



Niewypłacalność firm w Polsce i Europie

Aktualna sytuacja w państwach członkowskich. Analiza aktywnych form wspierania przedsiębiorców przed, po i w trakcie upadłości przedsiębiorstwa.

T	Środek istnieje	(T)	Środki zaplanowane / dostępne częściowo	N	Nie istnieją żadne środki
---	-----------------	-----	---	---	---------------------------

	Informacje/edukacja	Strategia ogólna	Informacja po orzeczeniu sądu o upadłości przyczyn pozostających w zgodzie z prawem	Ograniczone restrykcje itp.	Lepsze traktowanie uczciwych bankrutów przez prawo	Krótki okres uwolnienia od zobowiązań i/lub zmniejszenia zadłużenia	Uproszczone Postępowania	Stymulowanie wsparcia	Wspieranie powiązań	Dyskusja w sektorze finansowym	Łącznie T+(T)
Belgia	N	N	(T)	(T)	T	(T)	N	N	N	N	4
Bułgaria	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	0
Czechy	N	N	N	N	N	N	(T)	N	N	N	1
Dania	N	N	N	T	(T)	T	(T)	N	N	N	4
Niemcy	(T)	N	N	T	T	(T)	N	N	N	N	4
Estonia	N	N	N	N	N	T	T	N	N	N	2
Irlandia	N	N	N	N	N	(T)	(T)	N	N	N	2
Grecja	N	N	N	T	(T)	(T)	T	N	N	N	4
Hiszpania	N	N	N	N	T	T	T	N	N	N	3
Francja	N	N	N	N	(T)	N	T	N	(T)	N	3
Włochy	N	N	N	T	T	(T)	(T)	N	N	N	4
Cypr	N	N	(T)	(T)	N	(T)	(T)	N	N	N	4
Łotwa	N	N	N	N	N	N	(T)	N	N	N	1
Litwa	N	N	N	T	(T)	T	(T)	N	N	N	4
Luksemburg	N	N	N	N	N	N	N	T	N	N	1
Węgry	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	0
Malta	N	N	N	(T)	(T)	N	N	N	N	N	2
Niderlandy	(T)	N	N	N	(T)	(T)	N	N	N	(T)	4
Austria	N	(T)	N	(T)	(T)	(T)	T	(T)	(T)	N	7
Polska	N	N	N	N	(T)	(T)	T	N	N	N	3
Portugalia	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	0
Rumunia	N	N	N	(T)	(T)	N	T	N	N	N	3
Słowenia	N	N	N	N	N	(T)	N	N	N	N	1
Słowacja	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	0
Finlandia	N	N	N	T	N	(T)	T	T	N	N	4
Szwecja	N	N	N	N	T	(T)	T	N	N	N	3
Wlk. Brytania	N	N	T	T	T	T	T	N	N	N	5
Łącznie T+(T)	2	1	3	12	15	17	17	3	2	1	4

Komisja Europejska w swoim komunikacie (KOM(2007)584) do Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów wskazuje, iż niewypłacalność przedsiębiorców ma negatywny wpływ na miejsca pracy, konsumentów oraz wierzycieli publicznych i prywatnych.

W 2006 r. około 135 000 przedsiębiorstw było niewypłacalnych w krajach UE-15, co zagraziło istnieniu 1,4 mln miejsc pracy (1,5 mln w 2005 r.), a liczba upadłości konsumenckich wyniosła w samych Niemczech i Zjednoczonym Królestwie 237 000. W tym samym roku kwota, jaką przedsiębiorstwa były winne pracownikom w Austrii wynosiła 243 mln euro. Co się tyczy innych nieuregulowanych długów, w Niemczech 50 proc. dłużników stanowiły aktywnie działające przedsiębiorstwa i osoby samozatrudnione. We Francji, gdzie szacowane roczne koszty postępowań w sprawie niewypłacalności wynoszą 13,7 mld euro, około 55-60 proc. niespłaconych długów stanowią zaległości podatkowe i związane ze składkami na ubezpieczenia społeczne oraz wiarytelności wobec banków, przy czym odsetek ten wynosi 70-80 proc. w przypadku zbankrutowanych przedsiębiorstw usługowych. Niespłacone zadłużenie wyniosło w Niemczech w 2006 r. 31,1 mld euro (37,5 mld w 2005 r., 39,4 mld w 2004 r.), we Włoszech 9,6 mld w 2004 r., a w Finlandii 1,37 mld w 2003 r.

Natomiast według „Raportu Coface Poland na temat upadłości firm w Polsce w 2006 r.” zanotowano 576 przypadków niewypłacalności firm przy liczbie około 3,3 mln aktywnych na rynku podmiotów gospodarczych. Jest to o 27,4 proc. mniej niż w 2005 r.

Szeroki zakres kosztów związanych z bankructwami zostałby zmniejszony, gdyby udzielano większego wsparcia zagrożonym firmom, a w przypadku upadłości ułatwiano przedsiębiorcom rozpoczęcie nowej działalności.

Projekt budżetu UE na 2008 r.

Parlament Europejski przyjął w pierwszym czytaniu projekt budżetu ogólnego EU na 2008 r. Poselski projekt budżetu ogólnego UE zamyka się kwotą 124,2 mld euro na pokrycie płatności i 129,7 mld euro na pokrycie zobowiązań. Wprowadzono szereg poprawek do pozycji budżetowych, z których finansowane są fundusze strukturalne. Posłowie przywrócili ponad 1 mld euro na sfinansowanie wieloletnich programów priorytetowych w obszarze wzrost i zatrudnienie, określonych w Strategii Lizbońskiej. Po raz pierwszy w historii więcej środków przeznaczono na rozwój gospodarczy i zatrudnienie niż na politykę rolną. □

CUDZOZIEMCY zatrudnieni w Polsce

Zasady zatrudniania cudzoziemców w Polsce regulowane są przede wszystkim przez ustawę z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, ustawę z dnia 13 czerwca 2003 r. o cudzoziemcach oraz Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej.

Zgodnie z art. 87 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy zasadą jest, że cudzoziemiec może wykonywać pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, jeżeli posiada zezwolenie na pracę wydane przez wojewodę właściwego ze względu na siedzibę pracodawcy. Niektóre kategorie cudzoziemców zwolnione są z obowiązku uzyskania zezwolenia na pracę. Należą do nich m.in. osoby posiadające zezwolenie na osiedlenie się; osoby posiadające zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego WE w RP; osoby posiadające status rezydenta długoterminowego WE w innym państwie UE, które uzyskują zezwolenie na zamieszkanie na czas oznaczony w związku m.in. z zamiarem pracy/działalności gospodarczej, uchodźcy, osoby korzystające z ochrony czasowej lub posiadające zgodę na pobyt tolerowany i osoby zwolnione na podstawie odrębnych przepisów. Rozporządzenia MPiPS z 30 sierpnia 2006 r. ws. wykonywania pracy przez cudzoziemców bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę: montażu, konserwacji lub naprawy urządzeń lub innego sprzętu, jeśli pracodawca zagraniczny jest jego producentem oraz prze-

szkolenia pracowników polskich w obsłudze tych urządzeń; odbioru zamówionego sprzętu, urządzeń itp. wykonanych przez przedsiębiorcę polskiego.

Jeżeli zatem obywatel Chińskiej Republiki Ludowej należy do jednej z wymienionych powyżej grup, może swobodnie podejmować pracę w Polsce z pominięciem procedury uzyskania zezwolenia, co nie zwalnia go jednak z obowiązku posiadania wizy.

W przeciwnym razie, pracodawca pragnący zatrudnić obywatela Chińskiej Republiki Ludowej powinien uzyskać dla niego zezwolenie na pracę, zgodnie z procedurą określoną w Rozporządzeniu w sprawie trybu i warunków wydania zezwolenia na pracę cudzoziemca oraz ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Modelowo procedura ta kształtuje się następująco:

1. Pracodawca podejmuje działania na rzecz pozyskania pracownika polskiego (zgłoszenie wolnego miejsca pracy w Powiatowym Urzędzie Pracy, ogłoszenia prasowe, Internet) i z UE za pośrednictwem EURES (Rozporządzenie, §3 pkt 1 i 2).

2. Pracodawca składa do wojewody wniosek (wraz z załącznikami) o wydanie zezwolenia (Załącznik do Rozporządzenia).

3. Wojewoda rozpatruje wniosek uwzględniając m.in. sytuację na lokalnym rynku pracy (Ustawa, art. 88 ust. 7 i Rozporządzenie, §3 pkt 6) – w tym celu m.in. zwraca się do starosty o informację (Rozporządzenie, §3) – tzw.

„test rynku pracy” (może być zastąpiony testem przydatności ekonomicznej podmiotu – Rozporządzenie, §3 pkt 6 i §4 pkt 4).

4. Wojewoda wydaje pracodawcy przyrzeczenie.

5. Pracodawca wysyła przyrzeczenie kandydatowi do pracy, który składa w urzędzie konsularnym właściwym ze względu na miejsce swojego zamieszkania wnioski o wizę w celu wykonywania pracy. Załącznikiem do wniosku wizowego jest przyrzeczenie wydane przez wojewodę (Ustawa o cudzoziemcach, art. 26 i 32).

6. Cudzoziemiec przybywa do Polski, dokonuje czynności zmierzających do uzyskania odpowiedniej decyzji pobytowej (np. zezwolenia na zamieszkanie na czas oznaczony).

7. Po uzyskaniu przez cudzoziemca odpowiedniej decyzji pobytowej pracodawca pisemnie informuje wojewodę o dacie, z którą zamierza powierzyć wykonywanie pracy. Wojewoda wydaje zezwolenie maksymalnie na okres ważności decyzji pobytowej (Ustawa, art. 88 ust. 8).

8. Pracodawca odbiera zezwolenie i zawiera z cudzoziemcem – pracownikiem umowę na okres nie dłuższy niż określony w zezwoleniu (Ustawa, art. 88 ust. 10).

W I półroczu 2007 r. wydano 371 zezwoleń na pracę obywatelom Chińskiej Republiki Ludowej. 80 proc. zezwoleń dotyczy pracowników wyższych szczebli: menadżerów i przedstawicieli chińskich przedsiębiorstw.

Wcześniejsze emerytury dla mężczyzn

Wyrok Trybunału Konstytucyjnego w sprawie wcześniejszych emerytur przysługujących mężczyznom urodzonym przed 1949 r.

W wyroku z dnia 23 października 2007 r. (P 10/07) Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że art. 29 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2004 r. Nr 39, poz. 353, z późn. zm.) w zakresie, w jakim nie przyznaje prawa do emerytury w obniżonym wieku emerytalnym mężczyźnie, który osiągnął wiek 60 lat i co najmniej 35-letni okres składkowy i nieskładkowy, jest niezgodny z art. 32 Konstytucji RP i wyrażoną tam zasadą równości wobec prawa oraz z art. 33 Konstytucji RP zapewniającym mężczyźnie i kobiecie równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym.

Art. 29 ust. 1 ustawy emerytalnej (w aktualnym brzmieniu) przyznaje możliwość wcześniejszego przejścia na emeryturę kobiecie po osiągnięciu wieku 55 lat, posiadającej, co najmniej 30-letni okres składkowy i nieskładkowy albo mającej, co najmniej 20-letni okres składkowy i nieskładkowy oraz orzeczoną całkowitą niezdolność do pracy. Mężczyzna może przejść wcześniej na emeryturę po osiągnięciu wieku 60 lat, jeżeli ma, co najmniej 25-letni okres składkowy i nie-

składkowy oraz został uznany za całkowicie niezdolnego do pracy. Mężczyźni, którzy nie posiadają orzeczonej całkowitej niezdolności do pracy nie mogą przejść na wcześniejszą emeryturę nawet wówczas, gdy legitymują się długim okresem podlegania ubezpieczeniu. W tym zakresie przepis ten został uznany za niekonstytucyjny.

Podkreślić należy, że wyrok Trybunału Konstytucyjnego dotyczy ubezpieczonych urodzonych przed 1 stycznia 1949 r. oraz urodzonych w latach 1949-1969, którzy nie przystąpili do otwartego funduszu emerytalnego lub złożyli wniosek o przekazanie środków zgromadzonych w tym funduszu na dochody budżetu państwa oraz spełnią warunki nabycia prawa do wcześniejszej emerytury do końca 2008 r. Orzeczenie Trybunału odnosi się wyłącznie do ubezpieczonych będących pracownikami. Po wejściu w życie tego orzeczenia mężczyźni, którzy spełnią wiekowe (60 lat) i stażowe (35 lat) warunki będą mogli ubiegać się o wcześniejszą emeryturę. Nie można wykluczyć, iż wyrok TK wywrze wpływ na praktykę stosowania przepisów emerytalnych jeszcze przed 30 października 2008 r. Warto pamiętać, że TK dał czas ustawodawcy na poprawienie przepisów tzn., że przez rok będzie obowiązywał niekonstytucyjny przepis. □

Cytat:

„Dla prawnika news jest równie ważny jak przepis”

Prawniczy słownik polsko-angielski

kapitał ludzki – human capital

niewypłacalność pracodawcy – insolvency of the employer

bankructwo, upadłość – bankruptcy



Elastyczny rynek pracy i bezpieczeństwo socjalne. Flexicurity po polsku?, pod red. Marka Rymczy, Instytut Spraw Publicznych