

Oryginalny artykuł naukowy

Original article

Data wpływu/Received: **20.03.2017**

Data recenzji/Accepted: **25.04.2017**

Data publikacji/Published: **20.06.2017**

Źródła finansowania publikacji: środki własne Autora

Authors' Contribution:

(A) Study Design (projekt badania)

(B) Data Collection (zbieranie danych)

(C) Statistical Analysis (analiza statystyczna)

(D) Data Interpretation (interpretacja danych)

(E) **Manuscript Preparation (redagowanie opracowania)**

(F) **Literature Search (badania literaturowe)**

Joanna Dudek¹

STATUS PRACOWNIKÓW ZARZĄDZAJĄCYCH W TRAKCIE TRWANIA STOSUNKU PRACY WOBEC KRYTYCZNEJ SYTUACJI FINANSOWEJ PRACODAWCY

WSTĘP

Zagadnienia związane z pozycją pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy (dalej: pracownicy zarządzający) w trakcie trwania stosunku pracy wobec kryzysu finansowego pracodawcy zostaną omówione modułowo i wyłącznie w zakresie problematyki prawa pracy oraz tezy o zasadności wprowadzania omawianych odmienności. Przez pracowników zarządzających rozumie się pracowników kierujących jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępców lub pracowników wchodzących w skład kolegialnego organu zarządzającego zakładem pracy oraz głównych księgowych (art. 128 § 2 pkt 2 kodeksu pracy). W niniejszym opracowa-

¹ Mgr; Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Jagiellońskiego.

niu przez kryzys finansowy rozumie się taką kondycję finansową podmiotu, która uzasadnia wszczęcie wobec niego postępowania upadłościowego lub restrukturyzacyjnego. Chodzi więc zasadniczo o stan niewypłacalności lub zagrożenia niewypłacalnością dłużnika², w omawianym przypadku będącego pracodawcą.

BEZSKUTECZNOŚĆ WYNAGRODZENIA PRACOWNIKÓW ZARZĄDZAJĄCYCH – UWAGI WPROWADZAJĄCE

Wobec pracowników zarządzających najistotniejszym odstępstwem od ogólnych zasad, gdy wobec pracodawcy jest prowadzone postępowanie upadłościowe lub restrukturyzacyjne, jest obniżenie ich wynagrodzenia. Konstrukcja tej instytucji jest identyczna w obu postępowaniach. Wobec tego celowe będzie łączne omówienie tego mechanizmu wprowadzonego przez ustawę prawo upadłościowe (dalej: PrUp) i prawo restrukturyzacyjne (dalej: PrRest).

W postępowaniu upadłościowym mechanizm ten, wprowadzony w art. 129 ust. 1 PrUp, stanowi, że jeżeli wynagrodzenie za pracę reprezentanta upadłego lub pracownika upadłego wykonującego zadania w zakresie zarządu przedsiębiorstwem lub wynagrodzenie osoby świadczącej usługi związane z zarządem lub nadzorem nad przedsiębiorstwem upadłego określone w umowie o pracę, umowie o świadczenie usług lub uchwale organu upadłego zawartej lub podjętej przed dniem ogłoszenia upadłości jest rażąco wyższe od przeciętnego wynagrodzenia za tego rodzaju pracę lub usługi i nie jest uzasadnione nakładem pracy, sędzia-komisarz z urzędu albo na wniosek syndyka uznaje, że określona część wynagrodzenia przypadająca za okres przed dniem ogłoszenia upadłości, nie dłuższy jednak niż sześć miesięcy przed dniem złożenia wniosku o ogłoszenie upadłości, jest bezskuteczna w stosunku do masy upadłości, chociażby wynagrodzenie zostało już wypłacone. Ponadto sędzia-komisarz może uznać za bezskuteczne w całości lub części w stosunku do masy upadłości wynagrodzenie powyższych osób przypadające za czas po dniu ogłoszenia upadłości, jeżeli ze względu na objęcie zarządu przez syndyka nie jest ono uzasadnione nakładem pracy³.

Na marginesie warto wspomnieć o regulacji komplementarnej, którą jest art. 14 ust. 4 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. Stanowi on, że w przypadku wydania postanowienia o bezskuteczności w stosunku do masy części wynagrodzenia ww. osób, z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych może im zostać wypłacone świadczenie maksymalnie w wysokości pozostałej części. Kreuje to pewną modyfikację zasady, że wypłacone

² Por. A. Hrycaj [w:] A. Hrycaj, P. Filipiak (red.), *Prawo restrukturyzacyjne. Komentarz*, Warszawa 2017, s. 19.

³ Zgodnie z art. 129 ust 3 PrUp omawiane regulacje stosuje się odpowiednio do świadczeń przysługujących w związku z rozwiązaniem stosunku pracy albo umowy o usługi związane z zarządem przedsiębiorstwem, z tym że ograniczenie wysokości tych świadczeń następuje do wysokości określonych według zasad powszechnie obowiązujących. Identyczne postanowienie zawiera art. 305 ust 6 PrRest. Ze względu jednak na przedmiot niniejszego opracowania odesłania te nie będą dyskutowane ani oceniane.

świadczenie za okres jednego miesiąca nie może przekraczać przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału, od dnia jego ogłoszenia przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”, ogłaszanego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. W przypadku bowiem, gdy zgodnie z PrUp po wydaniu postanowienia o bezskuteczności części wynagrodzenia część wynagrodzenia skuteczna do masy jest niższa niż przeciętne miesięczne wynagrodzenie, wysokość wypłacanych świadczeń nie może przekraczać nie tyle wysokości przeciętnego wynagrodzenia, ile wysokości roszczenia skutecznego do masy upadłości. Należy ocenić pozytywnie powyższy przepis, jako że tworzy on wraz z przepisami PrUp spójną regulację.

Chcąc omówić zagadnienie obniżenia wynagrodzenia modułowo, należy przytoczyć art. 305 ust. 1 PrRest, który ustanawia niemal identyczną instytucję, jaka jest w postępowaniu upadłościowym. Bezcelowy jest ponowny opis omawianej konstrukcji, warto jednak przedstawić jej różnice w porównaniu do postępowania upadłościowego. Różnica, która wynika z samej istoty postępowania, jest taka, że mowa w niej jest o reprezentancie czy pracowniku dłużnika, a nie upadłego, a także o zarządcy, a nie syndyku. W postępowaniu restrukturyzacyjnym nie ogłasza się bowiem upadłości zadłużonego podmiotu, więc postępowanie toczy się nie wobec upadłego, a podmiotu zwanego zwyczajnie dłużnikiem. Z tych samych względów momentem granicznym dopuszczalności orzeczenia bezskuteczności nie jest chwila ogłoszenia upadłości, a otwarcia postępowania sanacyjnego. Drugą i ostatnią różnicą jest okres, co do którego można orzec o bezskuteczności wynagrodzenia. W PrRest maksymalnym okresem, za który można ograniczyć wynagrodzenie, są trzy miesiące przed dniem złożenia wniosku o otwarcie postępowania sanacyjnego, a nie jak w PrUp – 6 miesięcy (liczone przed dniem złożenia wniosku o ogłoszenie upadłości).

Powyższe unormowania dotyczą reprezentanta upadłego (dłużnika) lub pracownika upadłego (dłużnika) wykonującego zadania w zakresie zarządu przedsiębiorstwem lub osoby świadczącej usługi związane z zarządem lub nadzorem nad przedsiębiorstwem upadłego (dłużnika). Oceniając samą zasadność wyodrębnienia akurat takiej kategorii osób, wydaje się to zupełnie zrozumiałe, jako że to właśnie one mają najważniejszy wpływ na kierunki działalności i zarządzanie przedsiębiorstwem, a z drugiej strony posiadają najlepszą wiedzę, znacznie szerszą i dużo wcześniej pozyskaną niż jakikolwiek inny pracownik, o nadchodzącym kryzysie. Stąd są najbardziej skłonne do dopuszczania się nadużyć. W literaturze cywilistycznej tworzy się pewną generalizację polegającą na ujęciu wszystkich ww. osób jako osób faktycznie wykonujących czynności związane z zarządzaniem przedsiębiorstwem upadłego (dłużnika)⁴. Regulacje te mieszczą się więc w zakresie podmiotowym niniejszego opracowania,

⁴ Por. P. Zimmerman, *Prawo upadłościowe. Prawo restrukturyzacyjne. Komentarz*, Warszawa 2016, s. 265.

ponieważ pracownik zarządzający zakładem pracy w rozumieniu kodeksu pracy jest, w przypadku gdy wobec pracodawcy toczy się postępowanie upadłościowe (restrukturyzacyjne), pracownikiem upadłego (dłużnika) wykonującym zadania w zakresie zarządu przedsiębiorstwem. W obu przypadkach osoby takie świadczą pracę na podstawie stosunku pracy oraz do odpowiedzialności i zadań obu zaliczyć należy zarządzanie przedsiębiorstwem (zakładem pracy). Ponadto pracownik zarządzający zakładem pracy w imieniu pracodawcy w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2 kodeksu pracy jest równocześnie jego reprezentantem (zarządza zakładem pracy w imieniu pracodawcy, reprezentuje go wobec innych pracowników czy podmiotów zewnętrznych). W przypadku ogłoszenia upadłości pracodawcy (otwarcia postępowania sanacyjnego), pracownik zarządzający w rozumieniu kodeksu pracy będzie więc zazwyczaj uważany za reprezentanta upadłego (dłużnika) w rozumieniu PrUp (PrRest) – o ile oczywiście między reprezentantem a upadłym (dłużnikiem) istnieje stosunek pracy.

Należy więc stwierdzić, że w obu postępowaniach – upadłościowym i restrukturyzacyjnym – bezskuteczność wynagrodzenia nie następuje *ex lege*, ale z mocy postanowienia sędziego-komisarza, będącego organem postępowania. S. Gurgul stoi na stanowisku, że przy wydawaniu postanowienia nie chodzi o tzw. dyskrecjonalne uznanie, ze względu na fakt użycia wyrażenia „sędzia-komisarz uzna”, a nie „sędzia-komisarz może uznać”⁵. Tekstualne brzmienie przepisów i enumeratywne wymienienie przesłanek decyzji uzasadnia więc pogląd S. Gurgula, natomiast w praktyce nie do końca możliwa jest pełna realizacja wspomnianego braku dowolności ze względu na niezwykle duży stopień nieodokreśloności przesłanek podjęcia postanowienia oraz samej jego treści.

Ponadto w obu postępowaniach wprowadzono wyraźny podział na orzeczenie o bezskuteczności wynagrodzenia przed i po ogłoszeniu upadłości (otwarcia postępowania sanacyjnego). Od tego momentu granicznego uzależnione są przesłanki i zakres orzekania o bezskuteczności wynagrodzenia. Co więcej, wspólnym dla postępowania upadłościowego i restrukturyzacyjnego jest również *ratio legis* dyskutowanej instytucji. P. Zimmerman uznaje, że ustanowienie rażąco wygórowanego wynagrodzenia osób zarządzających upadłym stanowi nierzadką metodę rekompensowania sobie przez nie przewidywanych skutków nadchodzącej upadłości⁶, a zapobieganie temu stanowi *ratio* omawianej regulacji. Przedstawiona przez niego motywacja tych osób jest w pełni zrozumiała – każdy bowiem, szczególnie w momencie zauważenia zbliżającego się kryzysu, chce uzyskać dla siebie możliwie najwyższe świadczenia. Zdaje się jednak, że zapomniał on o fakcie, że wynagrodzenie pracowników zarządzających jest ustalane w umowie o pracę, a warunki tej, z oczywistych względów, nie są ustalane jednostronnie przez pracowników zarządzających, a przez obie strony stosunku pracy – pracownika i osobę lub organ upoważniony przez pracodawcę. Na przykładzie spółki kapitałowej można stwierdzić, że nawet gdyby pracownik za-

⁵ S. Gurgul, *Prawo upadłościowe. Prawo restrukturyzacyjne. Komentarz*, Warszawa 2016, s. 349.

⁶ P. Zimmerman, *Prawo upadłościowe...*, s. 264.

zarządzający pośrednio „sam dla siebie” ustalał wynagrodzenie, czyli nawet gdyby robił to zarząd sam dla swoich członków, to sytuacja nadal byłaby taka sama. Jak wskazano w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 listopada 2014 r., mimo że art. 210 § 1 kodeksu spółek handlowych stanowi m.in. że w umowie między spółką a członkiem zarządu spółkę reprezentuje rada nadzorcza lub pełnomocnik powołany uchwałą zgromadzenia wspólników, to w braku formalnej umowy (czy też zmiany umowy, np. w zakresie warunków wynagrodzenia), dopuszcza się możliwość zawarcia (zmiany) ważnej i skutecznej umowy o pracę przez czynności dorozumiane spółki jako pracodawcy dokonane przez właściwy do jej reprezentacji organ⁷. Nawet więc gdyby pracownik zarządzający pośrednio „sam dla siebie” zawyżył wynagrodzenie, traktując to jako rekompensatę zbliżającą się np. upadłości, to finalnie nie stanowi to samowolnego rekompensowania samemu sobie przyszłej sytuacji. W spółce są bowiem podmioty władne się temu sprzeciwić, a gdy nie reagują w żaden sposób na wypłacanie takiemu pracownikowi wyższego wynagrodzenia, należy to interpretować jako wyrażenie przez nich dorozumianej zgody na taką zmianę. Poza powyższym jest natomiast pewna kategoria sytuacji, która jest w pełni zgodna z przedstawionym *ratio* – tj., gdy np. w „rodzinnych” spółkach wszystkie najważniejsze funkcje (np. członka zarządu czy rady nadzorczej) zajmują osoby pozostające ze sobą w stosunku pokrewieństwa, powinowactwa lub koleżeństwa. Wówczas bowiem istnieje zagrożenie, że będą one chciały uzyskać jak najwyższe przysporzenia, kosztem szans zaspokojenia swoich wierzycieli, np. w postępowaniu upadłościowym.

Ponadto w literaturze wskazuje się, że dyskutowana instytucja ma zapobiegać wygórowanemu wynagrodzeniu m.in. pracowników zarządzających⁸. Takie ogólniejsze stwierdzenie jest o tyle bardziej przekonujące, że obejmuje swoim zakresem również sytuacje, gdy wyraźną wolą obu stron stosunku pracy wynagrodzenie pracowników zarządzających jest nadmierne, m.in. w kontekście kondycji finansowej pracodawcy. Naturalnie można stwierdzić, że skoro pracodawca chciał przyznać pracownikowi zarządzającemu wysokie wynagrodzenie, to nie ma w tym nic naganego. Możliwa jest natomiast sytuacja, gdy w zamian za rozmaite „przysługi” pracodawca ustali nadmierne wysokie wynagrodzenie pracownika zarządzającego. Zmierzając do końca przedstawiania *ratio legis* art. 129 PrUp i art. 305 PrRest, należy dodać, że analiza przesłanek orzeczenia o bezskuteczności wskazuje, że omawiany przepis ma zapobiec sytuacjom, gdy po pierwsze wynagrodzenie takiego pracownika jest nieproporcjonalne do wykonywanej pracy, znacząco wyższe od standardowych stawek pracowników zajmujących odpowiadające stanowiska, a także naganne w ocenie stanu finansowego pracodawcy, grożącego m.in. zwolnieniem pracowników w przypadku utraty płynności finansowej.

⁷ Wyrok SN z 20.11.2014 r., I PK 92/14, LEX nr 1645255.

⁸ Por. A. Torbus [w:] A. Torbus, A. Witosz, A.J. Witosz (red.), *Prawo restrukturyzacyjne. Komentarz*, Warszawa 2016, s. 779.

BEZSKUTECZNOŚĆ WYNAGRODZENIA PRACOWNIKÓW ZARZĄDZAJĄCYCH – PRZESŁANKI ORZECZENIA

Przechodząc do meritum, warto rozpocząć od przedstawienia i oceny przesłanek orzeczenia o bezskuteczności wynagrodzenia przysługującemu pracownikowi zarządzającemu przed ogłoszeniem upadłości (otwarcie postępowania sanacyjnego). Wszystkie przesłanki winny być spełnione łącznie⁹, co zdawałoby się ustanawiać silne zabezpieczenie, gwarancję przed nadużyciami wobec pracowników zarządzających mogącymi wynikać z powyższych przepisów. Wrażenie takie jest jednak złudne ze względu na nieostrość przesłanek uzasadniających postanowienie sędziego-komisarza. Aby móc wydać postanowienie o bezskuteczności wynagrodzenia, konieczne jest stwierdzenie, że jest ono rażąco wyższe od przeciętnego wynagrodzenia za tego rodzaju pracę lub usługi i nie jest uzasadnione nakładem pracy. Przesłanki te winny również wyznaczać treść postanowienia, które ma określić, w jakiej części wynagrodzenie pracownika zarządzającego jest bezskuteczne. Ze względu jednak na sposób ich przedstawienia, wynika wiele problemów interpretacyjnych spowodowanych brakiem doprecyzowania powyższych wyrażeń bądź trudnościami praktycznymi.

Po pierwsze, określenie „rażąco” wskazuje naturalnie na fakt, że wynagrodzenie jest bardzo, nadmiernie, skrajnie, jaskrawo, nagannie wysokie. To wyraża, że w sposób oczywisty, rzucający się w oczy jest ono nieodpowiednie. Niemniej jednak jest wyłącznie epitetem pokazującym stopień przekroczenia pewnego dopuszczalnego pułapu kwotowego. W niektórych sytuacjach przesłanka ta może nie sprawiać problemów, gdyż wynagrodzenie będzie kilkakrotnie wyższe od przeciętnie przyznawanego za tego rodzaju pracę lub usługi. Prawdopodobnie jednak w większości sytuacji nie będzie tak prosto znaleźć granicę pomiędzy stwierdzeniem, że wynagrodzenie „jest nadmierne” a „jest rażąco nadmierne”.

Z kolei wyrażenie „przeciętne” nie sprawia problemów w wykładni. Powoduje natomiast znacznie poważniejsze trudności w praktyce. Wiadome jest, że przeciętne oznacza średnie czy uśrednione. Powszechnie znana jest również metoda obliczania faktora, który ma być przeciętny – wystarczy wziąć pod uwagę wszystkie czynniki danego rodzaju i określić ich średnią wartość¹⁰. Pierwszą przeszkodą praktyczną jest fakt, że aby stwierdzić, jakie jest „przeciętne wynagrodzenie za tego rodzaju pracę lub usługi”, należy porównać wynagrodzenie konkretnego pracownika zarządzającego z wynagrodzeniem innych. Dostęp do takich danych nie jest łatwy, ponieważ poza przypadkami, gdy obowiązek ich publikacji nakłada ustawa, są one poza zasięgiem, często chronione mocą umowy stron. Ponadto

⁹ P. Filipiak [w:] A. Hrycaj, P. Filipiak (red.), *Prawo restrukturyzacyjne...*, s. 1005.

¹⁰ Na przykład przy obliczeniu przeciętnego, średniego wynagrodzenia w danym przedsiębiorstwie należałoby zsumować kwoty wynagrodzenia wszystkich pracowników i uzyskany wynik podzielić przez ilość zatrudnionych w tym zakładzie pracy. Najprościej jest więc użyć średniej arytmetycznej, choć przy bardziej skomplikowanych sytuacjach lub gdy poszczególne czynniki nie są w taki sam sposób ważne, bardziej celowa byłaby metoda średniej ważonej.

PrUp i PrRest nie precyzuje, jak określić to przeciętne wynagrodzenie – czy należy wziąć pod uwagę wyłącznie wynagrodzenie zasadnicze, czy może wynagrodzenie sensu largo, czy trzeba rozróżniać podstawę zatrudnienia takich osób (co często wpływa na sposób ich opodatkowania), a również czy należy brać pod uwagę wynagrodzenie brutto czy netto. Wiadome jest jedynie, że krąg podmiotów porównywanych musi być wyznaczony na podstawie wykonywania takiego samego rodzaju pracy lub usług. Ustawy te nie wskazują, aby na wyznaczenie podmiotów, z którymi takiego pracownika należy porównać, miał wpływ rodzaj branży, w której jest zatrudniony czy aktualna pozycja pracodawcy na rynku. Niestety, takie elementy mają lub mogą mieć wpływ na wysokość wynagrodzenia.

Kolejna przesłanka „nieuzasadnienia wynagrodzenia nakładem pracy” również przysparza pewne (choć znacznie mniejsze niż poprzednia) trudności praktyczne. Precyzując, czym jest „nakład” pracy, warto nadmienić, że mają na niego wpływ ilość czasu poświęconego na pracę, intensywność, zaangażowanie oraz rezultaty. Jak jednak sędzia-komisarz powinien ocenić nakład pracy pracownika zarządzającego w ciągu sześciu (trzech) miesięcy przed ogłoszeniem upadłości (otwarcie postępowania sanacyjnego)? Po pierwsze powstaje pytanie, czy decydujący jest cały okres sześciu (trzech) miesięcy, czy może wybrany przez niego krótszy okres. Ponadto wątpliwe jest, jak sędzia-komisarz ma rzetelnie ocenić pracę pracownika zarządzającego, nie mając możliwości jej obserwacji w ocenianym okresie (widoczne efekty pracy nie są bowiem równoznaczne z jej nakładem). Ze względu na konieczność łącznego spełnienia wszystkich przesłanek orzekania o bezskuteczności, sędzia-komisarz nie powinien częściowo ubezskuteczyć wynagrodzenia nawet rażąco odbiegającego od standardów, jeśli pracownik zarządzający poświęca więcej niż przeciętnie czasu na pracę i wykazuje nadzwyczajne zaangażowanie, czyli gdy nakład jego pracy jest znaczący¹¹.

W przypadku orzekania o bezskuteczności wynagrodzenia za okres przypadający po ogłoszeniu upadłości (otwarcie postępowania sanacyjnego) wyłącznie ta przesłanka jest brana pod uwagę. Zasadnicze znaczenie ma bowiem wpływ odebrania zarządu na zakres obowiązków¹². Ze względu więc na wiele szerszą podstawę można ograniczyć też takie wynagrodzenie, które w okresie poprzedzającym upadłość (postępowanie sanacyjne) było wynagrodzeniem usprawiedliwionym i uzasadnionym rynkowo.

BEZSKUTECZNOŚĆ WYNAGRODZENIA PRACOWNIKÓW ZARZĄDZAJĄCYCH – TREŚĆ ORZECZENIA

Pracownik zarządzający może być pozbawiony części wynagrodzenia przysługującego mu przed ogłoszeniem upadłości. Ustawodawca postanowił o możliwości

¹¹ P. Filipiak [w:] A. Hrycaj, P. Filipiak (red.), *Prawo restrukturyzacyjne...*, s. 1005-1006; A. Torbus [w:] A. Torbus, A. Witosz, A.J. Witosz (red.), *Prawo restrukturyzacyjne...*, s. 779; P. Zimmerman, *Prawo upadłościowe...*, s. 265, 1651.

¹² P. Zimmerman, *Prawo upadłościowe...*, s. 266.

orzeczenia bezskuteczności części, a nie całości wynagrodzenia¹³, co należy ocenić pozytywnie. Analizując cel tych przepisów, należałoby stwierdzić, że orzec o bezskuteczności wynagrodzenia można w części, jaka rażąco przewyższa przeciętne wynagrodzenie za takiego samego rodzaju pracę lub usługi i nie jest uzasadniona nakładem pracy; wszystkie powyższe uwagi pozostają więc tu aktualne. Niemniej jednak nie ma żadnej gwarancji ustawowej, która zabraniałaby orzeczenia bezskuteczności wynagrodzenia np. w 95%. Ustawa nie wprowadza w tym zakresie żadnej gwarancji dla pracownika zarządzającego, umożliwiając wystąpienie sytuacji, gdy nie będzie całkiem pozbawiony wynagrodzenia za okres przed złożeniem wniosku o ogłoszenie upadłości (otwarcie postępowania sanacyjnego), lecz będzie go prawie całkowicie pozbawiony.

Z kolei gdy sędzia-komisarz orzeka o wynagrodzeniu za okres przypadający po ogłoszeniu upadłości (otwarcie postępowania sanacyjnego), może orzec bezskuteczność zarówno części, jak i całości wynagrodzenia. Jak wskazuje P. Filipiak, zasadne jest wprowadzenie możliwości orzeczenia o bezskuteczności całego wynagrodzenia, bo „często dochodzić może do sytuacji, w których menedżer nie wykonuje żadnych czynności. Innymi słowy, to wyłącznie realny nakład pracy ma wpływ na fakt otrzymywania oraz wysokość wynagrodzenia menedżera”¹⁴. Odnosząc się natomiast do pozbawienia pracownika zarządzającego całości wynagrodzenia, należy stwierdzić, że w świetle kodeksowych zasad wynagradzania, w zależności czy taki pracownik świadczy umówioną lub inną pracę, czy w ogóle nie wykonuje żadnej, może być to uznane za niedopuszczalne. Zasadą jest, że pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę wykonaną, a za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, jeśli przepisy prawa pracy tak stanowią. Jeśli więc zaistnieje sytuacja, gdy pracownik zarządzający nie świadczy w ogóle pracy, a taki stan rzeczy nie jest przewidziany przez przepisy prawa pracy jako przesłanka zachowania wynagrodzenia, wówczas rzeczywiście orzeczenie bezskuteczności całego wynagrodzenia będzie dopuszczalne w świetle kodeksu pracy. Może natomiast również zaistnieć sytuacja przewidziana np. art. 81 kodeksu pracy, który stanowi o wynagrodzeniu za czas niewykonywania pracy, jeżeli pracownik był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, co można odnieść do sytuacji, gdy ze względu na kryzys finansowy pracodawcy, w czasie postępowania upadłościowego lub sanacyjnego syndyk lub zarządca przejmują zadania należące do zakresu obowiązków pracownika zarządzającego. Wówczas powinno mu przysługiwać wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania lub (jeśli takiego nie określono) 60% wynagrodzenia. Przepis stanowi, że w każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, więc całkowite pozbawienie pracownika zarządzającego wynagrodzenia należy wówczas uznać za niedopuszczalne. W przypadku gdy pracownik jednak wykonuje chociaż część swo-

¹³ S. Gurgul, *Prawo upadłościowe...*, s. 348.

¹⁴ P. Filipiak [w:] A. Hrycaj, P. Filipiak (red.), *Prawo restrukturyzacyjne...*, s. 1007.

jej dotychczasowej pracy lub gdy powierzono mu inną pracę, zupełne pozbawienie go wynagrodzenia również będzie niedopuszczalne. W świetle powyższych uwag należy więc stwierdzić, że dopuszczające takie ograniczenia przepisy PrUp i PrRest należy traktować jako *lex specialis* do regulacji kodeksowych.

Omawiane przepisy stanowią również, że nie ma znaczenia, czy pracownik zarządzający ma o takie wynagrodzenie, którego część jest bezskuteczna, dopiero rozszczenie, czy zostało mu ono już wypłacone. W literaturze wskazuje się, że gdy pracownik otrzymał już takie wynagrodzenie, jest zobowiązany do jego zwrotu w odpowiedniej części, lecz nie można do takiej sytuacji stosować przepisów o odpowiedzialności z tytułu bezpodstawnego wzbogacenia¹⁵. Zużycie więc przez pracownika wypłaconego wynagrodzenia nie jest usprawiedliwieniem dla braku jego zwrotu i rozszczenie o zwrot do masy nadal pozostaje aktualne.

Nie analizując zasadności określenia długości czasu, za który można orzec o bezskuteczności wynagrodzenia pracownika zarządzającego, należy pozytywnie ocenić jego ograniczenie wprowadzone nowelą z 2009 r. Tekstualne brzmienie przepisów wskazuje, że bezskuteczność wynagrodzenia można orzec za okres przed dniem ogłoszenia upadłości (otwarcia postępowania sanacyjnego), nie dłuższy jednak niż sześć (trzy) miesięcy przed dniem złożenia wniosku o ogłoszenie upadłości (o otwarcie postępowania sanacyjnego). Celowe było określenie maksymalnego zasięgu czasowego, aby ograniczyć wsteczne skutki niewypłacalności pracodawcy.

BEZSKUTECZNOŚĆ WYNAGRODZENIA PRACOWNIKÓW ZARZĄDZAJĄCYCH – UWAGI PODSUMOWUJĄCE

Są pewne gwarancje – gwarancje procesowe – polegające na tym, że przed wydaniem postanowienia konieczne jest wysłuchanie syndyka (zarządcy) oraz pracownika zarządzającego oraz że na powyższe postanowienie przysługuje zażalenie. Natomiast wszystkie powyższe wątpliwości co do interpretacji i stosowania przesłanek wskazują, że ustawodawca pozostawił sporo miejsca na uznanie sędziowskie. Należy więc uznać, że ze względu na fakt, iż analizowane przepisy mają charakter wyjątku, powinny być tak sformułowane, aby orzeczenie, poza koniecznym zakresem swobody sędziowskiej, opierało się na sprecyzowanych przesłankach normatywnych. Wydaje się, że w praktyce obydwie gwarancje (jeśli w ogóle), wpłyną zapewne wyłącznie na wysokość ubezskutecznienia wynagrodzenia.

Podsumowując, należy podkreślić, że o ile zasadność wprowadzenia omówionej odmienności w stosunku do pracowników zarządzających jest zrozumiała, o tyle ich budowę i sposób formułowania przesłanek trzeba ocenić negatywnie.

¹⁵ R. Adamus, *Prawo upadłościowe. Komentarz*, Warszawa 2016, s. 425.

KOLEJNOŚĆ ZASPOKAJANIA NALEŻNOŚCI PRACOWNIKÓW ZARZĄDZAJĄCYCH ZE STOSUNKU PRACY

Prawo upadłościowe wprowadza jeszcze jedną, niezwykle dotkliwą dla pracowników zarządzających odmienną w zakresie kolejności zaspokajania ich wierzytelności względem masy upadłości. Ustawodawca, kierując się określonymi założeniami aksjologicznymi, utworzył cztery kategorie wierzytelności, z których każda kolejna jest zaspokajana w dalszej kolejności w stosunku do poprzedniej¹⁶. P. Zimmerman charakteryzuje te kategorie zaspokojenia jako: pierwszą uprzywilejowaną, drugą podstawową i trzecią oraz czwartą podporządkowane, o dalszej kolejności zaspokojenia¹⁷. W prawie upadłościowym zasadą zaspokajania z masy jest zasada proporcjonalności, polegająca na tym, że wierzyciele masy upadłości zaspokajani są w sposób proporcjonalny do wysokości przysługujących im wierzytelności, oraz zasada uprzywilejowania, sytuująca niektóre wierzytelności jako zaspokajane priorytetowo. Wskazany autor konkluduje, że w wyniku połączenia tych dwóch zasad kategorie uprzywilejowane zaspokajają się z pierwszeństwem wynikającym z ich kolejności, a wierzytelności tej samej kategorii zaspokajane są w takiej samej proporcji do pełnej wysokości wierzytelności. Art. 342 ust 1 pkt 1 PrUp stanowi, że w pierwszej kategorii znajdują się przypadające za czas przed ogłoszeniem upadłości należności ze stosunku pracy¹⁸. Wyjątkiem są roszczenia z tytułu wynagrodzenia reprezentanta upadłego lub wynagrodzenia osoby wykonującej czynności związane z zarządem lub nadzorem nad przedsiębiorstwem upadłego¹⁹. Wynagrodzenie więc ww. osób podlega zaspokojeniu w kategorii drugiej, z pozostałymi wierzytelnościami, które nie są ani uprzywilejowane, ani podporządkowane²⁰. Nie sposób nie zauważyć, że przepis ten pomija (wymienionego w art. 129 PrUp) pracownika upadłego, wykonującego zadania w zakresie zarządu przedsiębiorstwem, co należy ocenić jako lapsus ustawodawcy powodujący lukę w spójności komplementarnych regulacji²¹.

Sytuując należności ze stosunku pracy kategorii uprzywilejowanej, ustawodawca uznał, że mają one wyjątkowe znaczenie i powinny podlegać szczególnej ochronie. W literaturze zgodnie przyjmuje się, że przez należności za pracę rozumie się nie tylko wynagrodzenie *sensu stricto*, lecz także inne roszczenia związane ze stosunkiem pracy, np. roszczenie odszkodowawcze z tytułu bezprawnego rozwiązania umowy

¹⁶ S. Gurgul, *Prawo upadłościowe...*, s. 704.

¹⁷ P. Zimmerman, *Prawo upadłościowe...*, s. 657.

¹⁸ Należności ze stosunku pracy przypadające za okres po ogłoszeniu upadłości są kosztami postępowania.

¹⁹ Analogiczną regulację ustanowiono w stosunku do postępowania upadłościowego banku w art. 440 ust. 2 pkt 1 PrUp.

²⁰ P. Zimmerman, *Prawo upadłościowe...*, s. 658.

²¹ Takie pominięcie nie ma wpływu na zasadność omówienia w niniejszym opracowaniu tej regulacji, ponieważ dotyczy ona pracowników zarządzających, którzy, jak już zostało wspomniane, są reprezentantami upadłego (wymienionymi w art. 305 PrUp), jeśli reprezentant w rozumieniu PrUp pozostaje w stosunku pracy.

o pracę, premie, czy odprawy z tytułu grupowych zwolnień z pracy²². Z kolei wyłącza-
jąc z tej kategorii należności ze stosunku pracy, ale wyłącznie dot. ww. osób, ustawo-
dawca uznał, że nie zasługują one na szczególną ochronę. Z uzasadnienia rządowego
projektu ustawy wynika, że wyłączenie to zostało wprowadzone ze względu na fakt,
że są to osoby, które doprowadziły do niewypłacalności lub jej nie zapobiegły²³. Rów-
nież w literaturze wskazuje się, że są to osoby odpowiedzialne za stan upadłości²⁴.
Co do zasady spostrzeżenie to jest trafne ze względu na fakt, że te osoby są odpowie-
dzialne za szeroko pojęte zarządzanie w imieniu pracodawcy zakładem pracy, a czę-
sto gdy zarządzanie to jest nieefektywne lub gdy sposób kierowania podmiotem nie
sprosta bieżącym przeszkodom czy napotykanym wyzwaniom, prowadzi to do kry-
zysu finansowego. Jest to jednak wyłącznie generalizacja i nie bierze pod uwagę tego,
że kryzys finansowy różnych podmiotów gospodarczych może być spowodowany
czynnikami zewnętrznymi, takimi jak niekorzystna koniunktura na rynku, zmiany
w prawie negatywnie oddziałujące na podmiot zarządzany, krachy na giełdzie, sytu-
acja polityczna czy choćby niewypłacalność kontrahentów.

UWAGI PODSUMOWUJĄCE

Konkludując, należy stwierdzić, że samo założenie orzeczenia o bezskuteczno-
ści wynagrodzenia pracowników zarządzających jest zrozumiałe i zasadne, mając
na celu zapobieżenie nadmiernemu polepszaniu ich sytuacji majątkowej kosztem
znajdującego się w tarapatkach pracodawcy. Niemniej jednak sposób ujęcia przesła-
nek podjęcia takiej decyzji niestety dopuszcza możliwość nadużywania tej instytucji.
Z kolei motywy wprowadzenia omówionego wyłączenia z art. 342 ust 1 pkt 1 PrUp
również są zrozumiałe. Natomiast w zestawieniu z instytucją bezskuteczności wydają
się być nadmierne i naruszające zasadę proporcjonalności. Skoro bowiem wprowa-
dzono już możliwość orzeczenia bezskuteczności części wynagrodzenia pracowni-
ków zarządzających, to wątpliwa wydaje się konieczność kolejnego wprowadzenia
ograniczenia ich praw w tym zakresie. Należy więc stwierdzić, że nie istnieją uza-
sadnione przyczyny dla łącznego wprowadzenia powyższych regulacji, tak bardzo
piętnujących pracowników zarządzających. Gdy bowiem wobec takiej osoby wyda
się postanowienie o bezskuteczności części jej wynagrodzenia, to dlaczego ta część,
o którą ma roszczenie względem masy, nie ma być zaspokajana w uprzywilejowanej
kolejności jako należność pracownicza na równi z należnościami innych pracowni-
ków.

²² S. Gurgul, *Prawo upadłościowe...*, s. 705; P. Zimmerman, *Prawo upadłościowe...*, s. 658.

²³ Uzasadnienie rządowego projektu ustawy Prawo upadłościowe i naprawcze, <http://ww2.senat.pl/k5/dok/sejm/033/do809.pdf>, s. 48.

²⁴ S. Gurgul, *Prawo upadłościowe...*, s. 703.

Bibliografia

Literatura:

- Adamus R., *Prawo upadłościowe. Komentarz*, Warszawa 2016.
- Filipiak P. [w:] A. Hrycaj, P. Filipiak (red.), *Prawo restrukturyzacyjne. Komentarz*, Warszawa 2017.
- Gurgul S., *Prawo upadłościowe. Prawo restrukturyzacyjne. Komentarz*, Warszawa 2016.
- Hrycaj A. [w:] A. Hrycaj, P. Filipiak (red.), *Prawo restrukturyzacyjne. Komentarz*, Warszawa 2017.
- Torbus A. [w:] A. Torbus, A. Witosz, A.J. Witosz (red.), *Prawo restrukturyzacyjne. Komentarz*, Warszawa 2016.
- Zimmerman P., *Prawo upadłościowe. Prawo restrukturyzacyjne. Komentarz*, Warszawa 2016.

Akty prawne i orzecznictwo:

- Ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, Dz.U.2016.1666, tekst jedn. ze zm.
- Ustawa z 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych, Dz.U.2016.1578, tekst jedn. ze zm.
- Ustawa z 28 lutego 2003 r. – Prawo upadłościowe, Dz.U.2016.2171, tekst jedn. ze zm.
- Ustawa z 15 maja 2015 r. – Prawo restrukturyzacyjne, Dz.U.2016.1574, tekst jedn. ze zm.
- Ustawa z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, Dz.U.2016.1256, tekst jedn.
- Wyrok SN z 20.11.2014 r., I PK 92/14, LEX nr 1645255.

Materiały dodatkowe:

- Uzasadnienie rządowego projektu ustawy Prawo upadłościowe i naprawcze, <http://ww2.senat.pl/k5/dok/sejm/033/do809.pdf>.

Streszczenie: Pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy są szczególną grupą pracowniczą. Ich odrębny status jest widoczny m.in. w czasie kryzysu finansowego pracodawcy. Regulują go w szczególności dwie ustawy – Prawo upadłościowe oraz Prawo restrukturyzacyjne. Tekst przedstawia, jak sytuacja niewypłacalności lub zagrożenia niewypłacalnością pracodawcy odmiennie kształtuje ich status poprzez mechanizmy wpływające na ich wynagrodzenie. W opracowaniu omówione są instytucje orzeczenia bezskuteczności całości lub części ich wynagrodzenia oraz umieszczenia należności z ich stosunku pracy w dalszej kategorii zaspokajania niż pozostałych pracowników. Autorka niniejszego artykułu podejmuje próbę krytycznej oceny tej regulacji oraz zasadności jej wprowadzenia.

Słowa kluczowe: pracownik zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy, wynagrodzenie, niewypłacalność pracodawcy, prawo upadłościowe, prawo restrukturyzacyjne

MANAGERS' REMUNERATION WHILE THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP IN THE VIEW OF EMPLOYER'S CRITICAL FINANCIAL SITUATION

Summary: Managers of the establishment on the employer's behalf are distinctive group of employees. Their special status is particularly visible while employer's financial crisis. It is regulated especially by two acts - Bankruptcy Law and Restructuring Law. The paper presents how the em-

ployer's insolvency or the risk of insolvency differently from their position by the mechanisms which have impact on their remuneration. The institutions of recognition the specific part or all the remuneration ineffective and setting their claims under employment relationships in further category than other's employees are discussed. The author makes an attempt to critically evaluate this regulation and the validity of its introduction.

Keywords: manager of the establishment on the employer's behalf, remuneration, employer's insolvency, Bankruptcy Law, Restructuring Law