

Współpraca z syndykiem

Zagadnienia pracownicze w upadłości konsumenckiej

Tylko kontakt z pracodawcą upadłego pracownika pozwala syndykowi prawidłowo wypełnić swoje obowiązki, w tym ustalić masę upadłości. Obowiązek współpracy nie wynika z przepisów, ale stanowi dobrą praktykę.



W toku upadłości konsumenckiej aktualizuje się wiele kwestii na styku przepisów Prawa upadłościowego (dalej: p.u.) oraz Kodeksu pracy¹. Przepisy p.u. konstruują dla syndyka obowiązek zawiadomienia o fakcie ogłoszenia upadłości konsumenta szeregu podmiotów. Ich pełny katalog wynika z zestawienia art. 176 w zw. z art. 491² ust. 1 oraz art. 491⁶ p.u. Nie ma tam pracodawcy.

Stanowi to swoiste niedopatrzenie ustawodawcy. Wśród syndyków wykształciła się jednak praktyka zawiadamiania o fakcie ogłoszenia upadłości ujawnionego pracodawcę upadłego i równolegle zobowiązanie go do udzielenia wyczerpującej informacji o wysokości oraz struk-

turze wynagrodzenia otrzymywanego przez pracownika.

Ustawodawca nie przewidział obowiązku udzielania stosownych informacji syndykowi przez pracodawcę. Przepisy regulują jedynie obowiązek współpracy dla organów postępowania upadłościowych (art. 216b p.u.) oraz dla dłużnika (art. 57 p.u.). Niemniej także na tej płaszczyźnie dostrzegalna jest dobra praktyka udostępniania przez pracodawców potrzebnych informacji. Wiąże się to z obopólną korzyścią, gdyż syndykowi umożliwia zrealizowanie obowiązku ustalenia kwot wynagrodzenia zasilających masę upadłości, a pracodawcy – wypełnienie obowiązków ustawowych względem pracownika.

Dlatego też *de lege ferenda* postulować należy uzupełnienie regulacji – poprzez zmodyfikowanie treści art. 176 ust. 1 p.u. tak, aby syndyk miał obowiązek niezwłocznie zawiadomić o upadłości nie tylko wierzycieli (których adresy są znane na podstawie ksiąg upadłego), komorników prowadzących postępowania egzekucyjne przeciwko upadłemu oraz małżonka upadłego, ale także ustalonych pracodawców.

Krajowy Rejestr Zadłużonych

Krajowy Rejestr Zadłużonych (KRZ) to rejestr prowadzony w systemie teleinformatycznym, który służy wymianie pism procesowych pomiędzy uczestnikami po-

stępowania upadłościowego, syndykiem i sądem. Ustawodawca zaplanował istnienie rejestru – zwanego pierwotnie Centralnym Rejestrem Restrukturyzacji i Upadłości – w przepisach z 2016 r., ale przez wiele lat rejestr funkcjonował wyłącznie w przepisach ustawy².

Przepisy konstruują powszechny obowiązek wnoszenia pism procesowych i dokumentów wyłącznie z wykorzystaniem systemu KRZ. Jedynie osoby fizyczne, dzięki odesłaniu do art. 216aa p.u., mają możliwość składania pism procesowych i dokumentów w formie papierowej, z pominięciem KRZ. To uregulowanie stanowi jednak wyjątek i nie dotyczy pozostałych podmiotów, w tym instytucji powołanych w drodze ustawy jak Państwowa Inspekcja Pracy. Inspekcja składa takie pisma w każdej sprawie, w której chce wywołać skutek procesowy. Złożenie pisma w KRZ jest odpowiednikiem nadania listem poleconym lub złożenia w biurze podawczym.

Co szczególnie ważne, ustawodawca przewidział dotkliwą sankcję w postaci niewywoływania skutków prawnych przez pisma procesowe wniesione z pominięciem systemu KRZ, a więc pocztą tradycyjną lub mailową. W praktyce znacząca większość syndyków wykorzystuje jednak możliwość komunikacji przy zastosowaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość, w szczególności przez telefon, faks lub pocztę elektroniczną.

Kwoty do masy upadłości

W kontekście współpracy syndyka z pracodawcą na swojej doniosłości zyskuje szczególnie aspekt ustalania przez syndyka, jakie kwoty powinny trafić do masy upadłości. Dla rozróżnienia części wynagrodzenia zasilającej masę upadłości od części pozostającej do dyspozycji upadłego pracownika niezbędne jest uzyskanie szczegółowej informacji od pracodawcy.

Przepis art. 63 ust. 1 pkt 2 p.u. rozstrzyga jednoznacznie, że do masy upadłości nie wchodzi m.in. wynagrodzenie za pracę upadłego w części niepodlegającej zajęciu.

Przepis stanowi odesłanie do art. 833 § 1 k.p.c.³, zgodnie z którym wynagrodzenie ze stosunku pracy podlega egzekucji w zakresie określonym w przepisach Kodeksu pracy. Dopiero to uregulowanie stanowi bezpośrednią podstawę do zastosowania przepisów k.p. przez syndyka.

Ogólne zasady dopuszczalności zajęcia wynagrodzenia za pracę upadłego regulują przepisy art. 87 i art. 87¹ k.p. Taka konstrukcja nie powinna być oceniona pozytywnie, zasady techniki legislacyjnej⁴ zakładają bowiem stosowanie odesłań do innych aktów prawnych na zasadzie wyjątku i tylko wtedy, gdy jednoznacznie wskazuje się akt normatywny, do którego następuje odesłanie, oraz określa zakres spraw, do których odesłanie następuje.

Do masy upadłości nie wchodzi kwota stanowiąca połowę wynagrodzenia upadłego, ale musi pozostać mu nie mniej niż minimalne wynagrodzenie za pracę⁵. Jeśli w toku upadłości zaspokajane są także świadczenia alimentacyjne, upadły ma prawo zachować najwyżej 2/5 wynagrodzenia⁶.

Składniki wynagrodzenia

Pierwszy praktyczny problem przy określeniu kwot, które nie wchodzi do masy upadłości, stanowi uznanie, czy przepisy ograniczające zakres dopuszczalnej egzekucji mają zastosowanie do elementów występujących obok wynagrodzenia pracowniczego. W tej materii warto odnieść się do orzecznictwa Sądu Najwyższego i sądów powszechnych.

W wyroku z 17 lutego 2004 r. podsumowującym wcześniejsze orzecznictwo w tym zakresie SN stwierdził, że „wyraźnie ochronna funkcja art. 87 § 1 k.p. daje podstawę do przyjęcia, że w pojęciu »wynagrodzenie za pracę« – w ujęciu tego przepisu – może się mieścić nie tylko wynagrodzenie za pracę w ścisłym znaczeniu, ale również inne świadczenia związane z pracą o charakterze zbliżonym do wynagrodzenia za pracę, czyli takie składniki szeroko pojmowanego wynagrodzenia, które nie są w ścisłym znaczeniu wynagrodzeniem za pracę, jed-

nak są traktowane przez ustawodawcę na porównywalnych zasadach. Takie rozumienie znaczenia pojęcia »wynagrodzenie za pracę« użytego w art. 87 § 1 k.p. znajduje uzasadnienie w kontekście normatywnym, w jakim przepis ten został umiejscowiony w systematyce Kodeksu pracy. Rozdział II »Ochrona wynagrodzenia za pracę«, w którym ulokowany został art. 87 § 1 k.p., mieści się w dziale trzecim zatytułowanym »Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia« (chodzi oczywiście o inne świadczenia związane z pracą, o czym przekonuje tytuł rozdziału I tego działu). Te inne świadczenia związane z pracą to między innymi odprawa rentowa lub emerytalna (rozdział IIIa), a także nagroda jubileuszowa (art. 77³ § 3 pkt 3 k.p.)⁷.

Tym samym orzecznictwo SN stanowi podstawę, by stosować przepisy regulujące ochronę przed potrąceniami z art. 87 i art. 87¹ k.p. *per analogiam* do świadczeń, które pochodzą ze stosunku pracy, mają charakter pieniężny oraz zapewniają pracownikowi środki na utrzymanie i zaspokajanie innych potrzeb⁸. Zasadniczo dostrzegalna jest tendencja do szerokiego rozumienia przedmiotu ochrony w przepisach o dopuszczalnych potrąceniach⁹. Nie należy jednak tracić z pola widzenia, że w orzecznictwie wskazano szereg wyjątków, do których uregulowania ochronne nie mają zastosowania. Tak np. ochronie przed potrąceniem przewidzianej w art. 87 k.p. nie podlega:

- odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę z naruszeniem prawa (uchwała SN 7 z 17 stycznia 2013 r., sygn. akt II PZP 4/12),
- świadczenie z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (wyrok WSA w Bydgoszczy z 27 lutego 2018 r., sygn. akt II SA/Bd 1181/17).

Na gruncie aktualnego orzecznictwa wskazać należy następujący katalog pozostawionych do dyspozycji upadłego świadczeń objętych ochroną:

- odprawa emerytalna oraz nagroda jubileuszowa podlegają ochronie przed

potrąceniem, określonej w art. 87 k.p. (wyrok SN z 19 lutego 2004 r., sygn. akt I PK 217/03),

- odprawa z tytułu zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracownika korzystna z takiej samej ochrony przed potrąceniami, jak wynagrodzenie za pracę (wyrok SN z 14 listopada 1996 r., sygn. akt I PKN 3/96),
- ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy podlega ochronie przed potrąceniem określonej w art. 87 k.p. (wyrok SN z 29 stycznia 2007 r., sygn. akt II PK 181/06).

Ochrona przy umowach cywilnoprawnych

Druga potencjalna trudność wynika z kwestii dopuszczalności weryfikacji przez syndyka, czy w przypadku wykonywania przez dłużnika umowy cywilnoprawnej w warunkach spełniających wymogi z art. 22 k.p., może on – dla realizacji obowiązków stron oraz organów postępowania – przyjąć fikcję zatrudnienia na podstawie umowy o pracę ze wszystkimi konsekwencjami tego stanu rzeczy.

Takiej kompetencji należy syndykowi odmówić. Roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy może być bowiem rozpoznane tylko przez sąd pracy i tylko ten sąd może, uznając jego niezasadność, wydać orzeczenie oddalające powództwo, nawet gdy przesłanką takiego rozstrzygnięcia jest uznanie cywilnoprawnego charakteru stosunku łączącego powoda z pozwanym¹⁰. Takiej kompetencji nie ma zatem sąd cywilny, tym bardziej nie może mieć jej syndyk zajmujący się postępowaniem upadłościowym osoby nieprowadzącej działalności gospodarczej.

Od 1 stycznia 2019 r. obowiązuje jednak art. 833 § 2¹ k.p.c., według którego przepisy art. 87 i art. 87¹ k.p. stosuje się odpowiednio do wszystkich świadczeń powtarzających się, których celem jest zapewnienie utrzymania albo stanowiących jedyne źródło dochodu dłużnika będącego osobą fizyczną. *Ratio legis* tej

regulacji sprowadza się do zapewnienia zleceniobiorcom i osobom, do których przepisy o umowie zlecenia mają odpowiednie zastosowanie, analogicznego standardu ochrony przed egzekucją, jakim dysponują pracownicy¹¹. W rezultacie w przypadku upadłego wykonującego zlecenie lub usługi pobierane przez niego wynagrodzenie może zasilać masę upadłości na analogicznych zasadach jak wynagrodzenie pracownika. Syndyk zobowiązany jest także uwzględnić z urzędu wyłączenia socjalne z masy upadłości (zgodnie z nowelą z 2020 r.) odpowiednio:

- jeżeli upadły konsument nie ma innych osób na swoim utrzymaniu, do masy upadłości nie wchodzi równowartość 150% kwoty określonej w art. 8 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (tekst jedn. Dz.U. z 2024 r. poz. 1283 ze zm.) – tj. 1515 zł,
- jeżeli upadły konsument ma na swoim utrzymaniu inne osoby (przede wszystkim będą to dzieci), do masy upadłości nie wchodzi równowartość 150% kwoty określonej w art. 8 ust. 1 pkt 2 ustawy o pomocy społecznej – tj. 1234,50 zł – przemnożona przez liczbę osób pozostających na utrzymaniu upadłego.

W zgodzie z przepisami

Omawiane kwestie mają doniosłe znaczenie w kontekście realizacji zadań ustawowych Państwowej Inspekcji Pracy. W znacznej mierze są też spójne z zadaniami i obowiązkami syndyka, który podjął się prowadzenia przez jakiś czas przedsiębiorstwa dłużnika, u którego jest zatrudniony upadły konsument.

Krzysztof Daniel Sobieraj
doradca restrukturyzacyjny, syndyk

Przypisy:

1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2025 r. poz. 277 ze zm.).
2. Art. 3 ust. 1 dyrektywy 2019/1023: „państwa członkowskie zapewniają, aby dłużnicy mieli dostęp do jednego lub większej liczby działających w sposób jasny i przejrzysty narzędzi wczesnego ostrzegania, które pozwalają wykryć

okoliczności, które mogłyby prowadzić do pojawienia się prawdopodobieństwa niewypłacalności i które mogą zasignalizować dłużnikowi konieczność podjęcia niezwłocznych działań”.

3. Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (tekst jedn. Dz.U. z 2024 r., poz.1568 ze zm.). W ten sposób także P. Janda, Prawo upadłościowe. Komentarz, wyd. 3, WKP 2023, art. 63, t. 4 oraz S. Gurgul, Prawo upadłościowe. Prawo restrukturyzacyjne. Komentarz, wyd. 12, Warszawa 2020, art. 63, nb. 1.
4. Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 20 czerwca 2002 r. w sprawie „Zasad techniki prawodawczej” (tekst jedn. Dz.U. z 2016 r. poz. 283 ze zm.).
5. Kwota minimalnego wynagrodzenia w 2025 r. wynosi 4666 zł (rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 12 września 2024 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2025 r.; Dz.U. z 2024 r. poz. 1362).
6. Zimmerman, Prawo upadłościowe. Prawo restrukturyzacyjne. Komentarz, wyd. 8, Warszawa 2024, art. 63, nb. 2.
7. Wyrok SN z 19 lutego 2004 r., sygn. akt I PK 217/03, LEX nr 1615686.
8. Wyrok SN z 14 listopada 1996 r., sygn. akt I PKN 3/96, OSNP 1997/11/193.
9. Wyrok SN z 12 maja 2005 r., sygn. akt I PK 248/04, OSNP 2006/1-2/12.
10. Wyrok SN z 15 listopada 2006 r., sygn. akt I PK 98/06, Legalis nr 81429.
11. Podając za treścią uzasadnienia rządowego projektu ustawy o komornikach sądowych (druk nr 1582) nowelizującej art. 833 k.p.c.: „W nowym art. 833 § 2¹ k.p.c. zakres stosowania art. 87 i art. 87¹ Kodeksu pracy uzupełniono również o świadczenia powtarzające się, które stanowią jedyne źródło dochodu dłużnika. Ma to na celu wyeliminowanie wątpliwości interpretacyjnych mogących powstawać na gruncie dotychczasowego art. 833 § 2 k.p.c. w zakresie ustalenia, czy wynagrodzenie otrzymywane przez dłużnika zatrudnionego na podstawie umowy cywilnoprawnej można uznać za świadczenie powtarzające się, »którego celem jest zapewnienie utrzymania«. Nie ma bowiem wątpliwości, że osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych, choć stanowią niemały odsetek zatrudnionych, z punktu widzenia uprawnień pracowniczych i tak są w znacznie gorszej sytuacji niż osoby zatrudnione na umowę o pracę. Tym samym w zakresie zapewnienia im minimum egzystencji i ochrony przed egzekucją należało w sposób jednoznaczny zrównać je z osobami mającymi status pracowników w rozumieniu Kodeksu pracy”.