzień Wielkiej Nocy. W tym dniu obowiązuje zakaz zatrudniania pracowników w handlu w placówkach handlowych od godziny 14:00 (poza wyjątkami wskazanymi w art. 6 ustawy o zakazie handlu). Zakaz obejmuje nie tylko bezpośrednią obsługę klientów, ale też wszelkie inne czynności związane z obowiązkami służbowymi pracowników w handlu, w tym m.in. sprzątnięcie sklepu, rozpakowywanie i chowanie towaru czy inwentaryzację.

Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas nieprzepracowany z powodu wykonywania pracy do godziny 14.00. Wynagrodzenie to oblicza się według zasad ustalania pensji za urlop wypoczynkowy.

Po godzinie 14.00 sklep może obsługiwać wyłącznie właściciel i członkowie jego rodziny (nieodpłatnie), którzy na co dzień nie są u niego zatrudnieni na podstawie umowy o pracę ani umowy cywilnoprawnej.

Za łamanie powyższego zakazu pracodawcy grozi kara od 1000 do 100 000 zł.



5 / 6 kwietnia 2026 r.

W te dni przypada pierwszy (niedziela) i drugi (poniedziałek) dzień Wielkiej Nocy, które są ustawowymi dniami wolnymi od pracy.



13 kwietnia 2026 r.

Wchodzi w życie część rozwiązań przewidzianych ustawą z 18 grudnia 2025 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2026 r. poz. 26).

Po zmianach za pracę zarobkową, której podjęcie podczas zwolnienia lekarskiego grozi utratą prawa do zasiłku, jest uznawana każda czynność mająca charakter zarobkowy, niezależnie od formy zatrudnienia. Wyjątkiem stają się czynności incydentalne, które wynikają z istotnych okoliczności i których zaniecha-

nie mogłoby prowadzić do poważnych konsekwencji, np. strat finansowych. Takich działań nie może jednak polecić pracodawca.

Z kolei za aktywność niezgodną z celem zwolnienia uznaje się po zmianach każdą czynność, która utrudnia powrót do zdrowia lub wydłuża proces leczenia. Może to obejmować intensywny wysiłek fizyczny lub niestosowanie się do zaleceń lekarskich. Ocena takich działań zależy od rodzaju i przyczyn zwolnienia lekarskiego. Z tego zakresu przepisy wyłączają codzienne czynności i działania incydentalne wynikające z ważnych okoliczności.

Nowelizacja rozszerza możliwości kontrolne Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Urząd może kierować ubezpieczonych na badania do lekarzy orzeczników lub konsultantów w wyznaczonych placówkach i w miejscu pobytu chorego. Dodatkowo organ uzyskał prawo do żądania dokumentacji medycznej od podmiotów udzielających świadczeń zdrowotnych.

Nowelizacja wprowadza wyraźne uprawnienie płatników składek do przeprowadzania kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień od pracy zgodnie z ich celem dla celów wypłaty wynagrodzenia chorobowego (o którym mowa w art. 92 Kodeksu pracy).



13 kwietnia 2026 r.

Uchylone zostaje rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 27 lipca 1999 r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich od pracy oraz formalnej kontroli zaświadczeń lekarskich (Dz.U. z 1999 r. nr 65 poz. 743). Zasady kontroli zostają uregulowane bezpośrednio w ustawie zasiłkowej w dodanych art. 68a–68g.



17 kwietnia 2026 r.

Wchodzi w życie rozporządzenie Ministra Zdrowia z 20 marca 2026 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. z 2026 r. poz. 456). Główną zmianą jest przejście na formę elektroniczną orzeczeń lekarskich.



26 kwietnia 2026 r.

Przypada tzw. niedziela handlowa, tj. niedziela, w którą nie obowiązuje zakaz zatrudniania pracowników w handlu w placówkach handlowych.