

Upadłość konsumencka

Nowelizacja ustawy Prawo upadłościowe i naprawcze (Dz. U. z dnia 30 grudnia 2008 r., poz.1572), która będzie obowiązywała od dnia 31 marca 2009 r. zawiera rozwiązania w zakresie tzw. upadłości konsumenckiej. Wprowadza możliwość upadłości wobec osób fizycznych, które nie są przedsiębiorcami. Regulacja ta dotyczy osób fizycznych nieprowadzących działalności gospodarczej, których niewypłacalność powstała wskutek wyjątkowych i niezależnych od nich okoliczności.

Warunek skorzystania z przepisów ustawy

Jednym z warunków skorzystania z przepisów ustawy będzie wskazanie (wydanie) syndykowi całego majątku albo niezbędnych dokumentów oraz wykonywanie ciążyących na nim obowiązków.

Upadły nie może w okresie wykonywania spłaty dokonywać zakupów na raty lub zakupów z odroczoną płatnością

W okresie wykonywania planu spłaty wierzycieli upadły nie może dokonywać czynności prawnych przekraczających granice zwykłego zarządu.

W okresie wykonywania planu spłaty wierzycieli upadły może natomiast zaciągać zobowiązania niezbędne dla utrzymania swojego i osób, w stosunku do których ciąży na nim ustawowy obowiązek dostarczania środków utrzymania, z wyjątkiem jednak zakupów na raty lub zakupów z odroczoną płatnością.

Obowiązki coroczne

Upadły jest obowiązany składać sądowi corocznie do końca kwietnia sprawozdanie z wykonania planu spłaty wierzycieli za poprzedni rok kalendarzowy, w którym wykazuje: – osiągnięte przychody,

- spłacone kwoty oraz

● nabyte składniki majątkowe o wartości przekraczającej dwukrotność minimalnego wynagrodzenia za pracę określonego w odrębnych przepisach

- kopię rocznego zeznania podatkowego.

Plan spłaty wierzycieli

Sąd wydaje postanowienie o ustaleniu planu spłaty wierzycieli upadłego, określające w jakim zakresie i w jakim czasie, nie dłuższym niż pięć lat, upadły jest obowiązany spłacać należności niezaspokojone na podstawie planu podziału oraz jaka część zobowiązań upadłego, po wykonaniu planu spłaty wierzycieli, zostanie umorzona.

Jeżeli upadły z powodu przemijającej przeszkody nie może wywiązać się z obowiązków określonych w planie spłaty wierzycieli, sąd na jego wniosek, po wysłuchaniu wierzycieli, może zmienić plan spłaty wierzycieli w ten sposób, że przedłuży termin spłaty lub zmieni wysokość poszczególnych płatności. Łączny okres, o który można przedłużyć termin spłaty wierzycieli nie może przekroczyć dwóch lat.

Istotna poprawa sytuacji majątkowej upadłego w okresie wykonywania planu spłaty

W razie istotnej poprawy sytuacji majątkowej upadłego w okresie wykonywania planu spłaty wierzycieli, wynikającej z innych przyczyn niż zwiększenie się wynagrodzenia za pracę lub dochodów uzyskiwanych z osobiście wykonywanej przez upadłego działalności zarobkowej, każdy z wierzycieli może wystąpić z wnioskiem o zmianę planu spłaty wierzycieli przez podwyższenie kwot przypadających wierzycielom.

Nowelizacja zawiera również **pozostałe zagadnienia** dotyczące:

- przebiegu procesu,
- w przypadku sprzedaży mieszkania lub domu (który wchodził w skład masy upadłości) sposobu wydzielania kwoty odpowiadającej przeciętnemu czynszowi najmu lokalu mieszkalnego za okres dwunastu miesięcy.

Przedstawiciele pracowników uprawnieni do konsultacji, zawierania porozumień, regulaminów itp.



Tematy obowiązkowych konsultacji z pracownikami

I.p	Przedmiot konsultacji	Uprawnieni przedstawiciele pracowników	Rodzaj uprawnienia	Akt prawny
1.	Regulamin wyborów rad pracowników	Regulamin jest ustalony przez pracodawcę i uzgodniony z pracownikami wyłoniętymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy (art. 4 ust. 4)	Uprawnienie stanowcze ograniczone terminem	Ustawa z dnia 7 kwietnia 2006r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. z 2006 Nr. 79, poz. 550 ze zm.)
2.	Porozumienie zawarte przed dniem wejścia w życie ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji	Art. 24. 1. Przepisów ustawy nie stosuje się do pracodawców, u których przed dniem wejścia w życie ustawy zostało zawarte porozumienie dotyczące informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji. 2. Do pracodawców oraz przedstawicieli pracowników uprawnionych zgodnie z porozumieniem, o którym mowa w ust. 1, do uzyskiwania informacji i prowadzenia konsultacji stosuje się odpowiednio przepisy art. 15-17.	Uprawnienie stanowcze	Ustawa z dnia 7 kwietnia 2006r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. z 2006 Nr. 79, poz. 550 ze zm.)
3.	Warunki stosowania telepracy	Zgodnie z art. 67 ⁶ . § 1. warunki stosowania telepracy określa się w porozumieniu między pracodawcą i zakładową organizacją związkową lub w organizacjami związkowymi w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa. Jeżeli u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, warunki telepracy określa pracodawca w regulaminie, po konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłoniętymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy. (Art. 67 ⁶ . § 4.)	Uprawnienie Konsultacyjne	Kodeks pracy

I.p	Przedmiot konsultacji	Uprawnieni przedstawiciele pracowników	Rodzaj uprawnienia	Akt prawny
4.	Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych	Art. 8. 2. Zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z Funduszu, oraz zasady przeznaczania środków Funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej określa pracodawca w regulaminie ustalonym zgodnie z art. 27 ust. 1 albo z art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych . Pracodawca, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, uzgadnia regulamin z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów .	Uprawnienie stanowcze	Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 1996 r., Nr 70, poz. 335)
5.	Regulamin wykorzystywania środków funduszu rehabilitacji	§ 5. 1. Pracodawca ustala zakładowy regulamin wykorzystania środków funduszu rehabilitacji, zwany dalej „regulaminem”, w uzgodnieniu z: osobami, zapewniającymi doraźną i specjalistyczną opiekę medyczną, poradnictwem i usługi rehabilitacyjne na rzecz niepełnosprawnych pracowników tego zakładu; działającymi w zakładzie związkami zawodowymi lub, w przypadku ich braku, przedstawicielami wybranymi przez niepełnosprawnych pracowników .	Uprawnienie stanowcze ograniczone terminem	Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2007 r. w sprawie zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2007 r., Nr 245, poz. 1810)
6.	Porozumienie zawieszające stosowanie przepisów prawa pracy w szczególnej sytuacji finansowej pracodawcy	Art. 9 ¹ . § 2. Porozumienie zawiera pracodawca i reprezentująca pracowników organizacja związkowa, a jeżeli pracodawca nie jest objęty działaniem takiej organizacji, porozumienie zawiera pracodawca i przedstawicielstwo pracowników wyłonione w trybie przyjętym u tego pracodawcy .	Uprawnienie stanowcze	Kodeks pracy
7.	Porozumienie o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia	Art. 23 ^{1a} . § 1. Jeżeli jest to uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy, nieobjętego układem zbiorowym pracy lub zatrudniającemu mniej niż 20 pracowników, może być zawarte porozumienie o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami, w zakresie i przez czas ustalone w porozumieniu.	Uprawnienie stanowcze	Kodeks pracy
8.	Wykaz prac w porze nocnej	Art. 151 ⁷ . § 4. Wykaz prac w porze nocnej określa pracodawca w porozumieniu z zakładową organizacją związkową, a jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa - z przedstawicielami pracowników wybranymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy .	Uprawnienie konsultacyjne	Kodeks pracy
9.	Komisja pojednawcza	Art. 244. § 3. Komisję pojednawczą powołują wspólnie pracodawca i zakładowa organizacja związkowa. Jeżeli u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa - pracodawca, po uzyskaniu pozytywnej opinii pracowników .	Uprawnienie stanowcze	Kodeks pracy
10.	BHP	Art. 237 ^{11a} . § 1. Pracodawca konsultuje z pracownikami lub ich przedstawicielami wszystkie działania związane z bhp, § 2. Pracownicy lub ich przedstawiciele mogą przedstawiać pracodawcy wnioski w sprawie eliminacji lub ograniczenia zagrożeń zawodowych. § 4. Na umotywowany wniosek pracowników lub ich przedstawicieli dotyczący spraw zagrożenia zdrowia i życia pracowników inspektorzy pracy Państwowej Inspekcji Pracy przeprowadzają kontrole oraz stosują środki prawne przewidziane w przepisach o Państwowej Inspekcji Pracy. § 5. U pracodawcy, u którego została powołana komisja bezpieczeństwa i higieny pracy - konsultacje, o których mowa w § 1, mogą być prowadzone w ramach tej komisji, natomiast uprawnienia, o których mowa w § 2 i 4, przysługują pracownikom lub ich przedstawicielom wchodzącym w skład komisji .	Uprawnienie konsultacyjne	Kodeks pracy
11.	Zakładowa umowa emerytalna	Art. 11. 1. Umowa zakładowa jest umową zawieraną przez pracodawcę z reprezentacją pracowników . 2. Reprezentację pracowników tworzą wszystkie zakładowe organizacje związkowe działające u danego pracodawcy . 3. Jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca zawiera umowę zakładową z reprezentacją pracowników wyłonią w trybie przyjętym u danego pracodawcy .	Uprawnienie stanowcze ograniczone terminem	Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych (Dz. U. z 2004 r., Nr 116, poz. 1207 ze zm.)
12.	Zwolnienia grupowe	Art. 2. 1. Pracodawca jest obowiązany skonsultować zamiar przeprowadzenia grupowego zwolnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi u tego pracodawcy. Pracodawca zawiadamia pisemnie zakładowe organizacje związkowe m.in. o przyczynach, liczbie, grupach zawodowych pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia, okresie, w ciągu którego nastąpi takie zwolnienie, kolejności dokonywania zwolnień pracowników czy propozycjach ustalania świadczeń pieniężnych. Art. 2. 7. Jeżeli u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, uprawnienia tych organizacji w zakresie wynikającym z ust. 1-5 przysługują przedstawicielom pracowników wyłoniomym w trybie przyjętym u danego pracodawcy . Art. 3. 1. W terminie nie dłuższym niż 20 dni od dnia zawiadomienia, pracodawca i zakładowe organizacje związkowe zawierają porozumienie. Określa się w nim zasady postępowania i obowiązki pracodawcy w sprawach dotyczących pracowników objętych grupowym zwolnieniem. Art. 3. 5. Jeżeli u pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, zasady zwolnienia grupowego ustala pracodawca w regulaminie, po konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłoniionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy .	Uprawnienia konsultacyjne	Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003, Nr.90, poz. 844 ze zm.)