

Najciekawsze
orzeczenia

Upadłość firmy nie pozbawi pensji zatrudnionych

ROZLICZENIA

Zgodnie z art. 128 Prawa upadłościowego i naprawczego, czynności upadłego – będącego spółką lub osobą prawną – dokonane z jej wspólnikami lub reprezentantami, w terminie 6 miesięcy przed dniem złożenia wniosku o ogłoszenie upadłości, są bezskuteczne w stosunku do masy upadłości. Przepis ten nie ma jednak zastosowania do stosunku pracy. Pracownik i pracodawca nie mogą być ograniczani sankcją bezskuteczności czynności prawnych odpłatnych, wymaganych w zwykłym zatrudnieniu pracowniczym.

Tak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z 4 września 2014 r. (I PK 23/14).

Stan faktyczny

Pracownik był zatrudniony w spółce na stanowisku prezesa zarządu za wynagrodzeniem 2500 zł brutto. Od marca 2008 r. pobierał wyższe wynagrodzenie, w wysokości 6000 zł brutto. Zostało to potwierdzone aneksem do umowy o pracę, jednak dopiero w grudniu 2008 r. W kwietniu 2009 r. został zgłoszony wniosek o ogłoszenie upadłości spółki. Syndyk masy upadłości wystąpił z powództwem o zwrot zawyżonej części wynagrodzenia, powołując się na art. 128 Prawa upadłościowego i naprawczego.

Rozstrzygnięcia sądów

Sąd rejonowy uwzględnił powództwo. Stwierdził, że aneks do umowy o pracę, podwyższający wynagrodzenie do 6000 zł brutto, był sprzeczny z zasadami współzycia społecznego, a pracownik w złej wierze i bezpodstawnie pobierał wyższe wynagrodzenie. Sąd nie powołał się jednak na art. 128 Prawa upadłościowego i naprawczego, lecz na art. 58 § 2 kodeksu cywilnego, podnosząc nieważność czynności prawnej sprzecznej z zasadami współzycia społecznego.

Sąd okręgowy zmienił wyrok. W jego ocenie, pracownik otrzymał wyższe wynagrodzenie jako ekwiwalent za pracę, a przy tym było mu ono wypłacane już od marca 2008 r. Podwyższenie wynagrodzenia nastąpiło zatem na ponad rok przed złożeniem wniosku o ogłoszenie upadłości. Sam fakt zawarcia aneksu do umowy o pracę z datą wstępną nie jest równoznaczny z zasadnością powództwa o zwrot części wynagrodzenia. Sprawa trafiła do Sądu Najwyższego.

SN stwierdził, że art. 128 Prawa upadłościowego i naprawczego nie ma zastosowania do stosunku pracy. ©

Praca
i ZUS

W KAŻDY CZWARTEK
tylko dla prenumeratorów

• ZDANIEM EKSPERTA



Robert Stępień

radca prawny, starszy prawnik w kancelarii
Raczkowski Paruch

W komentowanym orzeczeniu SN potwierdził dotychczasową linię orzeczniczą, zgodnie z którą art. 128 Prawa upadłościowego i naprawczego nie ma zastosowania do stosunku pracy (por. wyrok SN z 2 grudnia 2010 r., II PK 126/10). Pracownikowi należy się wynagrodzenie za wykonywaną pracę. Dlatego nawet przed ogłoszeniem upadłości pracownicy i pracodawca nie mogą być ograniczani sankcją w postaci bezskuteczności czynności prawnych odpłatnych, wymaganych w zwykłym zatrudnieniu pracowniczym. Niejednokrotnie zdarza się tak, że syndyk nawet w przypadku upadłości likwidacyjnej nadal zatrudnia pracowników, których uprzednio zatrudniał upadły. Takim pracownikom również należy się wynagrodzenie.

Żądanie zwrotu wynagrodzenia w omawianej sprawie nie może być oparte również na koncepcji nadużycia prawa. Wyższe wynagrodzenie przyznane pracownikowi nie było bowiem niebotycznie wysokie jak na warunki w spółce i nie odbiegało istotnie od wynagrodzeń innych pracowników.

Niezależnie od powyższego, komentowanego orzeczenia pracodawcy nie powinni traktować jako przyzwolenia na dokonywanie dowolnych podwyżek wynagrodzenia. Chociaż art. 128 Prawa upadłościowego i naprawczego nie znajdzie zastosowania, to podstawę do stwierdzenia, że wypłacone pracownikowi wynagrodzenie nie jest adekwatne do wykonywanej przez niego pracy mogą stanowić przepisy kodeksu pracy. Takim przepisem jest w szczególności art. 78 k.p. Zgodnie z nim wynagrodzenie za pracę powinno być ustalane w taki sposób, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Nie można zatem przyjmować, że pracodawca może przyznawać pracownikom dowolne wynagrodzenia (nieadekwatne w stosunku do wykonywanej przez nich pracy) i że wynagrodzenia takie nie zostaną podważone w obliczu upadłości pracodawcy. ©