

Barbara Muszyńska

Uniwersytet Łódzki

ZATRUDNIANIE PRACOWNIKÓW PRZEZ SYNDYKA PO OGŁOSZENIU UPADŁOŚCI PRACODAWCY

Wprowadzenie

Z syndykiem masy upadłości mamy do czynienia w przypadku ogłoszenia wobec niewypłacalnego dłużnika (przedsiębiorcy) upadłości połączonej z likwidacją majątku. Ustawa z dnia 28 lutego 2003 r. Prawo upadłościowe i naprawcze¹ przewiduje bowiem możliwość ogłoszenia upadłości dwojakiego typu: połączonej z likwidacją majątku oraz upadłości z możliwością zawarcia układu. Decyzję w tym zakresie podejmuje sąd upadłościowy w postanowieniu o ogłoszeniu upadłości. Powinien się przy tym kierować nadrzędną zasadą postępowania upadłościowego, wyrażoną w art. 2 p.u.n., zgodnie z którą postępowanie uregulowane ustawą należy prowadzić tak, aby roszczenia wierzycieli mogły zostać zaspokojone w jak najwyższym stopniu, a jeśli racjonalne względy na to pozwolą – dotychczasowe przedsiębiorstwo dłużnika zostało zachowane. Jest to tzw. zasada optymalizacji, która wskazuje na nadrzędną – windykacyjną – funkcję p.u.n.²

Istotą upadłości połączonej z możliwością zawarcia układu z wierzycielami jest dążenie do ich zaspokojenia w drodze restrukturyzacji zadłużenia, np. poprzez rozłożenie długu na raty, redukcję części zobowiązania, przykładowo o odsetki itp., przy jednoczesnym zachowaniu upadłego przedsiębiorstwa³. Zgodnie z art. 14 ust. 1 p.u.n. upadłość układową ogłasza się, jeżeli zostanie uprawdopodobnione, że w drodze układu wierzyciele zostaną zaspokojeni w wyższym stopniu, niż zostaliby zaspokojeni po przeprowadzeniu postępowania upadłościowe-

¹ Dz.U. z 2009, nr 175, poz. 1361.

² F. Zedler, *Prawo upadłościowe i naprawcze w zarysie*, Zakamycze 2004, s. 44; tenże, *Komentarz do art. 2 ustawy – Prawo upadłościowe i naprawcze*, [w:] A. Jakubecki, F. Zedler, *Prawo upadłościowe i naprawcze. Komentarz*, Lex 2011, nr 95892.

³ Jednakże możliwy jest także układ likwidacyjny, w którym wierzyciele przewidują, że ich zaspokojenie nastąpi poprzez likwidację majątku upadłego (art. 271 ust. 1 p.u.n.).

go obejmującego likwidację majątku dłużnika⁴. W wypadku ogłoszenia tego rodzaju upadłości powołuje się nadzorcę sądowego (o ile upadły nie został pozbawiony zarządu majątkiem) lub zarządcę (jeżeli upadłemu odjęto zarząd majątkiem). Natomiast syndyk jest powoływany w razie ogłoszenia upadłości likwidacyjnej. W tym przypadku zaspokojenie wierzycieli upadłego następuje poprzez podział środków uzyskanych w drodze likwidacji masy upadłości, w którą przekształca się majątek upadłego z chwilą wydania postanowienia o ogłoszeniu upadłości. Likwidacja majątku jest przeprowadzana przez syndyka i może polegać, przykładowo, na sprzedaży przedsiębiorstwa upadłego w całości lub jego zorganizowanych części, na wyprzedzący poszczególnych części majątku, realizacji wierzytelności przysługujących upadłemu. Art. 15 p.u.n. przewiduje, że ten rodzaj upadłości ogłasza się w razie gdy brak jest podstaw do ogłoszenia upadłości z możliwością zawarcia układu. Polski ustawodawca preferuje zatem upadłość układową, ale decydujące znaczenie ma tu okoliczność, który ze sposobów prowadzenia postępowania przyczyni się w konkretnym przypadku do pełniejszego zaspokojenia ogółu wierzycieli upadłego⁵.

O ile uzasadnieniem ogłoszenia upadłości w wariantcie układowym są zasadniczo widoki na zachowanie upadłego przedsiębiorstwa⁶, o tyle upadłość likwidacyjna kończy się, niejako z samej swej definicji, zniesieniem przedsiębiorstwa upadłego. Nie zawsze będzie to jednak aktualne. Po pierwsze, jednym ze sposobów likwidacji masy upadłości jest sprzedaż przedsiębiorstwa upadłego w całości innemu podmiotowi (art. 311 p.u.n.). Po drugie, w określonych przepisami sytuacjach możliwa jest zmiana sposobu prowadzenia postępowania upadłościowego z opcji likwidacyjnej na upadłość połączoną z możliwością zawarcia układu (np. art. 16 i 17 p.u.n.). Rozróżnienie na sytuacje, w których następuje likwidacja majątku upadłego z zachowaniem upadłego przedsiębiorstwa lub poprzez jego zniesienie będzie miało istotne znaczenie dla dalszej części wyводу.

Syndyk jest szczególnym podmiotem, występującym w postępowaniu upadłościowym. Na gruncie p.u.n. przyjmuje się, że jest on organem tego postępowania⁷. Z chwilą ogłoszenia upadłości połączonej z likwidacją, zarząd majątkiem zostaje z mocy prawa odjęty upadłemu (art. 75 ust. 1 p.u.n.) i przekazany syndykowi (art. 173 p.u.n.). Zgodnie z art. 160 ust. 1 p.u.n., w sprawach dotyczących masy

⁴ Chyba że z uwagi na dotychczasowe zachowanie się dłużnika nie ma pewności, że układ będzie wykonany (art. 14 ust. 2 p.u.n.).

⁵ Na to, że ustawodawca przyznaje pierwszeństwo upadłości w wariantcie układowym wskazuje też systematyka ustawy, w której przepisy dotyczące układu z wierzycielami (Tytuł VI. Części pierwszej) poprzedzają przepisy regulujące likwidację masy upadłości (Tytuł VII.).

⁶ Jednakże układ może przewidywać również likwidację przedsiębiorstwa upadłego za zgodą wierzycieli – por. art. 271 p.u.n.).

⁷ K. Korzan, *Stanowisko prawne syndyka masy upadłości i jego kwalifikacje*, PPH z 1993, nr 8, s. 16; A. Pokora, *Stanowisko prawne syndyka masy upadłości*, „Rejent” z 1997, nr 7-8, s. 200; Z. Świeboda, *Odpowiedzialność porządkowa i odszkodowawcza syndyka masy upadłości*, Przegląd Sądowy z 1997, nr 3, s. 23–24; P. Kirczuk-Antończak, *Czynności syndyka w sprawach z zakresu prawa pracy*, PiZS z 2001, nr 1, s. 14.

upadłości syndyk dokonuje czynności na rachunek upadłego, lecz w imieniu własnym. Analogiczna regulacja dotyczy udziału w procesach, których stroną jest upadły. Mogą być one wszczynane lub prowadzone jedynie przez syndyka lub przeciwko niemu, zaś syndyk prowadzi je na rzecz upadłego, lecz w imieniu własnym (art. 144 i 145 p.u.n.). W procesach tych zatem upadły pozostaje stroną w znaczeniu materialnym, natomiast syndyk jest stroną w znaczeniu formalnym⁸. Podkreśla się, że w sprawach dotyczących masy upadłości syndyk działa z mocy własnego prawa, na podstawie powołania go przez sąd⁹.

Przechodząc na grunt prawa pracy należy wskazać, że z chwilą ogłoszenia upadłości upadły dłużnik nie zostaje pozbawiony podmiotowości prawnej ani prawa własności, w tym własności przedsiębiorstwa (zakładu pracy). Syndyk nie staje się tym samym jego następcą prawnym ani pracodawcą dla zatrudnionych przez upadłego pracowników¹⁰. Upadły pozostaje pracodawcą w dotychczasowych stosunkach pracy istniejących w jego zakładzie pracy¹¹. Z uwagi jednak na pozbawienie go zarządu masą upadłości, nie może on dokonywać również tych czynności, które dotyczą stosunków pracy istniejących w przedsiębiorstwie. Także w tej dziedzinie zastępuje go syndyk, który jest osobą dokonującą za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy, o której stanowi art. 3¹ k.p. Na mocy powyższego przepisu, za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. Regulację tę stosuje się odpowiednio do pracodawcy będącego osobą fizyczną, jeżeli nie dokonuje on osobiście czynności, o których mowa w tym przepisie. Przypisanie syndykowi pozycji osoby dokonującej za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy jest ugruntowane w orzecznictwie i nastąpiło jeszcze na tle poprzednio obowiązującego Prawa upadłościowego z 1934 r.¹² (wyrok SN z dnia 18 czerwca 2002 r., I PKN 171/01¹³).

Mimo iż syndyk jest osobą dokonującą za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy, to na ogół przyjmuje się że przepisy prawa pracy stosuje się do niego odpowiednio, tzn. w sposób modyfikowany celami i specyfiką postępowania upadłościowego, w szczególności prowadzącego do likwidacji przedsiębiorstwa¹⁴. Tak też stwierdził SN w uchwale z dnia 24 marca 1994 r.¹⁵, przyjętej na tle pr. up. oraz nieobowiązujących już przepisów art. 4, 23 i 24 k.p. dotyczących kie-

⁸ W. Broniewicz, *Stanowisko syndyka upadłości w procesach z jego udziałem*, PiP z 1993, nr 2, s. 42; por. wyrok WSA w Gliwicach z dnia 23 kwietnia 2009 r., III SA/GI 1171/08, *Lex nr 497528*.

⁹ K. Korzan, *op. cit.*, s. 16; P. Kirczuk-Antończak, *op. cit.*, s. 13.

¹⁰ Por. wyrok NSA z dnia 13 maja 1994 r., III SA 1723/93, ONSA z 1995, nr 1, poz. 49.

¹¹ P. Kirczuk-Antończak, *op. cit.*, s. 14; A. Hrycaj, *Pozycja prawna oraz prawa i obowiązki syndyka masy upadłości według prawa pracy – zagadnienia wybrane*, PiZS z 2007, nr 4, s. 18.

¹² Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 24 października 1934 r., Dz.U. z 1991 r., nr 118, poz. 512, j.t., dalej jako: pr. up.

¹³ OSNP z 2004, nr 7, poz. 121.

¹⁴ Odmienne A. Hrycaj, *Syndyk...*, s. 158, której zdaniem art. 3¹ k.p. należy w stosunku do syndyka stosować w drodze analogii.

¹⁵ I PZP 5/94, OSNP z 1994, nr 1, poz. 4.

rownika zakładu pracy, ale wciąż powoływanej dla określenia pozycji prawnej syndyka w sferze prawa pracy. Zauważa się też trafnie, że zakres uprawnień syndyka w sferze prawa pracy będzie się różnił w zależności od tego, czy syndyk koncentruje się na szybkiej likwidacji masy upadłości, czy też kontynuuje prowadzenie działalności gospodarczej upadłego przedsiębiorstwa (o czym będzie szerzej mowa w dalszej części wywodu)¹⁶.

Nie ulega więc wątpliwości, że syndyk jest uprawniony do dokonywania takich czynności z zakresu prawa pracy, jak w szczególności wypowiedzanie umów o pracę, mające na celu wygaszenie działalności likwidowanego zakładu pracy. Syndykowi przypisuje się również m.in. uprawnienia do wydawania poleceń czy nakładania kar porządkowych¹⁷ na pracowników upadłego. Szczególnym zagadnieniem jest natomiast kwestia zatrudniania pracowników po ogłoszeniu upadłości, a zatem po objęciu zarządu masą upadłości przez syndyka. *Prima facie* nawiązywanie stosunków pracy już w trakcie postępowania upadłościowego może się wydawać niezgodne z zadaniami syndyka, który ma wszakże przeprowadzić likwidację masy upadłości. Przyjmuje się jednak, co znajduje również podstawę w przepisach p.u.n., że w określonych sytuacjach syndyk może przyjmować do pracy nowe osoby.

Przedmiotem dalszych rozważań będą owe „nowe” stosunki pracy, powstałe już po ogłoszeniu upadłości pracodawcy, ich nawiązanie i specyfika. Nie będą natomiast omawiane stosunki pracy nawiązane przez upadłego przed tą datą i trwające w chwili objęcia zarządu masą upadłości przez syndyka, rządzą się one bowiem osobnymi regułami.

1. Zatrudnianie pracowników przez syndyka – podstawy i ewolucja rozwiązań

Dalsze prowadzenie przedsiębiorstwa

Przed przejściem do dalszych rozważań należy zauważyć, że fakt ogłoszenia upadłości likwidacyjnej dłużnika nie powoduje natychmiastowego zakończenia prowadzonej przezeń działalności gospodarczej i zlikwidowania jego majątku. Jest to proces, w trakcie którego syndyk jeszcze przez pewien, niekiedy długi, czas po ogłoszeniu upadłości prowadzi przedsiębiorstwo upadłego dłużnika. Wynika to z konieczności stopniowego wyhamowywania jego działalności i zakończenia stosunków prawnych, których stroną jest upadły¹⁸. Zasadniczo, w związku z fak-

¹⁶ P. Kirczuk-Antończak, *op. cit.*, s. 17.

¹⁷ *Ibidem*, s. 18-19.

¹⁸ A. Jakubecki, *Komentarz do art. 312 ustawy - Prawo upadłościowe i naprawcze*, [w:] A. Jakubecki, F. Zedler, *op. cit.*, nr 96214; S. Gurgul, *Komentarz do art. 312*, [w:] *Prawo upadłościowe i naprawcze. Komentarz*, Warszawa 2011, Legalis.

tem, że postępowanie ma doprowadzić do likwidacji majątku dłużnika, syndyk powinien podejmować takie czynności, które zmierzają do jak najszybszego zakończenia bieżących spraw dotyczących upadłego przedsiębiorstwa oraz powstrzymać się od podejmowania nowych spraw¹⁹.

W art. 312 ust. 1 p.u.n. przewidziano jednak wyjątek od powyższej reguły. W przepisie tym stanowi się, że syndyk może prowadzić dalej przedsiębiorstwo upadłego w jednej z dwóch sytuacji:

- 1) jeżeli możliwe jest zawarcie układu z wierzycielami lub
- 2) gdy możliwa jest sprzedaż przedsiębiorstwa upadłego w całości lub jego zorganizowanych części.

Warto zaznaczyć, że sprzedaż przedsiębiorstwa jako całości jest preferowanym przez ustawodawcę sposobem spieniężenia masy upadłości, o czym w szczególności świadczy treść art. 316 ust. 1 p.u.n., zgodnie z którym przedsiębiorstwo upadłego powinno być sprzedane jako całość, chyba że nie jest to możliwe²⁰. Wskazuje na to również systematyka ustawy, w której sprzedaż przedsiębiorstwa upadłego jako całości została uregulowana przed innymi sposobami likwidacji masy upadłości²¹. W literaturze wskazuje się, że jest to najkorzystniejszy sposób likwidacji majątku upadłego, który pozwala na skrócenie czasu trwania całego postępowania, a także obniża jego koszty, pozwala zachować integralność gospodarczą przedsiębiorstwa, jak również istniejące w nim miejsca pracy²².

Owo prowadzenie „dalej” przedsiębiorstwa oznacza prowadzenie go dłużej niż przez okres trzech miesięcy od daty ogłoszenia upadłości. Zgodnie z art. 206 ust. 1 pkt 1 p.u.n., w takim przypadku syndyk musi uzyskać na prowadzenie przedsiębiorstwa upadłego zgodę rady wierzycieli, a jeżeli rada wierzycieli nie została powołana – zgodę sędziego-komisarza (art. 213 ust. 1 p.u.n.). Przyjmuje się bowiem, że prowadzenie przedsiębiorstwa przez okres do trzech miesięcy jest w normalnych warunkach okresem potrzebnym, a zarazem wystarczającym, dla wygaszania działalności gospodarczej i rozpoczęcia likwidacji majątku²³.

Zatrudnianie pracowników po ogłoszeniu upadłości w Prawie upadłościowym z 1934 r.

Art. 98 pr. up. stanowił, że „syndyk z zezwolenia sędziego-komisarza może przyjąć upadłego do pracy za wynagrodzeniem przy prowadzeniu przedsiębior-

¹⁹ P. Kirczuk-Antończak, *op. cit.*, s. 15.

²⁰ Por. również treść art.2, art. 206 ust. 1 pkt 2), art. 311 ust. 1, art. 312 ust. 1 i 2, p.u.n.

²¹ M. Poźniak-Niedzielska, *Sprzedaż przedsiębiorstwa bankowego w upadłości*, [w:] *Studia z prawa prywatnego gospodarczego. Księga pamiątkowa ku czci prof. Ireneusza Weissa*, Kraków 2003, s. 320, [za:] R. Adamus, *Przedsiębiorstwo upadłego w upadłości likwidacyjnej*, Warszawa 2011, s. 147.

²² A. Jakubecki, *Komentarz do art. 316 ustawy – Prawo upadłościowe i naprawcze*, [w:] A. Jakubecki, F. Zedler, *op. cit.*, nr 96214; M. Poźniak-Niedzielska, *op. cit.*, s. 320, [za:] R. Adamus, *op. cit.*, s. 147.

²³ A. Jakubecki, *Komentarz do art. 312 ustawy – Prawo upadłościowe i naprawcze*, [w:] A. Jakubecki, F. Zedler, *op. cit.*, nr 96214.

stwa". Była to zatem wąska regulacja, nakładająca na syndyka szereg ograniczeń. Po pierwsze, występowało ograniczenie podmiotowe – jedyną osobą, którą syndyk mógł zatrudnić po ogłoszeniu upadłości, był sam upadły (bądź, w praktyce, jego reprezentant, gdy upadły był jednostką organizacyjną). Po drugie, ograniczenie ze względu na cel zatrudnienia, które zgodnie z prawem było dopuszczalne tylko w celu świadczenia pomocy przy prowadzeniu przedsiębiorstwa, a więc już nie np. przy czynnościach związanych z likwidacją masy upadłości. Tym samym było ono możliwe jedynie w sytuacjach, gdy syndyk prowadził przedsiębiorstwo upadłego po ogłoszeniu upadłości²⁴. Wreszcie, zatrudnienie upadłego wymagało zgody sędziego-komisarza, tj. organu, który kieruje tokiem postępowania oraz sprawuje nadzór m.in. nad działalnością syndyka²⁵. Przepis art. 98 pr. up. miał charakter wyjątkowy, a zatem nie podlegał wykładni rozszerzającej. Syndyk nie był uprawniony do zatrudnienia innych osób poza samym upadłym. *Ratio legis* powyższego unormowania polegało na umożliwieniu syndykowi korzystania z wiedzy i doświadczenia upadłego przedsiębiorcy w zakresie znajomości danej gałęzi rynku, specyfiki funkcjonowania przedsiębiorstwa, produkcji etc²⁶.

Wątpliwości w literaturze budziło pytanie, czy na podstawie art. 98 pr. up. dochodziło do nawiązania stosunku pracy. Należy zgodzić się z poglądem, który udzielał odpowiedzi twierdzącej na tak postawione pytanie, mimo iż wydaje się, że w rezultacie powstawała specyficzna sytuacja, w której upadły niejako zatrudniał sam siebie²⁷. Za opinią o dopuszczalności nawiązania w omawianym przypadku umowy o pracę przemawiało przede wszystkim literalne brzmienie przepisu, w którym jest mowa o „przyjęciu do pracy za wynagrodzeniem”. Po drugie, podnosi się, że syndyk nie działał w takich wypadkach jako pełnomocnik upadłego, ale jako organ postępowania upadłościowego, z mocy własnego prawa, dla którego przyjęty do pracy upadły stawał się niejako pomocnikiem w wykonywaniu jego obowiązków wynikających z pr. up.²⁸ Kolejny argument wynikał z praktyki i sprowadzał się do stwierdzenia, że w rzeczywistości syndyk zatrudniał najczęściej nie upadłego, będącego osobą fizyczną, lecz reprezentanta upadłego będącego osobą prawną, w których to sytuacjach powyższy problem w ogóle nie występował²⁹. Warto dodać, że upadły nie otrzymywał wynagrodzenia z własnego majątku, lecz z masy upadłości, które to pojęcia nie są tożsame, ponieważ nie wszystkie składniki majątkowe należące do upadłego wchodzi do masy upadłości. Natomiast z chwilą ogłoszenia upadłości masa upadłości staje się wyodrębnionym majątkiem, nad którym upadły w upadłości likwidacyjnej nie sprawuje

²⁴ P. Kirczuk-Antończak, *op. cit.*, s. 18.

²⁵ Na temat sędziego-komisarza zob. art. 151 i n. obecnie obowiązującego p.u.n.

²⁶ P. Kirczuk-Antończak, *op. cit.*, s. 18.

²⁷ *Ibidem*.

²⁸ *Ibidem*, raz z powołaną literaturą.

²⁹ *Ibidem*; T. Kohorewicz, *Zatrudnienie reprezentanta upadłego*, Prawo Spółek z 1997, nr 11, Lex 15829, teza 2; A. Tomanek, *Stosunki pracy w razie likwidacji i upadłości pracodawcy*, Warszawa 2012, s. 144-145.

zarządu. Wypada zgodzić się ponadto ze stwierdzeniem, że na podstawie art. 98 pr. up. dopuszczalne było zatrudnienie upadłego przez syndyka także na podstawie umowy cywilnoprawnej³⁰.

Zatrudnianie pracowników po ogłoszeniu upadłości w pierwotnej wersji art. 179 p.u.n.

Kwestię zatrudniania pracowników przez syndyka po ogłoszeniu upadłości od chwili wejścia w życie p.u.n. do czasu jego znaczącej nowelizacji, która nastąpiła ustawą z dnia 6 marca 2009 r.³¹, regulował art. 179 p.u.n. Zgodnie z jego ust. 1, syndyk za zezwoleniem sędziego-komisarza mógł zatrudnić inne osoby lub zlecić wykonanie czynności innym osobom, jeżeli było to niezbędne dla zabezpieczenia i likwidacji majątku upadłego. Regulacja art. 179 p.u.n. (który składał się wówczas z czterech ustępów) była dość szczegółowa i restrykcyjna. Dopuszczała ona możliwość zatrudnienia pracowników przez syndyka po ogłoszeniu upadłości po spełnieniu kilku przesłanek. Po pierwsze, zatrudnienie mogło nastąpić tylko w celach związanych z zabezpieczeniem i likwidacją majątku upadłego, a więc inaczej niż na mocy pr. up., kiedy to zatrudnienie upadłego miało służyć pomocą przy prowadzeniu przedsiębiorstwa. Po drugie, zatrudnienie nowego pracownika musiało być „niezbędne”, co oznaczało, że sam syndyk lub dotychczasowi pracownicy upadłego nie mogli samodzielnie wykonywać czynności, o których mowa w art. 179 p.u.n., np. nie posiadali wystarczającej wiedzy fachowej albo nie dawali rękojmi należytego wykonania tych czynności³². Po trzecie, przyjęcie do pracy nowych osób następowało za zezwoleniem sędziego-komisarza, który wydając je określał również górną granicę wynagrodzenia zatrudnionych przez syndyka osób (ust. 2)³³.

Omawiany przepis miał charakter wyjątkowy, dlatego należy przyjąć, że powinien być interpretowany ściśle, tj. nie powinno się na jego podstawie dopuszczać zatrudnienia nowych osób do innych czynności niż określone w tym przepisie³⁴. Jego kształt był podyktowany względami celowościowymi – silnym zorientowaniem ustawodawcy na ochronę funduszy masy upadłości, która doznawałaby uszczuplenia przez konieczność wypłaty wynagrodzeń nowo zatrud-

³⁰ P. Kirczuk-Antończak, *op. cit.*, s. 18.

³¹ Ustawa z dnia 6 marca 2009 r. o zmianie ustawy - Prawo upadłościowe i naprawcze, ustawy o Bankowym Funduszu Gwarancyjnym oraz ustawy o Krajowym Rejestrze Sądowym, Dz.U. z 2009 r., nr 53, poz. 434, weszła w życie 2 maja 2009 r.

³² A. Jakubecki, F. Zedler, Komentarz do art. 179 p.u.n., [w:] *Prawo upadłościowe i naprawcze. Komentarz*, LEX, Zakamycze 2003.

³³ Zezwolenie to, co do zasady, powinno mieć charakter uprzedni. Od tej zasady p.u.n. dopuszczało jednak dwa wyjątki. Syndyk mógł zatrudniać nowych pracowników bez wcześniejszego zezwolenia, jeżeli było to przewidziane w preliminarzu wydatków zatwierdzonym przez sędziego-komisarza (art. 179 ust. 3 p.u.n.) lub jeżeli zatrudnienie następowało do czasu sporządzenia preliminarza wydatków, a było potrzebne do dokonania spisu oraz dozoru masy upadłości (art. 179 ust. 4 p.u.n.).

³⁴ Odmienne: A. Hrycaj, *Syndyk masy upadłości*, Poznań 2006, s. 86-87.

nionym pracownikom³⁵. Wydaje się, że nie znajduje należytego uzasadnienia pogląd, według którego z art. 179 p.u.n. wynikał również obowiązek uzyskania zgody sędziego-komisarza na kontynuowanie stosunków pracy trwających w chwili ogłoszenia upadłości³⁶. Obowiązek ten nie wynikał z brzmienia przepisu, a ponadto stanowiłby on znaczne utrudnienie dla syndyka w sprawnym zarządzie przedsiębiorstwem wchodzącym w skład masy upadłości, stanowiąc przejaw nadmiernego sformalizowania postępowania.

Na marginesie należy zaznaczyć, że art. 179 p.u.n. dopuszczał możliwość zlecenia wykonywania określonych w nim czynności innym osobom na podstawie umów cywilno-prawnych. Mogło to być korzystne dla syndyka, który nie ponosił wówczas kosztów zatrudnienia pracowniczego. Ponadto stosunki cywilno-prawne cechują się większą łatwością ich rozwiązywania, dobrze nadają się więc do realizacji krótkotrwałych czy wręcz jednorazowych zadań³⁷.

Unormowanie z art. 179 p.u.n. kazało postawić pytanie, jakie były skutki zawarcia przez syndyka umowy o pracę bez wymaganej zgody sędziego-komisarza. W przypadku innych czynności, o charakterze cywilnoprawnym, brak wymaganej zgody sędziego-komisarza skutkuje, co do zasady, nieważnością takiej czynności na podstawie art. 58 k.c.³⁸. Jednakże ze względu na ochronny charakter prawa pracy, przemawiający za tym, że pracownik nie powinien ponosić skutków nienależytego wykonywania obowiązków przez syndyka, przyjmowano, że brak zgody sędziego-komisarza na zawarcie umowy o pracę po ogłoszeniu upadłości nie powodował nieważności tej umowy. Pracownikowi takiemu należało się wynagrodzenie na zasadach przewidzianych w art. 342 ust. 1 pkt 1 i art. 343 ust. 1 w zw. z art. 230 k.p.³⁹ Syndyk natomiast podlegał w takiej sytuacji odpowiedzialności odszkodowawczej i dyscyplinarnej⁴⁰.

W literaturze pojawiły się wątpliwości co do tego, czy art. 179 p.u.n. znajdował zastosowanie w przypadku dalszego prowadzenia przedsiębiorstwa upadłego przez syndyka na podstawie art. 312 p.u.n. Wypada zgodzić się z tezą, iż w takim wypadku syndykowi wolno było zatrudniać nowych pracowników także bez ko-

³⁵ A. Tomanek, *op. cit.*, s. 113.

³⁶ A. Hrycaj, *Syndyk...*, s. 85.

³⁷ A. Tomanek, *op. cit.*, s. 143-144.

³⁸ A. Hrycaj, *Syndyk...*, s. 91.

³⁹ Który przed nowelą z 2009 r. miał następujące brzmienie: ust. 1. Do kosztów postępowania upadłościowego zalicza się opłaty sądowe oraz wydatki niezbędne dla osiągnięcia celu postępowania (...) ust. 3. Do wydatków postępowania upadłościowego obejmującego likwidację majątku upadłego należą ponadto: (...) wynagrodzenia pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwie upadłego należne za okres po ogłoszeniu upadłości oraz odprawy i odszkodowania, związane z rozwiązaniem umów o pracę, przysługujące tym pracownikom; jak słusznie zauważa A. Hrycaj, wynagrodzenie osób zatrudnionych bez zgody z art. 179 p.u.n. należało traktować jako wynagrodzenia pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwie upadłego należne za okres po ogłoszeniu upadłości – A. Hrycaj, *Syndyk...*, s. 93

⁴⁰ Więcej na ten temat zob. A. Hrycaj, *Syndyk...*, s. 68, 93349 i n.; A. Tomanek, *op. cit.*, s. 113.

nieczności uzyskiwania zezwolenia⁴¹. W czasie dalszego prowadzenia przedsiębiorstwa w oparciu o przywołany przepis głównym zadaniem syndyka nie jest bowiem jak najszybsza likwidacja majątku upadłego, przeciwnie – syndyk ma widoki na zachowanie przedsiębiorstwa dłużnika. Zatem stosowanie art. 312 p.u.n. implikuje, że cel postępowania w postaci likwidacji odpada albo przynajmniej ulega zawieszeniu. Co więcej, ust. 2 omawianego przepisu zobowiązuje w takiej sytuacji syndyka do podjęcia *wszelkich* działań zapewniających zachowanie przedsiębiorstwa upadłego *co najmniej* w niepogorszonym stanie. Jeżeli bowiem przewidujemy zachowanie przedsiębiorstwa, to niedopuszczalne jest, aby straciło ono na wartości. Skoro więc syndyk uznał, że zatrudnienie nowych pracowników, nawet do innych czynności niż wskazane w art. 179 ust. 1 p.u.n., było posunięciem, które miało przyczynić się do sprawnego funkcjonowania przedsiębiorstwa, to wydaje się, że było to działanie dozwolone⁴². Norma z art. 312 ust. 2 p.u.n. zawiera jednocześnie ograniczenie dla syndyka, ponieważ gdyby zatrudnienie innych osób miało wpłynąć na pogorszenie stanu przedsiębiorstwa (np. gdyby wiązało się z nieuzasadnionymi kosztami), to jest ono niedopuszczalne. Nie sposób zatem zgodzić się z opinią zaprezentowaną przez M. Koennera na tle poprzedniego brzmienia art. 179 p.u.n.⁴³. Autor ten sądzi, że zwolennicy przedstawionego powyżej poglądu błędnie przyjmowali, iż powodem, dla którego w razie dalszego prowadzenia przedsiębiorstwa (na podstawie art. 312 ust. 1 p.u.n.) nie było potrzebne uzyskanie zezwolenia sędziego-komisarza na zatrudnienie pracowników, było oparcie owego zatrudnienia na innych przesłankach niż przewidziane w art. 179 ust. 1 p.u.n. M. Koenner uważa, że dochodziło wówczas do błędnego założenia, jakoby możliwe było rozdzielenie czynności niezbędnych dla zabezpieczenia i likwidacji majątku upadłego (kiedy to dla zatrudnienia nowych osób potrzebna była zgoda sędziego-komisarza) oraz czynności niezbędnych dla zarządu majątkiem (kiedy zgody nie potrzeba). Taki podział, dowodzi dalej autor, jest jednak niemożliwy, a w takim razie zawsze należało uzyskać zezwolenie na zatrudnienie nowych osób. Wydaje się jednak, że istota omawianej sytuacji polegała na czymś innym. Chodziło mianowicie o to, że w przypadku prowadzenia przedsiębiorstwa upadłego przez syndyka na mocy art. 312 ust. 1 p.u.n. dochodziło do wyłączenia stosowania art. 179 p.u.n. O ile bowiem w ostatnim przepisie rozważana była sytuacja likwidacji majątku upadłego, o tyle stosowanie normy z art. 312 p.u.n., czyli dalsze prowadzenie przedsiębiorstwa, jest związane z szansą jego zachowania. Dlatego błędne było podkreślanie niemożliwości rozdzielania od siebie czynności związanych z likwidacją oraz tych związanych z zarządem przedsiębiorstwem w sensie jego dalszego prowadzenia. W istocie nie ma bowiem potrzeby ich rozdzielania – syndyk albo likwiduje przedsiębiorstwo, albo

⁴¹ A. Hrycaj, *Syndyk...*, s. 87; tenże, *Pozycja...*, s. 24.

⁴² F. Zedler, *Komentarz do art. 179 p.u.n.*, [w:] A. Jakubecki, F. Zedler, *op. cit.*, nr 96078.

⁴³ M. Koenner, *Likwidacja upadłościowa*, Zakamycze 2006, s. 89 i n.

prowadzi je na podstawie art. 312 p.u.n., czyli z myślą o jego dalszym funkcjonowaniu. Czym innym jest natomiast prowadzenie przedsiębiorstwa w ramach normalnego i stopniowego wygaszania działalności gospodarczej, jako etapu prowadzącego do likwidacji – ale wówczas nie odbywa się ono na podstawie art. 312 p.u.n. Wątpliwości te zostały usunięte wraz z nowelizacją p.u.n. z 2009 r.

Zatrudnianie pracowników po ogłoszeniu upadłości na gruncie obecnie obowiązującego art. 179 p.u.n.

Ustawą z dnia 6 marca 2009 r. dokonano głębokiej nowelizacji p.u.n., zmieniając m.in. całkowicie redakcję art. 179 p.u.n., który otrzymał brzmienie: „Syndyk jest obowiązany podejmować działania z należytą starannością, w sposób umożliwiający optymalne wykorzystanie majątku upadłego w celu zaspokojenia wierzycieli w jak najwyższym stopniu, w szczególności przez minimalizację kosztów postępowania”. W chwili obecnej zatem brak w p.u.n. *expressis verbis* upoważnienia dla syndyka do zatrudniania nowych osób, jak i zakazu takiego działania⁴⁴. Kompetencję syndyka do zatrudniania pracowników po ogłoszeniu upadłości należy jednak wywodzić z całokształtu przepisów ustawy, w której nieraz jest mowa o należnościach ze stosunku pracy za okres po ogłoszeniu upadłości, a także z celów postępowania upadłościowego oraz zadań syndyka, który jest uprawniony i zobowiązany do zarządzania masą upadłości, co obejmuje również dokonywanie czynności z zakresu prawa pracy. Również dzięki wykładni historycznej art. 179 p.u.n. możemy dostrzec, że celem ustawodawcy było zwiększenie uprawnień syndyka w odniesieniu do podejmowania decyzji dotyczących zatrudnienia pracowników w toku postępowania upadłościowego. Wątpliwości co do intencji ustawodawcy nie pozostawia uzasadnienie do projektu ustawy nowelizującej, którego autorzy wyjaśniają, że „artykuł 179 był powszechnie i słusznie krytykowany za nadmierne ograniczanie uprawnień syndyka w możliwości zatrudniania pracowników. Ograniczenia te utrudniały jego działalność szczególnie w początkowej fazie postępowania, co nierzadko negatywnie oddziaływało na przebieg postępowania. Proponowana zmiana usuwa istniejące ograniczenia i w to miejsce ustanawia generalną klauzulę określającą, w jaki sposób syndyk powinien prowadzić swą działalność”⁴⁵.

Powyższa zmiana jest pozytywnie oceniana w piśmiennictwie⁴⁶. Umożliwiła ona szybsze, a także bardziej elastyczne i efektywne⁴⁷ wykonywanie przez syndyka jego ustawowych zadań. Art. 179 p.u.n. w obecnym brzmieniu z jednej strony

⁴⁴ A. Tomanek, *op. cit.*, s. 113.

⁴⁵ Podaję za: S. Gurgul, *Komentarz do art. 179*, [w:] *Prawo upadłościowe i naprawcze. Komentarz*, Legalis, Warszawa 2011.

⁴⁶ A. Tomanek, *op. cit.*, s. 114.

⁴⁷ P. Zimmerman, *Komentarz do art. 179*, [w:] *Prawo upadłościowe i naprawcze. Komentarz*, Legalis., Warszawa 2012.

przyznaje syndykowi większy margines swobody w doborze środków zmierzających do realizacji celów postępowania, w tym decydowaniu o zatrudnianiu nowych osób, z drugiej zaś nakłada nań ograniczenia. Podstawowymi kryteriami, którymi powinien kierować się syndyk podejmując decyzję o zwiększeniu zatrudnienia są należyta staranność oraz optymalne wykorzystanie majątku upadłego, w szczególności w drodze minimalizacji kosztów postępowania. Należy przypomnieć, że wykorzystanie majątku upadłego w celu maksymalnego zaspokojenia wierzycieli jest zarazem naczelnym celem całego postępowania. Wymóg należytej staranności oznacza, że w trakcie prowadzenia przedsiębiorstwa syndyk powinien kierować się również zasadami prawidłowego gospodarowania⁴⁸.

Należy zarazem podkreślić, że rezygnacja przez ustawodawcę z wymogu uzyskania przez syndyka zgody sędziego-komisarza na zatrudnienie nowych pracowników nie pozbawia tego ostatniego kontroli nad działaniami syndyka w tej materii. Syndyk podlega ogólnemu nadzorowi sędziego-komisarza na podstawie art. 152 p.u.n., przejawiającemu się w szczególności poprzez obowiązek przedstawiania przez syndyka sędziemu-komisarzowi sprawozdań ze swojej działalności. W sprawozdaniach zostanie ujawnione zawarcie przez syndyka umów o pracę wraz z wysokością wynagrodzeń nowozatrudnionych pracowników. Nadzór ów może również polegać na ograniczeniu dopuszczalności wykonywania określonych czynności przez syndyka – w tym, jak się wydaje, czynności z zakresu prawa pracy – bez zgody sędziego-komisarza lub rady wierzycieli. Niestosowanie się do przepisów p.u.n. lub poleceń sędziego-komisarza skutkuje odpowiedzialnością porządkową syndyka na podstawie art. 169a p.u.n., która może przybrać postać upomnienia, grzywny w wysokości do 30 tys. złotych, a w skrajnych przypadkach odwołania syndyka z pełnionej funkcji (art. 170 p.u.n.)⁴⁹. Ponadto, zgodnie z art. 160 ust. 3 p.u.n. syndyk ponosi odpowiedzialność odszkodowawczą na zasadach ogólnych za szkodę wyrządzoną wskutek nienależytego wykonywania obowiązków⁵⁰. Należy zatem przyjąć, że mógłby on odpowiadać za zawinione wyrządzenie szkody spowodowanej nieuzasadnionym zatrudnieniem pracowników po ogłoszeniu upadłości, przyznaniem tym pracownikom zbyt wysokiego wynagrodzenia, bezzasadnym zatrudnieniem ich na umowy bezterminowe bądź umowy terminowe bez klauzuli dopuszczającej ich wypowiedzenie etc. Przyjmuje się przy tym, że syndyk może odpowiadać wobec każdego podmiotu, który poniósł szkodę, a więc wobec upadłego, każdego z wierzycieli bądź osoby trzeciej⁵¹. Podobnie jednak, jak w przypadku zatrudnie-

⁴⁸ P. Kirczuk-Antończak, *op. cit.*, s. 15.

⁴⁹ F. Zedler, *Komentarz do art. 152 ustawy – Prawo upadłościowe i naprawcze*, [w:] A. Jakubecki, F. Zedler, *op. cit.*, nr 96048; A. Tomanek, *op. cit.*, s. 114; tenże, *Komentarz do art. 179 ustawy – Prawo upadłościowe i naprawcze*, [w:] A. Jakubecki, F. Zedler, *op. cit.*, nr 96078.

⁵⁰ Por. wyrok SN z dnia 12 maja 2011 r., III CSK 222/10, LEX nr 964472.

nia nowych pracowników bez zezwolenia sędziego-komisarza na podstawie art. 179 p.u.n. w brzmieniu sprzed nowelizacji, wyżej wymienione okoliczności nie wpływają na ważność zawartych przez syndyka umów o pracę⁵².

Syndyk powinien zmierzać do racjonalizacji zatrudnienia w upadłym zakładzie pracy⁵³. Zwykle będzie się to wiązało z redukcją miejsc pracy, ale nie zawsze i nie na każdym etapie postępowania. Syndyk nie powinien z pewnością zatrudniać nowych pracowników w sytuacjach, w których może wykorzystać do określonych zadań dotychczasowych pracowników upadłego. Jednocześnie jednak ma wręcz obowiązek przyjąć do pracy nowych pracowników (lub zlecić wykonanie określonych czynności innym osobom), jeżeli wymaga tego prawidłowy zarząd masą upadłości⁵⁴. Potrzeby te, a zarazem zakres uprawnień syndyka, będą się też różnić w zależności od tego, czy syndyk wygasza działalność w upadłym przedsiębiorstwie, czy też prowadzi je nadal na podstawie art. 312 p.u.n. Nie ulega wątpliwości, że w tym ostatnim przypadku uprawnienia syndyka będą szersze⁵⁵. Można wyobrazić sobie sytuację, w której syndyk będzie wręcz zorientowany na zwiększenie produkcji i konkurencyjności przedsiębiorstwa upadłego, w szczególności, jeżeli ma być ono sprzedane innemu podmiotowi⁵⁶.

Na marginesie należy wskazać, że obecnie obowiązujący art. 179 p.u.n. nie wyklucza możliwości zatrudniania nowych osób przez syndyka również na podstawie umów cywilno-prawnych, jednakże szczegółowe rozważania na ten temat przekraczają ramy tematyczne niniejszego opracowania.

Podsumowując ten wątek rozważań, należy wskazać, że dokonywanie przez syndyka czynności z zakresu prawa pracy, w tym również zatrudnianie pracowników po ogłoszeniu upadłości, nie jest głównym zadaniem tego organu, ale niejako towarzyszy realizacji jego pozostałych ustawowych obowiązków. Te zaś, jak wspomniano, mogą przybrać kilka postaci, w zależności od tego, czy, jak długo i w jakim celu syndyk prowadzi dalej przedsiębiorstwo upadłego dłużnika. W zależności od tego możemy mieć do czynienia z zatrudnianiem nowych osób przez syndyka w jednej z następujących, modelowych sytuacji:

1. Syndyk niezwłocznie likwiduje masę upadłości w drodze innej niż sprzedaż przedsiębiorstwa. Posługuje się przy tym dotychczasowymi pracownikami upadłego lub zatrudnia nowych pracowników do pomocy przy czynnościach likwidacyjnych, takich jak inwentaryzacja, wyprzedawanie składników majątku, pil-

⁵¹ F. Zedler, *Komentarz do art. 160 ustawy – Prawo upadłościowe i naprawcze*, [w:] A. Jakubecki, F. Zedler, *op. cit.*, nr 96058; B. Jochemczyk, *Odpowiedzialność odszkodowawcza syndyka masy upadłości*, *Prawo Spółek* z 2004, nr 10, Lex nr 44610, teza 3.

⁵² A. Tomanek, *op. cit.*, s. 115.

⁵³ A. Jakubecki, *Komentarz do art. 179 ustawy - Prawo upadłościowe i naprawcze*, [w:] A. Jakubecki, F. Zedler, *op. cit.*, nr 96214.

⁵⁴ Podobnie A. Tomanek, *op. cit.*, s. 115.

⁵⁵ P. Kirczuk-Antończak, *op. cit.*, s. 17.

⁵⁶ W tego rodzaju sytuacjach trzeba jednak mieć na względzie, czy nie zachodzą podstawy do zmiany przez sąd upadłościowy sposobu prowadzenia postępowania z upadłości likwidacyjną na układową, por. art. 16 p.u.n.

nowanie nieruchomości lub innego mienia. Uzasadnieniem dla zatrudnienia nowych osób w tej sytuacji może być, przykładowo, posiadanie przez nie specjalistycznej wiedzy, w którą nie są wyposażeni dotychczasowi pracownicy upadłego. Innym powodem może być brak zaufania przez syndyka do pracowników upadłego, którzy nie dają rękojmi należytego wykonywania obowiązków. Można też wyobrazić sobie sytuację, gdy stan zatrudnienia w upadłym zakładzie pracy spadł poniżej poziomu potrzebnego do wykonania zadań związanych z jego likwidacją, np. jeśli przedsiębiorstwo było niewielkich rozmiarów, z niewielką załogą, której większość w związku z upadłością pracodawcy znalazła już inne możliwości zarobkowania i zwolniła się z dotychczasowej pracy w drodze wypowiedzeń lub porozumień. Może też zaistnieć sytuacja, w której syndyk, przewidując konieczność przeprowadzenia zwolnień grupowych, dokonuje ich niezwłocznie w tym celu, aby zapewnić pracownikom zaspokojenie ich roszczeń z tytułu odpraw pieniężnych ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, ponieważ sam nie dysponuje na to wystarczającym majątkiem. Wiąże się to z koniecznością dochowania terminów przewidzianych w ustawie o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy⁵⁷. Zgodnie bowiem z art. 12 ust. 5 u.o.r.p. zaspokojenie ze środków Funduszu roszczeń z tytułu odprawy pieniężnej przysługującej na podstawie przepisów o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z nie-dotyczących pracowników⁵⁸ (podobnie zresztą jak z tytułu odszkodowania, o którym mowa w art. 36¹ § 1 k.p.), może nastąpić tylko wówczas, gdy ustanie stosunku pracy nastąpiło w okresie nie dłuższym niż 4 miesiące po dacie ogłoszenia upadłości.

2. Syndyk prowadzi przedsiębiorstwo przez pewien okres po ogłoszeniu upadłości, wygaszając jego funkcjonowanie stopniowo, w tempie, na które pozwalają takie okoliczności, jak szybkość wyprzedaży składników majątku czy wykonanie umów, których stroną jest upadły. Wydaje się, że w tym przypadku dominować powinna stopniowa redukcja zatrudnienia. Nie można jednak wykluczyć sytuacji, gdy konieczne będą działania odwrotne, np. gdy jedyny w zakładzie pracy specjalista w danej dziedzinie lub jedyny pracownik posiadający określone kwalifikacje zdecyduje się na zwolnienie z pracy, zaś dla dokończenia określonego procesu produkcyjnego, realizacji kontraktu etc. koniecznym będzie zatrudnienie nowej osoby na jego miejsce;

3. Syndyk prowadzi dalej przedsiębiorstwo upadłego na podstawie art. 312 ust. 1 p.u.n. Podejmuje w związku z tym działania, które pozwolą mu na zachowanie przedsiębiorstwa co najmniej w niepogorszonej formie, a nawet dąży do poprawy tego stanu i rozwoju firmy, na co wskazuje użyte przez ustawodawcę

⁵⁷ Ustawa z dnia 13 lipca 2006 r., Dz.U. z 2006 r., nr 158, poz. 1121, dalej jako u.o.r.p.

⁵⁸ Ustawa z dnia 13 marca 2003 r., Dz.U. z 2003 r., nr 90, poz. 844, dalej jako u.z.g.

wyrażenie „co najmniej”. W tej sytuacji syndyk również może zatrudnić nowe osoby, posiadające wiedzę fachową niezbędną do utrzymania właściwego stanu przedsiębiorstwa, jeżeli brak jest takiej osoby wśród pracowników zatrudnionych przed ogłoszeniem upadłości. Wydaje się, że syndyk może nawet zwiększyć zatrudnienie w celu podtrzymania lub poszerzenia produkcji w przypadku znacznego popytu na oferowane towary, konieczności wywiązania się z umów, chęci podniesienia wartości przedsiębiorstwa etc.

2. Stosunek pracy osób zatrudnionych przez syndyka

Punktem wyjścia do dalszych rozważań winno być zastrzeżenie, iż sformułowanie „zatrudnianie pracowników przez syndyka” nie jest precyzyjne. W istocie bowiem, jak wspomniano wcześniej, to upadły dłużnik jest stroną stosunków pracy, również tych nawiązanych po ogłoszeniu upadłości⁵⁹. „Zatrudnianie przez syndyka” jest określeniem zwyczajowym i uwidacznia, po pierwsze, że pozbawiony zarządu majątkiem upadły nie jest władny sam nawiązać stosunku pracy, podobnie jak żadnego innego stosunku prawnego dotyczącego masy upadłości. Po drugie, powyższe wyrażenie uwypukla aspekt czasowy zatrudnienia, wskazując, że mowa jest o stosunkach pracy nawiązanych po dacie ogłoszenia upadłości pracodawcy, która jest cezurą o kluczowym znaczeniu dla określenia różnego rodzaju skutków prawnych upadłości, nie tylko tych z zakresu prawa pracy.

Ani przepisy prawa upadłościowego, ani prawa pracy nie regulują, jakiego rodzaju umowę powinien zawrzeć syndyk z zatrudnianymi przez siebie pracownikami. W literaturze wskazuje się, że szczególna sytuacja panująca w upadłym zakładzie pracy, to jest prawdopodobieństwo jego rychłej likwidacji, uzasadnia zawarcie umowy na czas określony albo na czas wykonania określonej pracy⁶⁰ (w których termin końcowy zostanie oznaczony, przykładowo, jako wydanie przez sąd postanowienia o zakończeniu postępowania upadłościowego lub jako data wykreślenia upadłej spółki z KRS). Należy stwierdzić, że zastosowanie mogą w tym przypadku znaleźć także umowa na okres próbny oraz umowa na czas zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Natomiast zawieranie przez syndyka umów bezterminowych należy z oczywistych względów uznać za niecelowe, choć nie niedopuszczalne. W konkretnym przypadku będzie ono podlegać ocenie sędziego-komisarza⁶¹. Decydując o rodzaju, a także czasie trwania podpisywanej umowy o pracę, syndyk powinien się kierować względami, o których mowa w art. 179 p.u.n. Okres, na jaki zawierana jest

⁵⁹ A. Hrycaj, *Pozycja...*, s. 18.

⁶⁰ A. Tomanek, *op. cit.*, s. 141.

⁶¹ *Ibidem*, s. 141-142.

umowa, winien zostać dostosowany do rodzaju pracy i przewidywanych zadań pracownika, tzn. zależeć od tego, czy pracownik ma być zatrudniony do pomocy przy likwidacji przedsiębiorstwa, czy raczej w związku z jego dalszym prowadzeniem, a także od przewidywanego czasu trwania procesu likwidowania masy upadłości. Jeżeli umowa o pracę zawarta jest na okres dłuższy niż 6 miesięcy, syndyk powinien pamiętać o zamieszczeniu w jej treści klauzuli dopuszczającej wcześniejsze wypowiedzenie, przewidzianej w art. 33 k.p., a to z powodu stosunkowo niepewnej sytuacji, szczególnie finansowej panującej w upadłym zakładzie pracy. Należności ze stosunków pracy obciążają bowiem dodatkowo majątek upadłego, z którego zaspokajać się będą jego wierzyciele.

Podstawowym przepisem regulującym wpływ upadłości pracodawcy na stosunki pracy jest art. 41¹ k.p., który przewiduje uchylenie ochrony trwałości zatrudnienia w tej sytuacji. Przyjmuje się, że powyższy przepis, podobnie jak inne regulacje dotyczące skutków upadłości w sferze pracy, znajduje zastosowanie wyłącznie w odniesieniu do pracowników zatrudnianych przed upadłym w dniu ogłoszenia upadłości. Tak w szczególności stwierdził SN w orzeczeniu z dnia 19 marca 2002 r. (I PKN 56/01)⁶². W uzasadnieniu do przywołanego wyroku skład orzekający wyraził opinię, że „ogłoszenie upadłości jako przesłanka wypowiedzenia terminowych umów o pracę odnosi się [...] tylko do umów zawartych przed wydaniem postanowienia o ogłoszeniu upadłości i nie może być – jako uregulowanie o charakterze szczególnego wyjątku od zasady trwałości takich umów – rozciągane na umowy zawarte po ogłoszeniu upadłości, kiedy strony mają już świadomość tego faktu i jego doniosłych skutków”. Podobny pogląd SN wyraził we wcześniejszym orzeczeniu z dnia 8 grudnia 1997 roku (I PKN 426/97)⁶³, stwierdzając, że w momencie zawarcia z pracownikiem umowy na czas nie określony pracodawca pozostawał już w upadłości, a więc jej ogłoszenie nie mogło stanowić przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej w takiej sytuacji. Stanowisko to znalazło również aprobatę w doktrynie⁶⁴. Zawierając nowe umowy o pracę, zgodnie z wytycznymi z art. 179 p.u.n., syndyk powinien więc dostosować czas trwania tych umów, a także przewidziane nimi warunki pracy i płacy, w szczególności wysokość wynagrodzenia, do potrzeb prowadzonego przez siebie postępowania upadłościowego oraz stanu masy upadłości. Powinien zwłaszcza pamiętać o zamieszczeniu w umowach na czas określony zawieranych na okres dłuższy niż 6 miesięcy klauzulę dopuszczającą ich wypowiedzenie.

Powstaje pytanie, co może zrobić syndyk w razie nieprzewidzianej, niezależnej od siebie zmiany sytuacji w upadłym przedsiębiorstwie, powodującej konieczność zwolnienia zatrudnionych przez niego pracowników. Przykładowo,

⁶² OSNP z 2004, nr 5, poz. 77.

⁶³ OSNP z 1998, nr 21, poz. 624.

⁶⁴ Z. Góral, *Komentarz do art. 41(1) Kodeksu pracy*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, [red.] K.W. Baran, Lex 2012, nr 126499; A. Tomanek, *op. cit.*, s. 211 i powołana tam literatura.

syndyk prowadzi przedsiębiorstwo upadłego na podstawie art. 312 p.u.n., ponieważ ma ono zostać przejęte przez inny podmiot. Upadły zajmuje się produkcją cementu, natomiast przyszły nabywca jest dystrybutorem materiałów budowlanych. Na podstawie kontraktu zawartego przez syndyka z przyszłym nabywcą upadły zakład pracy ma kontynuować produkcję, również na potrzeby przyszłego nabywcy przedsiębiorstwa i zawartych przez niego kontraktów z firmami budowlanymi. Mając powyższe na względzie, syndyk zatrudnia kilkunastu pracowników działu produkcji na umowy terminowe, w celu realizacji umowy zawartej z przyszłym nabywcą. Jednakże na skutek problemów w branży budowlanej, towarzyszących budowie autostrad, również potencjalny nabywca przedsiębiorstwa nie otrzymuje wynagrodzenia i staje przed groźbą niewypłacalności. Skutkuje to jego rezygnacją z wcześniejszych planów przejęcia przedsiębiorstwa prowadzonego przez syndyka. A zatem w wyniku okoliczności obiektywnych i niezależnych od tego ostatniego, planowana sprzedaż przedsiębiorstwa upadłego nie dochodzi do skutku. W tej sytuacji, jeżeli w upadłym zakładzie pracy zatrudnionych jest co najmniej 20 pracowników, syndyka obowiązują przepisy u.z.g. A zatem nawet jeśli zawarł on z nowymi pracownikami umowy o pracę na okres do 6 miesięcy lub na okres dłuższy, ale bez klauzuli dopuszczającej wcześniejsze wypowiedzenie, bądź też umowy na czas wykonania określonej pracy, to na mocy art. 5 ust. 7 u.z.g. w razie przeprowadzenia grupowego zwolnienia (lub zwolnienia indywidualnego na podstawie art. 10 u.z.g.), umowy te mogą być rozwiązane przez każdą ze stron za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Ponadto, na mocy art. 8 powoływanej ustawy, pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna, której wysokość jest uzależniona od zakładowego stażu pracy.

Rodzi się jednak pytanie, co w przypadku, gdy upadły pracodawca zatrudnia mniej niż 20 pracowników, a zatem nie jest objęty zakresem podmiotowym u.z.g. albo wprawdzie jest objęty działaniem ustawy, ale zatrudnia pracowników, którym nawet na tej podstawie nie można wypowiedzieć umowy o pracę, a jedynie warunki pracy i płacy (art. 5 ust. 3-5 u.z.g.). Z obecnego kształtu przepisów wynika, że w takiej sytuacji syndyk nie ma możliwości wcześniejszego zakończenia stosunków pracy z pracownikami szczególnie chronionymi. Jest to uzasadnione względami omawianymi powyżej, to jest odrębnością sytuacji pracowników, których syndyk zatrudnia znając sytuację upadłego przedsiębiorstwa od pracowników zatrudnionych przez samego upadłego przed ogłoszeniem upadłości, w przypadku których nieuchylenie ochrony trwałości zatrudnienia mogłoby uniemożliwić przeprowadzenie likwidacji majątku. Sytuacja ta budzi jednak pewne wątpliwości. Wydaje się bowiem, że w niektórych wypadkach ukształtowanie pozycji pracowników zatrudnionych przez syndyka na „normalnych” zasadach wynikających z prawa pracy również może utrudniać osiągnięcie celu postępowania upadłościowego w opcji likwidacyjnej, zmuszając syndyka do dłuższego

zatrudniania pracowników niż wynika to z jego potrzeb oraz etapu, na jakim znajduje się postępowanie upadłościowe. Przykładowo, można wyobrazić sobie sytuację, w której syndyk zarządza przedsiębiorstwem zatrudniającym mniej niż 20 osób. Takie przedsiębiorstwo dysponuje z zasady niezbyt wielkim majątkiem, nawet kiedy nie jest postawione w stan upadłości. W trakcie prowadzenia postępowania syndyk zatrudnił dla celów związanych z inwentaryzacją specjalistycznego sprzętu pracownicę. Umowa została zawarta na okres 3 miesięcy. Okazało się, że pracownica spodziewa się dziecka i w chwili zakończenia zatrudnienia mijalby właśnie trzeci miesiąc ciąży. W związku z tym, do pracownicy ma zastosowanie art. 177 § 3 k.p., na mocy którego umowa o pracę zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu. Zatem syndyk zmuszony jest zatrudniać tę pracownicę jeszcze przez około 6 miesięcy, mimo iż zadanie, do którego została zatrudniona zostało zrealizowane, a z etapu zaawansowania postępowania upadłościowego wynika, że syndyk może już wygaszać działalność gospodarczą upadłego przedsiębiorstwa. O ile w razie „normalnego” zatrudnienia funkcja ochronna art. 177 § 3 k.p. jest zrozumiała i uzasadniona, o tyle w opisanym powyżej stanie faktycznym może już wzbudzać pewne wątpliwości. Otóż zatrudnianie takiej pracownicy przez kolejne pół roku stanowić będzie obciążenie dla funduszy masy upadłości, nieuzasadnione z gospodarczego punktu widzenia i godzące w interesy wierzycieli. Przywołanie w tym miejscu argumentów wywodzących się z ochronnej funkcji prawa pracy i ochrony macierzyństwa ściera się z konkurencyjnym argumentem odwołującym się do, określonych w art. 2 p.u.n., celów postępowania upadłościowego. Należy zadać sobie pytanie, które przepisy stanowią w tej sytuacji *lex specialis*, a które *lex generalis*. W stosunku do pracowników zatrudnionych przed ogłoszeniem upadłości nie ma wątpliwości, że względu na treść art. 41¹ k.p., a także innych przepisów, że jako wyjątek od reguły traktować należy regulacje prawnoupadłościowe. Odwrotnie jest natomiast w stosunku do pracowników zatrudnionych już po ogłoszeniu upadłości, co stawia tych ostatnich w znacznie korzystniejszej sytuacji. *De lege lata* taki stan rzeczy jest usankcjonowany w przepisach i orzecznictwie. Wydaje się jednak, że *de lege ferenda* powinien stać się on przedmiotem refleksji ustawodawcy, w rezultacie czego sytuacja prawna pracowników zatrudnionych przez syndyka zostanie dookreślona – tzn. uregulowana w szczególnie sposób, godzący funkcje prawa pracy z celem postępowania upadłościowego bądź też wyraźnie zostanie potwierdzony prymat funkcji ochronnej nad celami prawa o niewypłacalności.

Treść umowy o pracę nowozatrudnionych pracowników w zakresie rodzaju pracy będzie zależała od tego, w jakich okolicznościach zostali oni przyjęci do pracy przez syndyka. Jeśli ten kończy działalność przedsiębiorstwa, najprawdopodobniej będą to czynności typu likwidacyjnego, takie jak inwentaryzacja,

pilnowanie mienia, wyprzedaż poszczególnych składników majątku. Jeśli natomiast syndyk jest nastawiony na zachowanie przedsiębiorstwa, w związku z czym kontynuuje prowadzenie działalności gospodarczej upadłego, wówczas pracownicy będą zatrudnieni przy zadaniach produkcyjnych czy innych związanych z bieżącą działalnością przedsiębiorstwa. Można jednak wyobrazić sobie sytuację, gdy mimo prowadzenia przedsiębiorstwa przez syndyka, z przyczyn od niego niezależnych, takich jak zerwanie kontraktu przez drugą stronę, upadłość kontrahenta, wycofanie się potencjalnego nabywcy z planów przejęcia przedsiębiorstwa, pracownikom zatrudnionym przez syndyka przy czynnościach produkcyjnych zostanie powierzona inna praca, o której mowa w art. 42 § 4 k.p., związana z likwidacją przedsiębiorstwa⁶⁵. O rodzaju pracy określonej w umowie, ewentualnie o przeniesieniu do wykonywania innej pracy będzie decydował syndyk, który jest w stosunku do nowozatrudnionych pracowników wyposażony w uprawnienia dyrektywne, związane z kierowaniem procesem pracy. Bez nich nie mógłby bowiem sprawować powierzonego mu zarządu masą upadłości⁶⁶.

Należności ze stosunku pracy osób zatrudnionych przez syndyka

Dla omówienia zagadnień związanych z zaspokajaniem wierzytelności pracowników zatrudnionych przez syndyka kluczowe znaczenie ma dokonanie rozróżnienia wierzytelności występujących w postępowaniu upadłościowym na wierzytelności powstałe przed dniem ogłoszenia upadłości oraz powstałe po tym dniu. Podstawowe znaczenie ma tu więc data ogłoszenia upadłości, to jest dzień wydania przez sąd upadłościowy postanowienia o ogłoszeniu upadłości. Wierzytelności powstałe przed dniem ogłoszenia upadłości nazywane są w literaturze przedmiotu wierzytelnościami do upadłego lub wierzytelnościami upadłościowymi, ponieważ powstały w wyniku działalności prowadzonej przez upadłego dłużnika. Jeśli chodzi o roszczenia pracownicze, to do grupy tej będą się zaliczać wierzytelności dotychczasowych pracowników upadłego (względnie byłych pracowników) powstałe przed dniem ogłoszenia upadłości. Natomiast wierzytelności powstałe po ogłoszeniu upadłości dłużnika nazywane są konwencjonalnie długami masy upadłości bądź długami syndyka. W skład tej kategorii wchodzi w szczególności koszty postępowania upadłościowego⁶⁷. Wierzytelności te po-

⁶⁵ A. Tomanek, *op. cit.*, s. 116.

⁶⁶ M. Latos-Miłkowska, [w:] M. Latos-Miłkowska, Ł. Pisarczyk, *Zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracownika*, Dom Wydawniczy ABC 2005, s. 211-212.

⁶⁷ A także: przypadające za czas po ogłoszeniu upadłości należności alimentacyjne oraz renty za wywołanie choroby, niezdolności do pracy, kalectwa lub śmierci oraz z tytułu zamiany uprawnień objętych treścią prawa dożywocia na dożywotnią rentę, należności z tytułu bezpodstawnego wzbogacenia masy upadłości, należności z zawartych przez upadłego przed ogłoszeniem upadłości umów, których wykonania zażądał syndyk, należności powstałe z czynności syndyka albo zarządcy oraz należności, które powstały z czynności upadłego dokonanych po ogłoszeniu upadłości, niewymagających zgody nadzorca sądowego lub dokonanych za jego zgodą.

wstają przede wszystkim w związku z czynnościami wykonywanymi przez syndyka⁶⁸. W odniesieniu do roszczeń pracowniczych, które uważane są za koszty postępowania (art. 230 p.u.n.), do grupy tej należeć będą wierzytelności dwojakiego rodzaju: po pierwsze należności pracowników zatrudnionych jeszcze przez upadłego, ale powstałe już po ogłoszeniu upadłości, a także należności z umów o pracę nawiązanych przez syndyka, a zatem stanowiących przedmiot niniejszego opracowania.

Z natury postępowania upadłościowego wynika, że syndyk dysponuje ograniczonymi środkami finansowymi, niewystarczającymi z reguły na pokrycie wszystkich wierzytelności do upadłego. Dlatego zaspokojenie wierzycieli ze środków uzyskanych z likwidacji masy upadłości odbywa się w specjalnym trybie – postępowaniu podziałowym, zgodnie z zasadami pierwszeństwa i proporcjonalności⁶⁹. Każda wierzytelność zostaje zakwalifikowana do jednej z pięciu grup, wymienionych w art. 342 p.u.n. Zasada pierwszeństwa, zwana również zasadą uprzywilejowania, polega na tym, że najpierw w całości zaspokajają się wierzytelności należące do kategorii wyższej przed kategorią niższą. Dopiero po całkowitym zaspokojeniu wierzytelności z danej kategorii można przystąpić do zaspokajania należności z następnej kategorii. Jeżeli fundusze masy upadłości są niewystarczające na zaspokojenie w całości wierzytelności z którejś kategorii, zastosowanie znajduje zasada proporcjonalności (stosunkowości), zgodnie z którą wierzytelności z tej grupy zaspokajane są proporcjonalnie do ich wysokości w stopniu, na który pozwala stan funduszy masy upadłości. Wierzytelności z kategorii niższych pozostają wówczas niezaspokojone⁷⁰.

Jednakże reguły te nie znajdują pełnego zastosowania w stosunku do wierzytelności zaliczanych do kategorii pierwszej, a zatem również wierzytelności ze stosunków pracy nawiązanych przez syndyka. Zgodnie z art. 343 ust. 1 p.u.n. wchodzące w skład tej kategorii wierzytelności do masy upadłości⁷¹ są zaspokajane w specjalnym, uproszczonym trybie. Syndyk zaspokaja je na bieżąco, w miarę wpływu do masy upadłości stosownych sum, a zatem z zysków przedsiębiorstwa, ściągniętych wierzytelności przysługujących upadłemu, środków pochodzących z masy upadłości etc. Dopiero w sytuacji, gdy płynnych środków nie wystarcza na pokrycie w pełnej wysokości należności z pierwszej kategorii w opisany powyżej sposób, syndyk powinien je zaspokoić w drodze podziału funduszy masy upadłości⁷². Tryb przewidziany w art. 343 ust. 1 p.u.n. jest korzystny dla nowozatrudnionych pracowników, ponieważ pozwala im na uzyskiwanie na bieżąco

⁶⁸ A. Jakubecki, *Komentarz do art. 236 ustawy - Prawo upadłościowe i naprawcze*, [w:] A. Jakubecki, F. Zedler, *op. cit.*, nr 96214.

⁶⁹ Mowa tu o upadłości połączonej z likwidacją majątku, ponieważ zaspokojenie wierzycieli w przypadku upadłości z możliwością zawarcia układu następuje według odmiennych zasad.

⁷⁰ A. Jakubecki, *Komentarz do art. 342 ustawy - Prawo upadłościowe i naprawcze*, [w:] A. Jakubecki, F. Zedler, *op. cit.*, nr 96245.

⁷¹ *Ibidem*.

wynagrodzenia za świadczoną pracę, poza skomplikowanym, a często i długotrwałym postępowaniem podziałowym (chyba że w masie upadłości brakuje płynnych środków na ten cel). Jest to również rozwiązanie racjonalne, ponieważ niejeden kandydat nie byłby zainteresowany nawiązaniem stosunku pracy, w którym miałby przed sobą perspektywę oczekiwania na otrzymanie należnego mu wynagrodzenia. Stąd trafna jest opinia, że wierzytelności zaliczane do kategorii pierwszej doznają w postępowaniu upadłościowym podwójnego uprzywilejowania: po pierwsze, należą do najwyższej kategorii zaspokojenia, po drugie, są co do zasady realizowane poza podziałem funduszy masy upadłości⁷³.

Do powyższego należy dodać jeszcze trzeci przejaw uprzywilejowania. Otóż przyjmuje się, że wierzytelności do masy upadłości, a zatem także wierzytelności pracowników zatrudnionych przez syndyka, nie podlegają formalnemu zgłoszeniu w toku postępowania upadłościowego i nie są wciągane na listę wierzytelności⁷⁴. Tymczasem regułą w postępowaniu upadłościowym jest, że zaspokojeniu z masy upadłości podlegają jedynie wierzytelności ustalone, tj. wciągnięte na listę wierzytelności, a wcześniej zgłoszone przez wierzyciela⁷⁵. Brak wymogu zgłaszania omawianych wierzytelności do masy upadłości wynika z faktu, że powinny być one znane syndykowi i na bieżąco pokrywane ze środków masy upadłości. Brak powyższego obowiązku dotyczy także sytuacji, gdy środków nie wystarczy na zaspokojenie wierzytelności z pierwszej grupy w całości i zostaną one pokryte w drodze podziału funduszy masy upadłości. Powinny ona wprawdzie zostać uwzględnione w planie podziału⁷⁶, z uwagi jednak na brak konieczności sporządzania dla nich listy wierzytelności podział ten jest szybszy i prostszy, nie trzeba bowiem czekać ani na zgłoszenie wierzytelności, ani na ewentualne zaskarżenie bądź zatwierdzenie listy wierzytelności⁷⁷. Należy zwrócić uwagę, że jest to sytuacja odmienna od przewidzianej w art. 237 p.u.n., zgodnie z którym nie wymagają zgłoszenia należności ze stosunku pracy, są one natomiast umieszczane z urzędu na liście wierzytelności przez syndyka. Różnica polega na tym, że wierzytelności, o których mowa w art. 237 p.u.n., wprawdzie są umieszczane na liście wierzytelności, jednak następuje to z urzędu, bez konieczności osobnego ich

⁷² A. Jakubecki, *Komentarz do art. 343 ustawy – Prawo upadłościowe i naprawcze*, [w:] A. Jakubecki, F. Zedler, *op. cit.*, nr 96246; A. Hrycaj, *Pozycja...*, s. 20.

⁷³ A. Jakubecki, *Komentarz do art. 343 ustawy – Prawo upadłościowe i naprawcze*, [w:] A. Jakubecki, F. Zedler, *op. cit.*, nr 96246; P. Biezuński, *Kolejność zaspokajania wierzycieli z funduszków masy upadłości*, ABC 1800, Lex nr 110260.

⁷⁴ A. Jakubecki, *Komentarz do art. 236 ustawy – Prawo upadłościowe i naprawcze*, [w:] A. Jakubecki, F. Zedler, *op. cit.*, nr 96214 i powołana tam literatura.

⁷⁵ Z nielicznymi wyjątkami wierzytelności, które są na listę wciągane z urzędu – por. art. 236 ust. 2 i 3 i art. 237 p.u.n.

⁷⁶ A. Jakubecki, *Komentarz do art. 236 ustawy – Prawo upadłościowe i naprawcze*, [w:] A. Jakubecki, F. Zedler, *op. cit.*, nr 96214.

⁷⁷ A. Jakubecki, *Komentarz do art. 343 ustawy – Prawo upadłościowe i naprawcze*, [w:] A. Jakubecki, F. Zedler, *op. cit.*, nr 96246.

zgłaszania, co niewątpliwie również stanowi formę uprzywilejowania. Przyjmuje się, że zakres stosowania powyższego przepisu dotyczy wierzytelności pracowniczych powstałych przed ogłoszeniem upadłości⁷⁸. Natomiast odnosząc się do roszczeń pracowniczych powstałych po ogłoszeniu upadłości, a zatem również wynikających ze stosunków pracy nawiązanych przez syndyka, to nie tylko nie podlegają one zgłoszeniu do masy upadłości, ale w ogóle nie sporządza się dla nich list wierzytelności.

Należy zauważyć, że od chwili uchwalenia p.u.n. do jego nowelizacji z dnia 6 marca 2009 r. przepisy przewidywały jedynie cztery kategorie zaspokojenia wierzycieli w postępowaniu obejmującym likwidację majątku upadłego. Kategoria pierwsza, podobnie jak obecnie zaspokajana w uproszczonym trybie, obejmowała należności ze stosunku pracy należne zarówno za okres sprzed ogłoszenia upadłości, jak i te, które powstały w toku postępowania upadłościowego. W chwili obecnej wierzytelności ze stosunku pracy powstałe przed wydaniem postanowienia o ogłoszeniu upadłości są zaspokajane w, również uprzywilejowanej z uwagi na jej wysoką pozycję, kategorii drugiej, ale już w normalnym trybie podziału funduszy masy upadłości. Zmianę tę należy ocenić pozytywnie, doprowadziła bowiem do zapewnienia jednorodności roszczeń w obrębie poszczególnych kategorii, co z kolei wpływa dodatnio na dynamikę postępowania⁷⁹. Wierzytelności powstałe przed ogłoszeniem upadłości (wierzytelności do upadłego) podlegają bowiem, jak wskazano powyżej, ustaleniu na liście wierzytelności, co często trwa dosyć długo. Wydzielenie ich w wyniku nowelizacji do osobnej kategorii nie tłumaczy terminowego pokrywania przez syndyka należności z kategorii pierwszej, co pozwala zatrudnionym w upadłym zakładzie pracy pracownikom na otrzymywanie ich bieżących wynagrodzeń. Ponadto zgrupowanie wierzytelności pracowniczych, bez względu na moment ich powstania, w jednej kategorii oznaczało, że syndyk musiał posiadać płynne fundusze wystarczające na pokrycie wszystkich należności tego typu, podczas gdy niezaspokojone roszczenia pracownicze za okres sprzed ogłoszenia upadłości mogły być niejednokrotnie znacznych rozmiarów. W braku zatem odpowiedniej puli środków syndyk był zmuszony wdrożyć postępowanie podziałowe, co oddziaływało niekorzystnie na pracowników zatrudnionych po ogłoszeniu upadłości⁸⁰.

Opisane powyżej reguły odnoszą się niewątpliwie do zaspokajania należności głównych. Powstaje pytanie, czy dotyczą one również naliczanych od nich odsetek. Zgodnie z art. 92 ust. 1 p.u.n. z masy upadłości mogą być zaspokojone odsetki od wierzytelności, należne od upadłego, za okres do dnia ogłoszenia

⁷⁸ Aczkolwiek pracownikowi wolno dokonać takiego zgłoszenia – A. Jakubecki, *Komentarz do art. 237 ustawy - Prawo upadłościowe i naprawcze*, [w:] A. Jakubecki, F. Zedler, *op. cit.*, nr 96214.

⁷⁹ A. Jakubecki, *Komentarz do art. 342 ustawy – Prawo upadłościowe i naprawcze*, [w:] A. Jakubecki, F. Zedler, *op. cit.*, nr 96214.

⁸⁰ A. Hrycaj, *Pozycja...*, s. 20.

upadłości. Mimo braku wyraźnej regulacji, w doktrynie i orzecznictwie przyjmuje się, że ograniczenie polegające na zakazie naliczania odsetek po dniu ogłoszenia upadłości nie dotyczy wierzytelności powstałych już po tej dacie, w tym wierzytelności pracowniczych, jeśli syndyk opóźnia się ze spełnieniem świadczenia. W stosunku do nich stosuje się normalne reguły wynikające z prawa cywilnego (art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p.)⁸¹.

Osobnym problemem jest to, w jakim trybie ww. odsetki są zaspokajane. Wątpliwości budzi kwestia, czy powinny być one zaspokajane w kategorii pierwszej, tak jak należność główna, czy też w najdalszej kategorii piątej, wraz z innymi odsetkami⁸². Należy zgodzić się ze stanowiskiem, że nie powinny być one zaliczone do kategorii pierwszej, lecz do kategorii ostatniej. Wynika to przede wszystkim z literalnego brzmienia poszczególnych punktów ust. 1 art. 342 p.u.n. Ilekroć bowiem ustawodawca chce, aby dana wierzytelność była zaspokajana wraz ze świadczeniami ubocznymi, wyraźnie to zaznacza (tak jest w przypadku kategorii trzeciej i czwartej). Natomiast w pkt 5 ust. 1 art. 342 p.u.n. wskazuje się, że w skład piątej kategorii wchodzi odsetki, które nie należą do wyższych kategorii w kolejności, w jakiej podlega zaspokojeniu kapitał. Ponadto, należy zauważyć, że wierzytelności z kategorii pierwszej zaspokajane są w szczególnym trybie przewidzianym w art. 343 ust. 1 p.u.n., zaś wyjątki nie powinny być interpretowane rozszerzająco. Dlatego, z uwagi na treść art. 343 ust. 1 p.u.n., wierzytelności zaliczone do kategorii pierwszej powinny być rozumiane ściśle, zgodnie z literalnym brzmieniem tego przepisu. Nie bez znaczenia są tu również względy celowościowe. Wyodrębnienie kategorii pierwszej i ustanowienie dla niej uproszczonego trybu zaspokajania ma na celu obsługę kosztów postępowania upadłościowego, oddziaływanie na szybkość (dynamikę) postępowania, umożliwienie syndykowi bieżące kierowanie przedsiębiorstwem upadłego, a w odniesieniu do wierzycieli pracowniczych – zapewnienie im środków bieżącego utrzymania. Wydaje się, że tego rodzaju względy nie przemawiają za zaliczeniem do kategorii pierwszej odsetek, nawet należnych od wierzytelności powstałych po postawieniu dłużnika w stan upadłości. Jednocześnie jednak nie można nie zauważyć, że rozwiązanie takie stawia pracowników zatrudnionych przez syndyka w relatywnie niekorzystnej sytuacji. Formalnie bowiem przyznaje im się prawo do odsetek za opóźnione świadczenie, w praktyce jednak, z uwagi na niewystarczające fundusze masy upadłości, rzadko kiedy dochodzi do zaspokojenia należności przypisanych do kategorii piątej. Wydaje się jednak, że na tle obecnego stanu prawnego za powyższą interpretacją przemawia więcej argumentów aniżeli za wykładnią przeciwną. Natomiast swoiste pokrzywdzenie wierzycieli z kategorii pierwszej

⁸¹ Wyrok SA w Gdańsku z dnia 29 czerwca 1993 r., III APr 41/93, OSA 1994/2/4; A. Jakubecki, *Komentarz do art. 342 ustawy – Prawo upadłościowe i naprawcze*, [w:] A. Jakubecki, F. Zedler, *op. cit.*, nr 96214 oraz powołana tam literatura.

⁸² *Ibidem*, wraz z powołaną tam literaturą.

pod względem możliwość uzyskania przez nich odsetek jest niewątpliwie równoważone przez uprzywilejowane ulokowanie przysługujących im należności głównych w najwyższej kategorii zaspokojenia.

Należy również wspomnieć o szczególnej kategorii pracowników zatrudnionych po ogłoszeniu upadłości, których specyficzna sytuacja wiąże się z obowiązkiem tzw. prawa odrębności. Polega ono na tym, że wierzytelności do upadłego zabezpieczone hipoteką, zastawem, zastawem rejestrowym, zastawem skarbowym i hipoteką morską są zaspokajane w odrębnym trybie niż podział funduszy masy upadłości, mianowicie przez podział środków uzyskanych z likwidacji rzeczy lub praw stanowiących przedmiot zabezpieczenia (art. 336 ust. 1 p.u.n.). Art. 346 ust. 1 p.u.n. przewiduje, że w razie sprzedaży nieruchomości, prawa użytkowania wieczystego, spółdzielczego własnościowego prawa do lokalu lub statku morskiego wpisanego do rejestru okrętowego, przed zaspokojeniem zabezpieczonych na nich wierzytelności zaspokajają się wynagrodzenia za pracę pracowników wykonujących pracę na nieruchomości, statku lub w lokalu. Zaspokojenie tych wierzytelności jest jednak limitowane w ten sposób, że obejmuje jedynie okres ostatnich trzech miesięcy przed sprzedażą i nie może przekraczać wysokości trzykrotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę⁸³.

Powyższe rozważania należy uzupełnić uwagą, że zgodnie z art. 177 p.u.n. syndyk powinien niezwłocznie wykonać obowiązki przewidziane przepisami o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, tj. u.o.r.p. z 2006 r. Zgodnie z art. 15 ust. 2 tej ustawy, jeżeli zaspokojeniu podlegają roszczenia z okresów następujących po dacie niewypłacalności pracodawcy (w omawianym przypadku – po dacie upadłości), syndyk ma obowiązek sporządzić i złożyć marszałkowi województwa niezwłocznie po ustaniu stosunku pracy osób uprawnionych wykazy uzupełniające, zawierające zestawienie przysługujących im wierzytelności podlegających zaspokojeniu ze środków Funduszu. Jeżeli jednak chodzi o pracowników zatrudnionych przez syndyka po ogłoszeniu upadłości, to gwarancji wypłaty ze środków FGŚP podlegać będą w zasadzie jedynie odprawa pieniężna przysługująca na podstawie art. 8 u.z.g. oraz odszkodowanie z tytułu skrócenia okresu wypowiedzenia, o którym mowa w art. 36¹ k.p. Zgodnie bowiem z art. 12 u.o.r.p. wypłata pozostałych roszczeń pracowniczych wymienionych w tym przepisie jest zabezpieczona ze środków Funduszu tylko za okresy poprzedzające ogłoszenie upadłości pracodawcy. Warto przypomnieć, że zgodnie z art. 12 ust. 5 u.o.r.p. odprawa pieniężna z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników oraz odszkodowanie z art. 36¹ § 1 k.p. podlegają zaspokojeniu ze środków FGŚP, jeżeli ustanie stosunku pracy uprawnionego nastąpiło w okresie nie dłuższym niż 4 miesiące po dacie upadłości pracodawcy. Należy jednak zauważyć, że w praktyce pracownicy zatrudnieni przez syndyka po ogłoszeniu upadłości rzadko kiedy zostaną objęci za-

⁸³ A. Tomanek, *op. cit.*, s. 301.

kresem normy z art. 36¹ k.p., odnosi się ona bowiem do wypowiedzania umów zawartych na czas nieokreślony z trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia, co implikuje dość długi dotychczasowy zakładowy staż pracy zwalnianych pracowników. W orzecnictwie i literaturze wskazuje się przy tym, że chodzi wyłącznie o ustawowy okres wypowiedzenia trwający 3 miesiące, o którym mowa w art. 36 § 1 pkt 3 k.p. oraz art. 36 § 5 k.p.⁸⁴ Gdyby jednak w praktyce zdarzyło się, że syndyk zatrudnił pracownika wystarczająco długo, aby możliwe stało się objęcie go zakresem normy z art. 36¹ k.p., to wydaje się, że uzasadnieniem dla wypłaty odszkodowania takiemu pracownikowi byłaby jedynie trzecia z wymienionych w przepisie przyczyn zwolnienia z pracy, tzn. inna (niż upadłość lub likwidacja pracodawcy) przyczyna niedotycząca pracowników. Nie byłaby nią natomiast upadłość pracodawcy, bowiem w tym względzie obowiązywałyby takie same zasady, jak przy stosowaniu art. 41¹ § 1 k.p., tj. że szczególny wpływ upadłości pracodawcy na stosunki pracy dotyczy jedynie tych pracowników, którzy w momencie ogłoszenia upadłości pozostawali z upadłym w stosunkach pracy, nie odnosi się natomiast do umów o pracę zawartych już po tej dacie⁸⁵.

Uwagi końcowe

Mimo ogłoszenia upadłości pracodawcy połączonej z likwidacją jego majątku, w toku postępowania upadłościowego może zaistnieć potrzeba zatrudnienia pracowników. Umowy o pracę zawiera wówczas syndyk masy upadłości, który podobnie jak w innych sprawach, działa w imieniu własnym, lecz na rachunek upadłego. Pracodawcą nowo zatrudnionych pracowników jest natomiast upadły. Możliwość zatrudniania nowych osób przez syndyka ewoluowała od sztywnych rozwiązań zawartych w pr. up. z 1934 r. aż po obecny kształt art. 179 p.u.n., który pozostawia syndykowi w tym zakresie znaczną swobodę i możliwość elastycznego kształtowania zatrudnienia, z ograniczeniami wynikającymi z celów postępowania upadłościowego oraz kryterium należytej staranności. Jest to zgodne z ogólną tendencją zwiększania elastyczności postępowania upadłościowego, szczególnie jeśli może ona umożliwić zachowanie upadłego przedsiębiorstwa. Praca nowozatrudnionych przez syndyka osób może być potrzebna w przeprowadzaniu czynności likwidacyjnych, podtrzymaniu produkcji lub innych czynnościach związanych z normalną działalnością gospodarczą upadłego przedsiębiorstwa lub nawet w związku z planowanym rozwojem tej działalności, jeśli syndyk planuje sprzedaż przedsiębiorstwa w całości. W zależności od po-

⁸⁴ Wyrok SN z dnia 24 marca 2011 r., I PK 229/10, Lex nr 786364; Z. Góral, *Komentarz do art. 36(1) Kodeksu pracy*, [w:] *Kodeks...*, nr 126493.

⁸⁵ Por. A. Tomanek, *op. cit.*, s. 262.

wyższych okoliczności kształtować się będzie treść umowy o pracę oraz czas jej trwania.

**Hiring employees by a liquidator after
declaring bankruptcy of a company
(Summary)**

Bankruptcy followed by a liquidation of a company is one of two types of bankruptcy that can be declared in Polish law. It is normally associated with termination of the operating of a company and, therefore, redundancy of its employees. However, there are still some situations when a liquidator of an insolvent company can employ new workers on behalf of the debtor after the company went bankrupt. The author analyses possible reasons of such employment, its duration, features and termination, including the historical context of the legal regulation in this field.