

Legal Alert

Due diligence - czy warto badać dokumenty pracownicze przed nabyciem przedsiębiorstwa?

Maj 2015

Zapobiegliwy inwestor przed nabyciem przedsiębiorstwa sprawdza stan jego spraw przeprowadzając badanie due diligence. Zakres i stopień szczegółowości takich badań w praktyce bardzo się różni - czasem badany jest każdy dokument, a czasem tylko najważniejsze kwestie, gdzie ryzyko przekracza pewien określony kwotowo poziom. W tym drugim przypadku łatwo pominąć całe obszary aktywności zbywanego przedsiębiorstwa, jeżeli nie jest prawdopodobne, by ryzyko z nimi związane przekroczyło przyjęty próg kwotowy. Przykładem takiego obszaru są sprawy pracownicze - jeżeli nie ma zaległości w opłacie składek na ubezpieczenie społeczne albo zawisłych sporów o godziny nadliczbowe, a pensje pracowników nie należą do wygórowanych, może wydawać się, że nie ma tu dla kupującego żadnych niebezpieczeństw. Niestety pozory mylą.

- Sprawy pracownicze to zróżnicowany i bardzo rozległy obszar, który warto zbadać nawet, gdy pobieżna ocena udostępnionych przez zbywcę dokumentów skłania do wniosku, że ewentualne ryzyko towarzyszące tej dziedzinie jest poniżej przyjętej wartości progowej. Dla firm z branży usługowej kapitał ludzki jest cennym składnikiem przedsiębiorstwa, a wszelkie zakłócenia dotyczące grupy pracowników lub kluczowych dla firmy osób, mogą wywołać sporo zamieszania i spowodować wymierne straty finansowe dla przedsiębiorstwa. Nie sposób wymienić wszystkich sytuacji rodzących potencjalne ryzyka, ale gdy: znaczna część pracowników ma zadaniowy czas pracy i nie jest prowadzona ewidencja godzin pracy, to istotnie wzrasta ryzyko potencjalnych roszczeń i sporów o godziny nadliczbowe;
- pracownicy kumulują urlopy, to prawdopodobnie przekraczają również dopuszczalne limity godzin pracy i wrasta ryzyko potencjalnych roszczeń i sporów o godziny nadliczbowe;

- toczą się spory o mobbing lub nierówne traktowanie to warto sprawdzić, komu takie zarzuty są stawiane i ocenić, czy domniemany sprawca jest kluczowym pracownikiem lub wybitnym specjalistą i czy trudno będzie się z nim rozstać;
- kadra kierownicza, w tym członkowie zarządu, są w wieku dojrzałym, to zwolnienie ich może okazać się zupełnie niemożliwe bądź bardzo kosztowne z uwagi na ochronę przedemerytalną;
- przedsiębiorstwo zatrudnia głównie pracowników na czas określony z ustawowym okresem wypowiedzenia, wcale nie musi to oznaczać, że okres wypowiedzenia umów o pracę wynosi dwa tygodnie, może, bowiem okazać się, że strony łączy trzecia umowa na czas określony, która musi być traktowana jako umowa na czas nieokreślony, a pracownik ma trzymiesięczny okres wypowiedzenia.

Wprawne oko specjalisty powinno wychwycić informacje pozwalające przypuszczać, jakie problemy występują lub mogą wystąpić oraz ocenić poziom ryzyka z nimi związany. Wprowadzenie ryzyka potencjalnych roszczeń i sporów z pracownikami nie można w ten sposób wykluczyć, jednak na tej podstawie inwestor może odpowiednio kształtować rozmowy ze zbywcą i np. domagać się od niego określonych zobowiązań i odpowiednich gwarancji na wypadek zgłoszenia takich roszczeń wobec nabywcy.



Ewa Łachowska-Brol
+48 22 50 50 797
E-mail ►

