

Dr hab. Artur Nowacki, prof. UW

Uniwersytet Warszawski

ORCID: 0000-0003-0513-115X

e-mail: a.nowacki@wpia.uw.edu.pl

Bezskuteczność wynagrodzenia zarządzającego lub nadzorującego wobec masy upadłości

Ineffectiveness of the remuneration of a manager or member of a supervisory body towards the insolvency estate

Streszczenie

Przedmiotem artykułu jest analiza art. 129 pr.upadł. regulującego bezskuteczność wobec masy upadłości w określonych tam przypadkach wynagrodzenia zarządzającego lub nadzorującego. Artykuł stawia m.in. tezę, że art. 129 pr.upadł., w odróżnieniu od art. 185 ust. 4 pr.upadł., dotyczy wyłącznie wynagrodzenia umówionego lub przyznanego przed ogłoszeniem upadłości, przy czym w art. 129 ust. 1 zd. 1 pr.upadł. chodzi o wynagrodzenie za okres przed ogłoszeniem upadłości, a w art. 129 ust. 1 zd. 2 pr.upadł. za okres od dnia ogłoszenia upadłości (ale umówione lub przyznane przed dniem ogłoszenia upadłości). W tym sensie zależnie od tych dwóch kryteriów (okres świadczenia zarządzania lub nadzoru względem dnia ogłoszenia upadłości i w drugiej kolejności – w przypadku świadczenia zarządzania lub nadzoru od dnia ogłoszenia upadłości – moment przyznania wynagrodzenia względem dnia ogłoszenia upadłości) do wynagrodzenia zarządzającego lub nadzorującego mogą w różnych sytuacjach znaleźć zastosowanie trzy różne przepisy, a nawet więcej. Art. 129 ust. 1 zd. 1 pr.upadł. nie wyklucza bowiem zastosowania do takiego wynagrodzenia art. 127 czy art. 128 pr.upadł. Celem art. 129 pr.upadł. nie jest w każdym razie sankcjonowanie czynności dokonywanych na szkodę masy upadłości, ale sprawiedliwe rozłożenie kosztów ekonomicznych upadłości z uwzględnieniem istotnych interesariuszy, jakimi są we współczesnych czasach także zarządzający i nadzorujący upadłego. Takie stanowisko wpływa na rozwiązanie szeregu wątpliwości interpretacyjnych wynikających z brzmienia przepisów.

Słowa kluczowe: upadłość, wynagrodzenie, bezskuteczność, zarządzający

Abstract

The article deals with analysis of Art. 129 of the Polish Insolvency Law regulating ineffectiveness towards the insolvency estate – in circumstances defined therein – of the remuneration of a manager or member of a supervisory board of the insolvent debt. Article claims, among others, that Art. 129 of the Insolvency Law, different than Art. 185.4 of the Insolvency Law, concerns only remuneration awarded prior to insolvency, whereas Art. 129.1 first sentence of the Insolvency Law such remuneration for the period prior to declaration of insolvency, while Art. 129.1 second sentence of the Insolvency Law such remuneration for the period following declaration of insolvency (although awarded prior to declaration of insolvency). The purpose of Art. 129 of the Insolvency Law is not to sanction actions detrimental to the insolvency estate, but to ensure economic consequences of insolvency are shared in a just way and therefore shared also by very important stakeholders that are nowadays managers and members of the supervisory bodies of the insolvent debtor. This interpretation heavily impacts on solving a number of interpretation issues posed by the wording of Art. 129 of the Insolvency Law.

Keywords: insolvency, remuneration, ineffectiveness, manager

JEL: K29

Wstęp

Przedmiotem artykułu jest analiza art. 129 ustawy z 28.02.2003 r. – Prawo upadłościowe (dalej: pr.upadł.)¹. Wskazano w nim przypadki, w których sędzia-komisarz uznaje część wynagrodzenia zarządzającego lub nadzorującego za bezskuteczną w stosunku do masy upadłości. Rozważenia wymaga zarówno uzasadnienie przepisu, jak i szeregu użytych w nim zwrotów, takich jak „przeciętne wynagrodzenie” czy „rażąco wyższe”.

Uzasadnienie przepisu

Zgodnie z art. 129 ust. 1 zd. 1 pr.upadł., 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 (art. 129 ust. 1 zd. 1 pr.upadł.). Sędzia-komisarz może uznać za bezskuteczne w całości lub części w stosunku do masy upadłości wynagrodzenie reprezentanta upadłego, pracownika upadłego wykonującego zadania w zakresie zarządu przedsiębiorstwem lub osoby świadczącej usługi związane z zarządem lub nadzorem nad przedsiębiorstwem upadłego przypadające za czas po dniu ogłoszenia upadłości, jeżeli ze względu na objęcie zarządu przez syndyka nie jest ono uzasadnione nakładem pracy (art. 129 ust. 1 zd. 2 pr.upadł.).

Odnosnie do uzasadnienia art. 129 pr.upadł. możliwe są dwie interpretacje². W pierwszej interpretacji uzasadnieniem przepisu jest zapobieżenie wyprowadzaniu – kosztem wierzycieli – majątku dłużnika, a później upadłego, pod pretekstem wynagrodzenia określonego jego reprezentanta, pracownika lub usługodawcy (czyli zarządzającego lub nadzorującego)³. Przy tej interpretacji przepis ma uniemożliwiać działania nieetyczne podejmowane przez dłużnika oraz zarządzającego lub nadzorującego na przedpolu upadłości. W konsekwencji miałby on zastosowanie szczególnie, a może nawet wyłącznie tam, gdzie zarządzającymi lub nadzorującymi są wspólnicy dłużnika lub osoby z nimi powiązane.

W drugiej interpretacji, którą uważam za trafną, celem przepisu jest sprawiedliwe rozłożenie konsekwencji niewypłacalności dłużnika między różnych interesariuszy, tj. nie tylko między jego wspólników i wierzycieli, ale także między – traktowanych z tej perspektywy na równi ze wspólni-

kami i wierzycielami – zarządzających i nadzorujących upadłego⁴. Odpowiednio uwzględnia to, że w dzisiejszych czasach wynagrodzenia zarządzających i nadzorujących bywają bardzo wysokie. Są oni często traktowani jak inwestorzy, tyle że wynagrodzenie nie jest im przyznawane w zamian za udostępniony dłużnikowi kapitał, ale ze względu na udostępnione dłużnikowi umiejętności, doświadczenie, reputację i kontakty. Często mogą one być równie lub nawet bardziej cenne dla dłużnika niż sam kapitał „materialny”. Przyjęcie drugiej interpretacji uzasadnia rozciągnięcie zastosowania przepisu także na przypadki, w których, jeśli chodzi o przyznanie czy umówienie wynagrodzenia, brak jest po stronie upadłego oraz zarządzających czy nadzorujących jakichkolwiek działań nieetycznych⁵. W świetle drugiej interpretacji chodzi więc w art. 129 pr.upadł. o sytuację, gdy zarządzający lub nadzorujący nietrafnie zainwestował swoje umiejętności, doświadczenie, reputację i kontakty, wykonując pracę czy świadcząc usługi dla konkretnego dłużnika. W związku z tym, tak jak inni inwestorzy tego dłużnika, którzy nie otrzymają spodziewanego zwrotu ze swojego kapitału „materialnego”, zarządzający czy nadzorujący nie otrzymają spodziewanego zwrotu ze swojego kapitału „niematerialnego”. Pozostaje to jednocześnie – w świetle przepisu – bez związku z tym, czy zarządzający lub nadzorujący „zawinił” w doprowadzeniu dłużnika do upadłości.

Za drugą interpretacją przemawia też okoliczność, że art. 129 pr.upadł. odnosi się do wynagrodzenia jedynie zarządzających lub nadzorujących, podczas gdy wyprowadzaniu majątku upadłego na przedpolu jego upadłości mogłoby równie dobrze służyć zawarcie umów o pracę na innym stanowisku czy o świadczenie innych usług⁶. Co więcej, przypadki wyprowadzania w ten sposób majątku upadłego powinny też być wystarczająco uregulowane przez art. 128 pr.upadł. (jeżeli czynność została dokonana z osobą bliską upadłego), ale także art. 127 pr.upadł. (jako rozporządzenie przez upadłego swoim majątkiem, gdzie wartość świadczenia upadłego przewyższa w rażącym stopniu wartość świadczenia otrzymanego przez upadłego, w tym przypadku polegającego na zarządzaniu lub nadzorowaniu upadłego)⁷. Nie ma przy tym powodu, aby wyprowadzanie majątku upadłego pod pretekstem przyznania lub umówienia wynagrodzenia za zarządzanie lub nadzorowanie traktować surowiej niż wyprowadzanie majątku upadłego przeprowadzane na inne sposoby, a to w ten sposób, żeby poprzez art. 129 pr.upadł. rozszerzyć ochronę masy upadłości na kolejne przypadki wyprowadzania majątku. Wszystko to wskazuje, że w art. 129 pr.upadł. wcale nie chodzi o wyprowadzanie majątku upadłego.

Zajęte stanowisko odnośnie do uzasadnienia przepisu musi wpływać na jego wykładnię, zwłaszcza w zakresie, w jakim przepis odwołuje się do „rażąco” wyższego wynagrodzenia. Przyjęcie drugiej interpretacji obniża bowiem próg tego, co rażące, w ten sposób, że pojęcie to obejmie nie tylko przypadki, gdy przyznane lub umówione wynagrodzenie zarządzającego lub nadzorującego jest zaledwie pretekstem do przesunięcia majątkowego kosztem upadłego (a właściwie kosztem jego wierzycieli). Standard tego, co

rażące, jest na gruncie omawianego przepisu – przy proponowanej interpretacji odnośnie do jego uzasadnienia – o wiele niższy. Przy tej interpretacji art. 129 pr.upadł. obejmuje on więc także przypadki, gdy przyznane lub umówione wynagrodzenie pozostaje wprawdzie rynkowe (tj. wynagrodzenia w takiej wysokości bywają przyznawane lub umawiane w innych przypadkach), jest ono jednak znacznie wyższe niż przeciętne (patrz dalej odnośnie do tego pojęcia). Chodzi więc o to, że być może zakontraktowano pracę lub usługi o nadzwyczajnych walorach, uzasadniających określone, wysokie wynagrodzenie, lecz ostatecznie, być może bez winy zarządzającego lub nadzorującego, nie przełożyło się to na sukces finansowy dłużnika i wobec jego upadłości taki zarządzający lub nadzorujący otrzyma wynagrodzenie jedynie przeciętne, zostając w ten sposób obciążony częścią konsekwencji złego stanu finansowego dłużnika.

Przyjęte uzasadnienie przepisu ma również przełożenie na sposób rozumienia zawartego w art. 129 pr.upadł. zwrotu o „przeciętnym wynagrodzeniu za tego rodzaju pracę lub usługi” (w świetle tego przepisu przyznane lub umówione wynagrodzenie ma nie być rażąco wyższe w stosunku do przeciętnego wynagrodzenia za tego rodzaju pracę lub usługi). Ze względu na odwołanie w art. 129 pr.upadł. do wynagrodzenia „przeciętnego” wykluczona jest subiektywizacja wynagrodzenia, z którym porównywane jest wynagrodzenie zarządzającego lub nadzorującego u upadłego⁸. Nie chodzi więc o zestawienie przyznanego lub umówionego wynagrodzenia z przyznawanymi w obrocie wynagrodzeniami za pracę lub usługi „takich” zarządzających lub nadzorujących (a więc zarządzających lub nadzorujących mających cechy jak ten konkretny zarządzający lub nadzorujący, czyli z uwzględnieniem jego wiedzy, doświadczenia, reputacji, kontaktów). W miejsce tego należy dokonać zestawienia przyznanego lub umówionego wynagrodzenia z wynagrodzeniami ogółu zarządzających lub nadzorujących, a więc przeciętnych zarządzających lub nadzorujących⁹. Chodzi więc o medianę takich wynagrodzeń (a nie ich średnią). Tak samo nie chodzi o wynagrodzenia zarządzających lub nadzorujących u „takich” dłużników (czyli dłużników mających cechy jak konkretny dłużnik, gdzie znaczenie miałyby rodzaj i zakres prowadzonej przez dłużnika działalności i inne okoliczności, które w normalnych okolicznościach wpływają na wysokość wynagrodzenia zarządzającego lub nadzorującego u danego dłużnika)¹⁰. W myśl art. 129 pr.upadł. jedynym elementem subiektywizacji wysokości wynagrodzenia jest uwzględnienie, czy ewentualne „nieprzeciętne” wynagrodzenie jest uzasadnione nakładem pracy. Przeciętne wynagrodzenie „za tego rodzaju pracę lub usługi” to więc przeciętne wynagrodzenie za pracę lub usługi „zarządzających lub nadzorujących” w ogólności, czyli przeciętnych zarządzających lub nadzorujących u przeciętnych dłużników. Nie jest to natomiast wynagrodzenie za takie prace lub usługi, jakie były oczekiwane od tego konkretnego zarządzającego, biorąc pod uwagę jego wiedzę, doświadczenie, reputację, kontakty, oraz uwzględniając także to, o zarządzanie lub nadzorowanie jakiego dłużnika (obecnie już upadłego) chodziło. Przeciwno subiektywizacji przeciętnego wynagrodzenia przemawia też

względ na niezależną od art. 129 pr.upadł. możliwość zastosowania art. 127 pr.upadł., gdyby wartość świadczenia upadłego przewyższała w rażącym stopniu wartość świadczenia otrzymanego przez upadłego, a polegającego na zarządzaniu lub nadzorowaniu upadłym (dla tych potrzeb wartość tę trzeba by było ustalać właśnie w sposób subiektywny, jako wartość zarządzania lub nadzorowania przez zarządzającego lub nadzorującego o konkretnych cechach u dłużnika o konkretnych cechach).

Jakakolwiek subiektywizacja wynagrodzenia na gruncie art. 129 pr.upadł. prowadziła by natomiast do podważenia sensu użycia w przepisie określenia „przeciętne” i mogła by być uzasadniona co najwyżej przed zmianą przepisu z dniem 2.09.2005 r., polegającą na dodaniu tego słowa. Przy przyjęciu takiej odmiennej interpretacji w przepisie powinno było zostać użyte np. słowo „uzasadnione” („uzasadnione wynagrodzenie”). Byłoby to jasnym wskazaniem na konieczność uwzględnienia szczegółów konkretnych okoliczności. Przy przyjęciu takiej odmiennej interpretacji nie byłoby też jasne, dlaczego ustawodawca osobno odwołuje się do nakładu pracy, tj. dlaczego wymagany nakład pracy nie miałby już być uwzględniany w ramach takiej subiektywizacji „przeciętnego” wynagrodzenia, do którego odnoszone jest wynagrodzenie danego, konkretnego zarządzającego lub nadzorującego, a zamiast tego – jak wyraźnie wskazuje przepis – ten nakład pracy miałby być uwzględniany osobno, tj. dla oceny, czy wynagrodzenie „nieprzeciętne” nie jest aby jednak mimo wszystko – mimo swojej „nieprzeciętności” – uzasadnione (właśnie ze względu na nakład pracy).

Uwzględnienie nakładu pracy może prowadzić na gruncie art. 129 ust. 1 pr.upadł. jedynie do podwyższenia akceptowanego wynagrodzenia w stosunku do wynagrodzenia przeciętnego, a nigdy do jego obniżenia (nawet gdyby konkretny zarządzający lub nadzorujący był osobą nieprzeciętnie leniwą). Do zastosowania sankcji konieczne jest więc kumulatywne spełnienie dwóch wymagań¹¹: wynagrodzenie ma być rażąco wyższe od przeciętnego wynagrodzenia za tego rodzaju pracę lub usługi oraz jednocześnie wynagrodzenie to (co będzie miało w praktyce znaczenie jedynie w razie wynagrodzenia rażąco wyższego od przeciętnego) ma nie być uzasadnione nakładem pracy.

Bezskuteczność „określonej części wynagrodzenia”

Zgodnie z art. 129 ust. 1 pr.upadł. bezskuteczna ma być „określona” część wynagrodzenia. Przepis nie zawiera jednak kompletnej wskazówki dla sędziego-komisarza, jaka to ma być część wynagrodzenia. Czy chodzi więc o całość wynagrodzenia w zakresie, w jakim przekracza ono wynagrodzenie przeciętne, czy też chodzi o część tego wynagrodzenia w zakresie, w jakim to przekraczanie przeciętnego wynagrodzenia jest już rażące (w pewnym zakresie przekraczanie przeciętnego wynagrodzenia nie będzie bowiem jeszcze rażące). Jako właściwą przyjmując tę drugą interpretację.

Skoro przekraczanie nierzazące wynagrodzenia przeciętnego nie prowadzi jeszcze do zastosowania przepisu, także w świetle zajętego wcześniej stanowiska odnośnie do uzasadnienia art. 129 pr.upadł., wynagrodzenie skuteczne wobec masy upadłości powinno zostać pomniejszone jedynie do granic, takich że gdyby to wynagrodzenie mieściło się w nich od początku, przepis w ogóle nie znalazłby zastosowania. Nie ma powodu karać zarządzającego lub nadzorującego za przyznanie mu lub umówienie wynagrodzenia rażąco wyższego niż przeciętne poprzez dodatkową redukcję tego wynagrodzenia aż do poziomu wynagrodzenia przeciętnego (zamiast jedynie do granic, gdzie to wynagrodzenie nieprzeciętne przestanie przekraczać wynagrodzenie przeciętne w sposób rażący). Alternatywnie, zależnie od tego, w którym przypadku wynagrodzenie skuteczne wobec masy upadłości będzie wyższe, obniżenie następowałoby do granic, w których nieprzeciętne wynagrodzenie byłoby jednak w konkretnym przypadku uzasadnione nakładem pracy. Z tej perspektywy wskazówka w art. 129 ust. 2 zd. 1 pr.upadł., aby sędzia-komisarz określił podlegające z masy upadłości wynagrodzenie „w wysokości odpowiedniej do pracy wykonanej” nie jest kompletna, ponieważ pomija konieczność uwzględnienia, że już wynagrodzenie w wyższej wysokości może przestać przekraczać wynagrodzenie przeciętne w sposób rażący. Odmienne, „sankcyjne” podejście byłoby natomiast uzasadnione, gdyby wiązać uzasadnienie przepisu z działaniami nieetycznymi po stronie dłużnika oraz zarządzającego czy nadzorującego. Powinno ono właściwie konsekwentnie prowadzić do redukcji wynagrodzenia do jakiegoś absolutnego minimum, a już najwyżej do wynagrodzenia przeciętnego. Z tej perspektywy jeszcze raz kluczowe okazuje się ustalenie właściwego uzasadnienia (celu) przepisu.

Druga niejasność na gruncie art. 129 ust. 1 zd. 1 pr.upadł. wiąże się z okresem, za jaki wynagrodzenie może zostać uznane za w części bezskuteczne wobec masy upadłości (*verba legis*: „określona część wynagrodzenia przypadająca za okres przed dniem ogłoszenia upadłości, nie dłuższy jednak niż sześć miesięcy przed dniem złożenia wniosku o ogłoszenie upadłości”). Mimo niefortunnego brzmienia, sugerującego, że bezskuteczność może dotyczyć co najwyżej wynagrodzenia przypadającego za okres między sześcioma miesiącami przed dniem złożenia wniosku o ogłoszenie upadłości a dniem poprzedzającym dzień złożenia wniosku o ogłoszenie upadłości („nie dłuższy jednak niż sześć miesięcy przed dniem złożenia wniosku o ogłoszenie upadłości”), nie powinno ulegać wątpliwości, że wyznaczony okres kończy się nie w dniu poprzedzającym dzień złożenia wniosku o ogłoszenie upadłości, ale w dniu poprzedzającym dzień ogłoszenia upadłości¹². Okres ten może więc trwać łącznie dłużej niż sześć miesięcy, przy czym z tego całego okresu na czas przed dniem złożenia wniosku o ogłoszenie upadłości może przypadać nie więcej niż sześć miesięcy i to sześć miesięcy bezpośrednio poprzedzających dzień złożenia wniosku o ogłoszenie upadłości. Trudno bowiem przyjąć, że bezskutecznością z art. 129 ust. 1 zd. 1 pr.upadł. może zostać dotknięte wynagrodzenie za okres przed dniem złożenia wniosku o ogłoszenie upadłości, ale już nie za

okres między dniem złożeniem wniosku o ogłoszenie upadłości a dniem ogłoszenia upadłości. Jest tak tym bardziej, że zdanie drugie art. 129 ust. 1 pr.upadł. dotyczy wynagrodzenia za okres po dniu ogłoszenia upadłości, a więc – w świetle bronionej tutaj interpretacji – za okres następujący bezpośrednio, tj. bez jakiejkolwiek przerwy, po okresie, o który chodzi z kolei w zdaniu pierwszym art. 129 ust. 1 pr.upadł. *De lege ferenda* przepis powinien jednak zostać sformułowany poprawniej, np. „przypadająca za okres przed ogłoszeniem upadłości, nie dłużej jednak niż za okres rozpoczynający się na sześć miesięcy przed dniem złożenia wniosku o ogłoszenie upadłości”.

Porównanie jest dokonywane z przeciętnym wynagrodzeniem w tym samym czasie, za jaki przypadało wynagrodzenie uznawane w części za bezskuteczne wobec masy, a nie z przeciętnym wynagrodzeniem z momentu wydania przez sędziego-komisarza postanowienia o uznaniu części wynagrodzenia za bezskuteczne. Zarządzający lub nadzorujący nie stanie się więc w ten sposób beneficjentem ewentualnego wzrostu przeciętnego wynagrodzenia, ale też nie straci na ewentualnym jego późniejszym spadku. Wynagrodzenie nie może być w każdym razie niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę¹³, co i bez wyraźnego wskazania w przepisie jest zapewnione w ten sposób, że wynagrodzenie zarządzającego lub nadzorującego w części odpowiadającej jedynie minimalnemu wynagrodzeniu za pracę z pewnością nie może być wyższe niż przeciętne, a tym bardziej rażąco wyższe niż przeciętne.

Sędzia-komisarz, uznając, że określona część wynagrodzenia jest bezskuteczna w stosunku do masy upadłości, w sposób konieczny wyznacza w swoim postanowieniu okres, za który przypadające wynagrodzenie jest – w określonej części – bezskuteczne wobec masy upadłości¹⁴. Okres ten nie musi trwać aż do dnia poprzedzającego ogłoszenie upadłości. Będzie on zależeć od tego, przez jaki czas wynagrodzenie zarządzającego lub nadzorującego było rażąco wyższe od przeciętnego wynagrodzenia za tego rodzaju pracę lub usługi i nie było to uzasadnione nakładem pracy. Przesłanka ta nie musi zachodzić przez cały okres, o którym mowa w przepisie jako o okresie, za który przypadające wynagrodzenie może zostać uznane za bezskuteczne. Może to wynikać ze zmian wysokości wynagrodzenia konkretnego zarządzającego lub nadzorującego w tym okresie, ale także ze zmian wysokości wynagrodzenia, jakie jest w danym momencie przeciętne. W konsekwencji przez część okresu mogło ono być rażąco wyższe niż przeciętne, a przez inną część tego okresu nie było to spełnione. Nie jest też tak, że przesłanką zastosowania przepisu jest, aby łączne wynagrodzenie przypadające danemu zarządzającemu lub nadzorującemu za okres wskazany w przepisie było rażąco wyższe od łącznego przeciętnego wynagrodzenia za ten okres. Odmienne interpretacja „legalizowałaby” przyznawanie w końcówce tego okresu szczególnie wysokiego wynagrodzenia przy wykorzystaniu tego, że wcześniej było ono z kolei istotnie niższe od przeciętnego.

Trzecia niejasność dotyczy wyrażenia „część wynagrodzenia przypadająca za okres”. Odrzucam interpretacje, które przyjmowałyby, że w zwrocie „przypadająca za okres” cho-

dzi o wynagrodzenie przyznane w tym okresie tudzież, alternatywnie, o wynagrodzenie płatne w tym okresie (wynagrodzenie wymagalne w tym okresie). Gdy mowa o wynagrodzeniu „przypadającym za okres”, powinno to zatem być rozumiane jako wynagrodzenie należne za dany okres, niezależnie od tego, kiedy zostało przyznane (w tym okresie czy wcześniej) i kiedy staje się wymagalne (wcześniej, dopiero w tym okresie czy nawet później).

Może być tak, że będzie chodziło o wynagrodzenie za część przyjętego przy przyznaniu czy umówieniu tego wynagrodzenia okresu rozliczeniowego (np. członkowi zarządu przyznano uchwałą wynagrodzenie za cały rok kalendarzowy 2021, płatne w kwartalnych ratach, przy czym okres, za który wynagrodzenie jest bezskuteczne wobec masy upadłości, to okres rozpoczynający się na sześć miesięcy przed dniem złożenia wniosku o ogłoszenie upadłości, co w tym konkretnym przypadku oznacza, że jego początek przypada na 20.09.2021 r., a nie na pierwszy dzień roku kalendarzowego 2021). Odrzucam również interpretację, zgodnie z którą wzmianka w art. 129 ust. 1 pr.upadł. o „części” wynagrodzenia odwoływałaby się właśnie do takiego przypadku. W myśl tej odrzucanej przeze mnie interpretacji bezskuteczne byłoby więc każdorazowo „całe” wynagrodzenie (a nie tylko nadwyżka, o którą przyznane czy umówione wynagrodzenie rażąco przewyższa wynagrodzenie przeciętne, uwzględniając też nakład pracy), tyle że chodziłoby o „część” wynagrodzenia przyznanego za dłuższy okres, tj. tę jego część, która jest należna za okres nie dłuższy niż sześć miesięcy przed dniem złożenia wniosku o ogłoszenie upadłości, a kończący się w dniu poprzedzającym ogłoszenie upadłości. Całością wynagrodzenia byłoby tutaj wynagrodzenie za cały przyjęty okres rozliczeniowy wynagrodzenia (np. miesiąc, kwartał, rok), a częścią wynagrodzenia objętą bezskutecznością byłby ułamek tego wynagrodzenia należny za odpowiednią część tego okresu rozliczeniowego, rozpoczynającą się na sześć miesięcy przed dniem złożenia wniosku o ogłoszenie upadłości. Za proponowaną tutaj interpretacją przemawiają dwa argumenty. Po pierwsze, użycie słowa „określona”, tj. „określona część wynagrodzenia”. Przy krytykowanej tutaj interpretacji (tj. gdyby bezskuteczna wobec masy upadłości miała być całość wynagrodzenia przypadającego za dany okres, będąca odpowiednią częścią wynagrodzenia za przyjęty przy przyznaniu czy uzgodnieniu tego wynagrodzenia dłuższy okres rozliczeniowy) słowo to byłoby zbędne. Powinno więc wówczas być: „uznaje, że część wynagrodzenia przypadająca za okres przed dniem ogłoszenia upadłości, nie dłuższy jednak niż sześć miesięcy przed dniem złożenia wniosku o ogłoszenie upadłości, jest bezskuteczna”. Po drugie, objęcie bezskutecznością całego wynagrodzenia za dany okres bardziej odpowiadałoby odrzuconej wcześniej interpretacji, gdzie celem przepisu jest sankcjonowanie zachowań nieetycznych zarządzającego lub nadzorującego (tj. próby wyprowadzania majątku dłużnika).

Wyznaczenie w przepisie ram czasowych bezskuteczności („część wynagrodzenia przypadająca za okres przed dniem ogłoszenia upadłości, nie dłuższy jednak niż sześć miesięcy przed dniem złożenia wniosku o ogłoszenie upadłości”) ma

na celu uwzględnienie słusznym interesów zarządzającego lub nadzorującego, tym bardziej, że przepis *expressis verbis* wskazuje, że bezskuteczność może mieć miejsce, chociażby wynagrodzenie zostało już wypłacone, a więc także np. po zużyciu korzyści przez zarządzającego lub nadzorującego. W okresie zbliżającej się upadłości dłużnika zarządzający lub nadzorujący musi więc liczyć się z tym, że część wynagrodzenia może zostać następnie uznana za bezskuteczną wobec masy upadłości.

Nie ma przeszkód, aby sędzia-komisarz, wyważając interesy stron, ograniczył okres, za który przypadające wynagrodzenie zostaje przez niego uznane za bezskuteczne wobec masy upadłości, mimo że także dłuższy okres spełniałby przewidziane w przepisie przesłanki takiego uznania. Nie sprzeciwia się temu użycie w przepisie zwrotu „sędzia-komisarz (...) uznaje”, zamiast „może uznać”, jak to było przed 2.05.2009 r. Nie ma to nic wspólnego z dyskrecyjnym uznaniem. Ograniczenie takie może mieć miejsce, jeżeli w tym dalszym okresie dłużnik nie był jeszcze nawet zagrożony niewypłacalnością, a zarządzający lub nadzorujący wypłacił mu za ten okres wynagrodzenie już wydał. Nie może to, co oczywiste, dotyczyć okresu po złożeniu wniosku o ogłoszenie upadłości. Poza tą jedną okolicznością wyznaczenie przez sędziego-komisarza okresu, za który przypadające wynagrodzenie jest w części bezskuteczne, powinno uwzględniać jedynie to, czy wynagrodzenie to było rażąco wyższe od przeciętnego, a nie było uzasadnione nakładem pracy¹⁵.

Zwrot „wynagrodzenie jest bezskuteczne” należy rozumieć w ten sposób, że bezskuteczne wobec masy upadłości jest przyznanie i ewentualnie także wypłacenie tego wynagrodzenia. Do skutków uznania za bezskuteczne znajdzie zastosowanie art. 134 pr.upadł. Nie wpływa to na skuteczność przyznania i wypłacenia wynagrodzenia w relacji zarządzający lub nadzorujący a upadły¹⁶.

Dodatkową sankcją dla zarządzającego lub nadzorującego jest wyłączenie jego roszczeń z kategorii pierwszej zaspokojenia w ramach podziału funduszy masy upadłości, w której w przeciwnym razie znajdowałyby się jego należności ze stosunku pracy. Zgodnie z art. 342 ust. 1 pkt 1 pr.upadł. kategoria ta obejmuje m.in. przypadające za czas przed ogłoszeniem upadłości należności ze stosunku pracy, z wyjątkiem roszczeń z tytułu wynagrodzenia reprezentanta upadłego lub wynagrodzenia osoby wykonującej czynności związane z zarządem lub nadzorem nad przedsiębiorstwem upadłego¹⁷.

Relacja art. 129 ust. 1 zd. 2 do zd. 1 pr.upadł.

Art. 129 ust. 1 zd. 2 pr.upadł. dotyczy – tak jak art. 129 ust. 1 zd. 1 pr.upadł. – wynagrodzenia przyznanego jeszcze przed dniem ogłoszenia upadłości, przy czym – jak się okazało i to odróżnia ten przypadek od przypadku, do którego odnosi się art. 129 ust. 1 zd. 1 pr.upadł. – chodzi o wynagrodzenie przypadające już za okres od dnia ogłoszenia upadłości¹⁸. Dotyczy to także sytuacji, gdy tylko

w części wynagrodzenie to przypada już za okres po ogłoszeniu upadłości, gdzie przepis ten znajdzie zastosowanie tylko do tej części wynagrodzenia, która przypada już za okres po ogłoszeniu upadłości. Do takiego wynagrodzenia nie można zastosować art. 129 ust. 1 zd. 1 pr.upadł. Oznacza to, że o ile wynagrodzenie przyznane przed dniem ogłoszenia upadłości i przypadające za okres do dnia poprzedzającego dzień ogłoszenia upadłości może być uznane za bezskuteczne wobec masy upadłości z powołaniem na to, że jest ono rażąco wyższe od przeciętnego wynagrodzenia za tego rodzaju pracę lub usługi i nie jest uzasadnione nakładem pracy (art. 129 ust. 1 zd. 1 pr.upadł.), o tyle argument ten nie może uzasadnić obniżenia przyznanego wówczas wynagrodzenia, które przypadnie już za okres od dnia ogłoszenia upadłości. Tutaj podstawą do uznania wynagrodzenia za bezskuteczne może być jedynie brak uzasadnienia tego wynagrodzenia nakładem pracy i to nie w każdym przypadku, ale ze względu na objęcie zarządu przez syndyka (art. 129 ust. 1 zd. 2 pr.upadł.)¹⁹. Stanowi to moim zdaniem lukę, a docelowe rozwiązanie powinno zakładać możliwość uznania wynagrodzenia przyznanego przed dniem ogłoszenia upadłości, a przypadającego za okres od dnia ogłoszenia upadłości, za bezskuteczne względem masy upadłości tak ze względu na to, że jest ono rażąco wyższe od przeciętnego wynagrodzenia za tego rodzaju pracę lub usługi (chyba że jest to uzasadnione nakładem pracy), jak i z tego względu, że nie jest uzasadnione nakładem pracy, w szczególności, chociaż nie wyłącznie, ze względu na objęcie zarządu przez syndyka. W tym ostatnim przypadku doszłoby więc do zakwestionowania ekwiwalentności przyznanego lub umówionego wynagrodzenia jedynie ze względu na nakład pracy zmniejszony w stosunku do spodziewanego przy jego przyznaniu lub umówieniu.

Uznanie za bezskuteczne wobec masy upadłości wynagrodzenia przypadającego za okres przed dniem ogłoszenia upadłości nie powoduje automatycznie bezskuteczności wobec masy upadłości wynagrodzenia za okres od dnia ogłoszenia upadłości, chociażby zostało ono przyznane lub uzgodnione z tym samym zarządzającym lub nadzorującym w tym samym akcie, nawet w tej samej wysokości. Postanowienie sędziego-komisarza dotyczy bowiem wynagrodzenia za określony okres, a nie wynagrodzenia wynikającego z określonego aktu (np. określonej uchwały o przyznaniu wynagrodzenia, określonej umowy o pracę czy zlecenia).

Brak uzasadnienia wynagrodzenia nakładem pracy „ze względu na objęcie zarządu przez syndyka” może, na co zresztą wskazuje przepis *in principium*, dotyczyć także nadzorujących (a nie tylko zarządzających)²⁰. Nadzorujący nie sprawują bowiem nadzoru nad działalnością syndyka, a więc „objęcie zarządu” przez syndyka (co należy rozumieć jako objęcie przez niego zarządu masą upadłości) zmniejsza nakład pracy wymagany od nadzorujących.

Co interesujące, art. 129 ust. 1 zd. 2 pr.upadł. pozwala na uznanie za bezskuteczne nawet całości wynagrodzenia²¹. W praktyce zasadą będzie jednak co innego²², szczególnie biorąc pod uwagę przesłanki uznania za bezskuteczne.

Relacja art. 129 ust. 1 zd. 2 pr.upadł. do art. 185 ust. 4 pr.upadł.

Zgodnie z art. 185 ust. 3 zd. 1 pr.upadł. koszty związane z funkcjonowaniem organów upadłego oraz realizacją jego uprawnień organizacyjnych ustala każdorazowo sędzia-komisarz. Koszty te wchodzi w skład kosztów postępowania upadłościowego (art. 185 ust. 3 zd. 2 pr.upadł.). Na postanowienie sędziego-komisarza przysługuje zażalenie (art. 185 ust. 3 zd. 3 pr.upadł.). Wśród kosztów funkcjonowania organów upadłego znajdują się koszty wynagrodzeń piastunów tych organów²³ i to niezależnie od sposobu przyznania tych wynagrodzeń (mianowanie, powołanie, umowa o pracę, inna umowa, uchwała organu).

Powstaje w związku z tym pytanie, czy wynagrodzenie, o którym mowa w art. 129 ust. 1 zd. 2 pr.upadł. (jeśli dotyczy członków organów upadłego, a nie innych zarządzających), stanowi „koszty związane z funkcjonowaniem organów upadłego” podlegające ustaleniu przez sędziego-komisarza na podstawie art. 185 ust. 3 pr.upadł. i jeśli tak, to czy sędzia-komisarz jest związany wynagrodzeniem, o którym mowa w art. 129 ust. 1 zd. 2 pr.upadł., w zakresie, w jakim stosownie do tego ostatniego przepisu nie byłoby ono bezskuteczne wobec masy upadłości.

Rozważając ten problem, należy odrzucić interpretację, zgodnie z którą wynagrodzenie członków organów upadłego, które nie jest bezskuteczne wobec masy upadłości, stosownie do art. 129 ust. 1 zd. 2 pr.upadł. może ponadto zostać ograniczone przez sędziego-komisarza w ten sposób, że sędzia-komisarz nie uwzględniłby tego wynagrodzenia wśród kosztów związanych z funkcjonowaniem organów upadłego w swoim postanowieniu wydawanym na podstawie art. 185 ust. 3 pr.upadł. Tym samym wynagrodzenie to nie stanowiłoby kosztów postępowania upadłościowego i nie podlegałoby zaspokojeniu z masy upadłości lub funduszy masy upadłości. Interpretacja ta prowadziłaby do otwarcia możliwości podważania skuteczności wobec masy upadłości przyznania lub uzgodnienia tego wynagrodzenia aż w dwóch trybach (art. 185 ust. 3 pr.upadł., ale też art. 129 ust. 1 pr.upadł.) i więcej – nawet jednocześnie w dwóch trybach, tj. wynagrodzenie mogłoby np. zostać uznane w części za bezskuteczne na podstawie art. 129 ust. 1 zd. 2 pr.upadł., a ponadto część, która nie została w tym trybie uznana za bezskuteczną, mogłaby jednak nie móc być zaspokojona z masy upadłości wskutek braku ustalenia jej jako kosztu postępowania upadłościowego na podstawie art. 185 ust. 3 pr.upadł.²⁴ Otwarcie takiej możliwości byłoby sprzeczne z założeniem racjonalności ustawodawcy.

Również ze względu na założenie o racjonalności ustawodawcy odrzucam interpretację, zgodnie z którą sędzia-komisarz obligatoryjnie uwzględnia wynagrodzenie, które stosownie do art. 129 ust. 1 zd. 2 pr.upadł. pozostaje skuteczne wobec masy upadłości, w swoim postanowieniu wydawanym na podstawie art. 185 ust. 3 pr.upadł.²⁵ Postanowienie sędziego-komisarza byłoby przy tej interpretacji w zakresie tego kosztu nadmiarowe. Odrzucenie tych

dwóch interpretacji prowadzi w konsekwencji do przyjęcia jako właściwej trzeciej możliwej interpretacji, uznając, że art. 185 ust. 3 pr.upadł. dotyczy wszelkich kosztów związanych z funkcjonowaniem organów upadłego (w tym wynagrodzenia członków organów), ale tylko, jeżeli zobowiązanie do ich poniesienia powstaje (wskutek przyznania czy uzgodnienia) już od dnia ogłoszenia upadłości. Tymczasem art. 129 ust. 1 zd. 2 pr.upadł. dotyczy wynagrodzenia członków organów przyznanego lub uzgodnionego przed dniem ogłoszenia upadłości, chociażby za okres, który, jak się następnie okazało, przypadł w całości lub w części już po ogłoszeniu upadłości²⁶.

Art. 185 ust. 3 pr.upadł. nie sprzeciwia się zresztą przyznawaniu lub uzgadnianiu wynagrodzenia członków organów w wyższej wysokości niż wynikająca z postanowienia sędziego-komisarza wydanego na podstawie art. 185 ust. 3 pr.upadł. Postanowienie sędziego-komisarza wydane na podstawie art. 185 ust. 3 pr.upadł. określa jednak, w jakich granicach takie wynagrodzenie stanowi koszty postępowania upadłościowego i tym samym będzie podlegać zaspokojeniu z masy upadłości. Zarówno upadły, jak i członek organu mogą przy tym liczyć, że członek organu dostanie za ten okres więcej niż wynikałoby z postanowienia sędziego-komisarza, a miałyby to miejsce dopiero po uchyleniu, umorzeniu lub zakończeniu postępowania upadłościowego, tudzież z majątku upadłego niestanowiącego masy upadłości. Odpowiada to rozwiązaniu z art. 129 ust. 1 zd. 2 pr.upadł. w tym sensie, że i na gruncie tego przepisu mowa jest jedynie o bezskuteczności w stosunku do masy upadłości, a nie o nieważności czy bezskuteczności przyznania lub umówienia wynagrodzenia w ogóle.

Przyjęta interpretacja wyjaśnia też, dlaczego decyzja, o której mowa w art. 185 ust. 3 pr.upadł., jest decyzją sędziego-komisarza, a nie syndyka. Nie chodzi bowiem w tym przepisie o regulację sposobu zaciągnięcia zobowiązania obciążającego masę upadłości (co byłoby, a przynajmniej powinno być decyzją syndyka, który nie powinien być w tym zakresie zastępowany przez sędziego-komisarza), ale o zgodę na to, aby już zaciągnięte od dnia ogłoszenia upadłości zobowiązanie lub też zobowiązanie, które zostanie zaciągnięte przez upadłego po wydaniu postanowienia przez sędziego-komisarza, stanowiło – ponieważ jest kosztem związanym z funkcjonowaniem organów upadłego – zobowiązanie masy upadłości (a w szczególności stanowiło koszty postępowania upadłościowego). Poza tym o przyznaniu wynagrodzenia członkom organów upadłego decydują na zasadach ogólnych dla danego typu osoby same właściwe organy dłużnika (upadłego)²⁷.

Przyznanie członkom organów wynagrodzenia bez podstawy w uprzednim postanowieniu sędziego-komisarza wydanym na podstawie art. 185 ust. 3 pr.upadł. nie jest więc przez to nieważne ani bezskuteczne, z wyjątkiem jedynie bezskuteczności w stosunku do masy²⁸. Nie ma również przeszkód, aby stało się ono następnie skuteczne wobec masy. Będzie tak w razie późniejszego wydania przez sędziego-komisarza postanowienia na podstawie art. 185 ust. 3 pr.upadł., które zaliczy to wynagrodzenie do kosztów postępowania upadłościowego²⁹.

Koszty te, gdzie zobowiązanie do ich poniesienia powstaje po ogłoszeniu upadłości, są z tego powodu zobowiązaniami masy upadłości, a nie zobowiązaniami upadłego.

Podsumowanie

Art. 129 pr.upadł. uzupełnia regulację art. 127 pr.upadł. i art. 128 pr.upadł., pozwalając na uznanie za bezskuteczne wobec masy upadłości części wynagrodzenia zarządzającego lub nadzorującego tam, gdzie w szczególności nie jest spełniona wynikająca z art. 127 pr.upadł. przesłanka, że wartość świadczenia upadłego (tutaj: wartość wynagrodzenia od upadłego) przewyższa w rażącym stopniu wartość świadczenia otrzymanego przez upadłego, tutaj w postaci zarządzania lub nadzoru. Nawet jednak w braku zastosowania art. 127 pr.upadł. czy art. 128 pr.upadł., czemu daje wyraz art. 129 ust. 1 zd. 1 pr.upadł., zarządzający lub nadzorujący jako istotny interesariusz upadłego i często jego quasi-inwestor uczestniczy w finansowych konsekwencjach upadłości, jeżeli jego wynagrodzenie za okres przed dniem ogłoszenia upadłości, mimo że nie jest rażąco wyższe od wartości jego świadczenia, jest rażąco wyższe od przeciętnego wynagrodzenia za pracę zarządzającego lub nadzorującego (a więc rażąco wyższe od mediany wynagrodzeń takich osób), chyba że jest to uzasadnione nakładem pracy. Ponadto art. 129 ust. 1 zd. 2 pr.upadł. dotyczy wynagrodzenia zarządzającego lub nadzorującego umówionego lub przyznanego przed dniem ogłoszenia upadłości w zakresie, w jakim, jak się okazało, dotyczy ono okresu przypadającego od dnia ogłoszenia upadłości. Przepis ten dopełnia w ten sposób art. 185 ust. 4 pr.upadł., którego regulacja znajdzie zastosowanie m.in. do wynagrodzenia zarządzającego lub nadzorującego za okres od dnia ogłoszenia upadłości, ale – inaczej niż w przypadku art. 129 ust. 1 zd. 2 pr.upadł. – umówionego lub przyznanego również dopiero od dnia ogłoszenia upadłości.

Przypisy/Notes

¹ Dz.U. 2022, poz. 1520.

² Jeszcze inaczej twierdzi chyba P. Zimmerman (2022, uwagi do art. 129, nb. 1), według którego ustanowienie rażąco wygórowanego wynagrodzenia miałyby w praktyce być częstą metodą rekompensowania sobie przez zarządzających przewidywanych przez nich skutków zbliżającej się upadłości (tj. braku zaspokojenia w upadłości całej przyznanej należności). Przy tym ujęciu art. 129 pr.upadł. byłby sposobem przeciwdziałania temu zjawisku przez ustawodawcę. Poglądu tego nie podzielam. Trudno mi sobie wyobrazić, że nominalna wysokość wynagrodzenia mogłaby być celowo zawyżana przez strony z myślą, że i tak zapłacona zostanie jedynie część tak zawyżonego wynagrodzenia, co skądinąd nie byłoby przecież w momencie przyznania wynagrodzenia przesądzone.

³ Za taką interpretacją opowiada się A.-M. Weber (2013, s. 746, 747).

⁴ Podobnie twierdzi chyba A. Jakubecki (2011, do art. 129 teza 1.), pisząc w kontekście uzasadnienia przepisu o chociażby tylko moralnej odpowiedzialności zarządzających za dopuszczenie do powstania podstaw ogłoszenia upadłości.

⁵ Por. Weber, 2013, s. 746. Chociaż traktuje ona przepis przede wszystkim jako sankcję za wyprowadzanie majątku dłużnika, pisze o art. 129 pr.upadł. również jako o sankcji w stosunku do zarządzającego lub nadzorującego za sam fakt upadłości dłużnika, uznając w związku z tym, że przepis jest oparty na domniemaniu winy zarządzającego lub nadzorującego za upadłość dłużnika, co autorka krytykuje. To stanowisko pozornie zbliżyłoby ją do drugiego z przedstawionych w tekście możliwych uzasadnień art. 129 pr.upadł., tyle że oceniałaby ona to uzasadnienie krytycznie oraz dopatrywała się przyczyn obciążenia zarządzających i nadzorujących częścią konsekwencji ogłoszenia upadłości dłużnika w ich „zawinienu” przy sprawowaniu zarządu czy nadzoru prowadzącym do upadłości, a nie w ich statusie jako quasi-inwestorów upadłego. O ile należy się zgodzić, że celem prawa upadłościowego nie jest ochrona wierzycieli przed upadłością, to inaczej niż przyjmuje autorka, nie jest nim również ochrona przed zbyt późnym zgłoszeniem wniosku o ogłoszenie upadłości (co jest rolą stosownej odpowiedzialności cywilnej czy publicznoprawnej). W prawie upadłościowym chodzi natomiast m.in. o sprawiedliwe rozłożenie konsekwencji niewypłacalności między różnych wierzycieli, a także między różnych innych interesariuszy, wśród których są także zarządzający i nadzorujący. Rozłożenie to nie musi wcale uwzględniać stopnia winy w doprowadzeniu dłużnika do stanu niewypłacalności. Winę tę (w rozumieniu potocznym) mogą zresztą ponosić także np. wierzyciele, zbyt liberalnie i bez odpowiedniego nadzoru finansujący dłużnika. Stąd niezasadna krytyka autorki art. 129 pr.upadł., który rzeczywiście nie daje się „wpasować” w zaproponowane dla niego przez autorkę jedno czy drugie uzasadnienie (sankcja za wyprowadzanie majątku czy sankcja za zawinięcie, złe sprawowanie zarządu czy nadzoru prowadzące do upadłości).

⁶ Na zatrudnianie w praktyce osób powiązanych z upadłym relacjami rodzinnymi czy własnościowymi na innych stanowiskach wskazuje A. Tomanek, (2005, s. 16).

⁷ Chyba inaczej twierdzi A. Jakubecki (2003, do art. 129, teza 7), dopuszczając stosowanie art. 127 pr.upadł. i art. 128 pr.upadł., ale w kontekście ówczesnego brzmienia art. 129 pr.upadł., które nie obejmowało wynagrodzeń już pobranych przed dniem ogłoszenia upadłości, a jedynie te pozostające zobowiązaniami upadłego. Stosowanie art. 127 pr.upadł. i art. 129 pr.upadł. miało więc wówczas rozwiązywać problem wynagrodzeń już wypłaconych. Tymczasem *de lege lata* przepisy te mogą być, jak wskazuję, stosowane równolegle do art. 129 pr.upadł., przy czym, co uzasadnia taką interpretację, odmienne są kryteria ich stosowania. Odmienne również A. Tomanek (2005), który odrzuca możliwość stosowania art. 128 pr.upadł. do wynagrodzenia pracowniczego jako przepis niedostosowany do stosunku pracy i proponuje w to miejsce uzupełniające stosowanie art. 8 k.p. oraz art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Przeciwnie stosowaniu art. 128 pr.upadł. do stosunku pracy i szerzej, traktując art. 129 pr.upadł. jako wyłączny przepis określający dopuszczalne ograniczenia korzyści z umów o pracę zawartych przed ogłoszeniem upadłości, wypowiedział się SN w wyroku z 9.07.2014 r., I PK 21/14.

⁸ Inaczej, dokonując subiektywizacji: Weber, 2013, s. 747; Jakubecki, 2011, do art. 129, teza 5; Chrapoński, 2021, do art. 129, teza 3; Zimmerman, 2022, do art. 129, nb. 7.

⁹ A. Tomanek (2005, s. 16) trafnie zwraca jednak uwagę, że należy uwzględnić zakres obowiązków zarządzających lub nadzorujących, ponieważ pojęcie zarządzającego lub nadzorującego nie jest jednorodne. Chodzi więc o przeciętne wynagrodzenie za wykonywanie tych samych lub zbliżonych zakresowo obowiązków (przy czym bez znaczenia będą różnice wynikające jedynie z cech konkretnego dłużnika, u którego to zarządzanie lub nadzorowanie ma miejsce jak np. wielkość jego obrotów, liczba zatrudnionych pracowników, wielkość jego majątku). Inna będzie więc z tej perspektywy np. sytuacja członka rady nadzorczej, a inna członka komisji rewizyjnej, ale taka sama członka rady nadzorczej w spółce A i członka rady nadzorczej w spółce B, chyba że zachodzą istotne różnice w zakresie kompetencji tych rad nadzorczych.

¹⁰ Inaczej: Gurynow, 2016, s. 410.

¹¹ Tak też: Tomanek, 2004, s. 22; Jakubecki, 2011, komentarz do art. 129, teza 5; Gurynow, 2016, s. 409. Przy tym A. Tomanek ocenia wymaganie takiej kumulacji krytycznie (2004, s. 17), uznając, że prowadzi to do wykluczenia skorzystania z art. 129 pr.upadł. w przypadkach merytorycznie uzasadniających jego stosowanie. Oceny tej nie podzielam, ale jest to kwestia wyważania interesów wierzycieli upadłego, a z drugiej strony zarządzającego lub nadzorującego, a więc kwestia ocenna z zakresu polityki prawa.

¹² Tak też: Jakubecki, 2011, komentarz do art. 129, teza 5; Zimmerman, 2021, komentarz do art. 129, nb. 8.

¹³ Tak też: Jakubecki, 2011, komentarz do art. 129, teza 5; Tomanek, 2005, s. 14.

¹⁴ Tak też: Jakubecki, 2011, komentarz do art. 129, teza 8; Janda, 2020, komentarz do art. 129, teza 4.

¹⁵ Inaczej twierdzi A. Tomanek (2005, s. 17), uznając prawidłowe lub nieprawidłowe wykonywanie obowiązków przez zarządzającego lub nadzorującego za istotne kryterium decyzji sędziego-komisarza. Argumentu tego nie podzielam, uznając, że w myśl uzasadnienia przypisanego przeze mnie przepisowi jest on adresowany także do przypadku należytego wykonywania funkcji przez zarządzającego lub nadzorującego.

¹⁶ Inaczej uważa R. Adamus (2021, do art. 185, nb. 30), który stwierdza, że w tym przypadku sędzia-komisarz bezpośrednio ingeruje w stosunki umowne.

¹⁷ Szerzej na temat wynagrodzenia i jego określenia w umowie lub uchwale organu: Tomanek, 2005, s. 17–18. Odmienne niż ten autor uważam jednak, że wynagrodzenie za pracę należy na gruncie art. 129 pr.upadł. rozumieć w sposób autonomiczny i obejmować nim w przypadku pracownika upadłego całość należności ze stosunku pracy (a więc wszystkie wypłaty i świadczenia rzeczowe mające swoją podstawę w stosunku pracy), z zastrzeżeniem jedynie świadczeń związanych z rozwiązaniem stosunku pracy. Opozycja między wynagrodzeniem za pracę, o którym mowa w art. 129 ust. 1 pr.upadł., a świadczeniami związanymi z rozwiązaniem stosunku pracy lub umowy o usługi związane z zarządem przedsiębiorstwem leżałaby więc w tym, czy chodzi o świadczenia związane z kontynuowaniem umowy, czy z jej rozwiązaniem. Przemawia za tym potrzeba funkcjonalna, ale także взгляд na zachowanie jednoci z zastosowaniem art. 129 pr.upadł. do całości wynagrodzeń wynikających z umowy o świadczenie usług lub uchwały organu upadłego.

¹⁸ Należy odrzucić interpretację przyjmującą, że prawo do wynagrodzenia za okres przypadający od dnia ogłoszenia upadłości wygasa z momentem ogłoszenia upadłości, jeżeli zostało ono przyznane uchwałą. Tak jednak na przykładzie członków rady nadzorczej twierdzą M. Geromin, M. Krawczyk i A. Sukiennik (2019, s. 72), traktując stosunek członkostwa w organie spółki jako stosunek zlecenia i przewidując w związku z tym jego wygaśnięcie stosownie do art. 102 § 1 pr.upadł., ale tylko w zakresie prawa członka organu do wynagrodzenia przyznanego uchwałą, a już nie w zakresie samego członkostwa w organie. O ile zastosowanie art. 102 § 1 pr.upadł. nie będzie budziło wątpliwości w przypadku umowy zlecenia dotyczącej pełnienia funkcji członka zarządu i w związku z tym rzeczywiście dojdzie w momencie ogłoszenia upadłości do wygaśnięcia prawa do wynagrodzenia za dalszy okres przyznanego członkowi zarządu w ramach takiej umowy, to już nie ma to zastosowania do takiego wynagrodzenia przyznanego członkowi organu uchwałą, tudzież w ramach umowy o pracę. Wygaśnięciu umowy zlecenia towarzyszy zresztą wygaśnięcie obowiązków członka zarządu w ramach takiej umowy (w szczególności wygaśnięcie obowiązku zleceniobiorcy niedoprowadzania do przedterminowego wygaśnięcia jego mandatu jako członka zarządu, np. w konsekwencji złożenia rezygnacji), podczas gdy dalszemu członkostwu w organie musi towarzyszyć utrzymanie wszystkich praw przyznanych mu w ramach tego stosunku członkostwa w organie (a więc uchwałą).

¹⁹ Tak też Zimmerman, 2021, komentarz do art. 129, nb. 9.

²⁰ Ze względu na brzmienie przepisu odwołujące się m.in. do „osoby świadczącej usługi związane z zarządem lub nadzorem nad przedsiębiorstwem upadłego” wątpliwości zgłaszają M. Geromin, M. Krawczyk i A. Sukiennik (2019, s. 72). Pojęcie usługi musi tu jednak być rozumiane autonomicznie, a nie w sensie bycia stroną umowy o świadczenie usług w rozumieniu art. 750 k.c.

²¹ Tak też Janda, 2020, komentarz do art. 129, teza 6.

²² Tak też Jakubecki, 2011, komentarz do art. 129, teza 6.

²³ Tak też Adamus, 2021, komentarz do art. 185, nb. 26, 27. Odmienne: Gurgul, 2020, komentarz do art. 185, nb. 5. Jeszcze inaczej widzi to R. Zimmerman (2022, art. 185, nb. 6), który przyjmuje, że kosztami postępowania upadłościowego są wynagrodzenia piastunów organów wynikające z powołania lub mianowania, a wynagrodzenia umowne piastunów organów *lege non distinguente* stanowią inne zobowiązania masy upadłości w rozumieniu art. 230 ust. 2 pr.upadł. Nie jest jasne, czy w związku z tym według tego autora nowe umowy o pracę z piastunami organów mogłyby być zawierane jedynie przez syndyka, co prowadziłoby w praktyce do faktycznego „ubezwłasnowolnienia” współników upadłego w zakresie wyboru piastunów jego organów, a więc i paraliżu wykonywania praw upadłego jako uczestnika postępowania.

²⁴ O objęciu art. 185 ust. 4 pr.upadł. kosztów funkcjonowania organów upadłego wynikających z zobowiązań zaciągniętych jeszcze przed ogłoszeniem upadłości wspomina R. Adamus (2021, komentarz do art. 185, nb. 29). Oznaczałoby to konsekwentnie, czemu się sprzeciwiam, odrzucając taką interpretację, że wierzyciel mógłby być w różnej sytuacji, np. dlatego, że przed ogłoszeniem upadłości wynajął upadłemu lokal na siedzibę zarządu upadłego, a nie np. na inne biuro upadłego. W myśl krytykowanej przeze mnie interpretacji w tym drugim przypadku zobowiązanie do zapłaty czynszu za okres po ogłoszeniu upadłości stanowiłoby koszty postępowania upadłościowego jedynie w razie wydania przez sędziego-komisarza stosownego postanowienia na podstawie art. 185 ust. 4 pr.upadł., a konsekwentnie w przeciwnym

razie nie podlegałoby ono zaspokojeniu w postępowaniu upadłościowym i to mimo że czynsz za okres sprzed ogłoszenia upadłości podlegałby w nim zaspokojeniu jako zobowiązanie upadłego.

²⁵ Tak – wydaje się – twierdzi D. Chrapoński (2021, komentarz do art. 129, teza 4), pisząc, że „jednocześnie sędzia-komisarz określa podlegające zaspokojeniu z masy upadłości wynagrodzenie wskazanych powyżej osób”.

²⁶ Jeszcze inaczej uważa P. Janda (2020, komentarz do art. 185, teza 7), który przyjmuje, że w art. 185 pr.upadł. chodzi jedynie o „bezpośrednie”, a nie „pośrednie” koszty funkcjonowania organów, gdzie do tych ostatnich zalicza on wynagrodzenie piastunów organów (inaczej jednak ten sam autor pod tezą 6). Konkluzja ta oznaczałaby, że zobowiązania zaciągane w ramach zawartych po ogłoszeniu upadłości umów o pracę czy świadczenie usług z piastunami organów upadłego (np. w konsekwencji powołania nowych osób w skład tych organów) w ogóle nie mogłyby być zaspokajane w postępowaniu upadłościowym. Art. 185 ust. 4 pr.upadł. nie tylko służy bowiem limitowaniu, w jakim zakresie koszty funkcjonowania organów upadłego stanowią koszty postępowania upadłościowego (co jest jego drugorzędną funkcją), ale przede wszystkim pozwala je traktować jako koszty postępowania upadłościowego (i zobowiązania masy upadłości). Bez tego przepisu nie podlegałyby one bowiem zaspokojeniu w ramach postępowania upadłościowego, bo nie stanowiłyby kosztów postępowania upadłościowego w rozumieniu art. 230 ust. 1 pr.upadł. ani innych zobowiązań masy upadłości, o których mowa w art. 230 ust. 1 pr.upadł., szczególnie, że nie wynikałyby one z czynności syndyka, ale z czynności upadłego.

²⁷ Inaczej twierdzą chyba M. Geromin, M. Krawczyk i A. Sukiennik (2019, s. 73), mówiąc o ustaleniu wynagrodzenia członka rady nadzorczej postanowieniem sędziego-komisarza.

²⁸ Tak też Zimmerman, 2021, do art. 129, nb. 7 oraz wyr. SN z 23.3.2012 r., II PK 169/11. Inaczej twierdzi R. Adamus (2021, komentarz do art. 185, nb. 30), który przyjmuje, że postanowienie sędziego-komisarza oznaczające, że wynagrodzenie nie będzie w całości skuteczne wobec masy upadłości, ma być podstawą wypowiedzenia zmieniającego czy zmiany umowy o pracę za porozumieniem stron, a w przypadku innej umowy podstawą jej rozwiązania w przewidzianym w niej trybie (przy czym postanowienie takiej umowy uniemożliwiające jej rozwiązanie w rozsądnym terminie miało być bezskuteczne w stosunku do masy upadłości na podstawie art. 84 ust. 1 pr.upadł. jako uniemożliwiające lub utrudniające osiągnięcie celów postępowania upadłościowego). Autor ten zakłada więc, że bezskuteczność w stosunku do masy upadłości należy koniecznie „przełożyć” na treść stosunku prawnego, zamiast – jak ja przyjmuję – że stosunek ten pozostanie w relacji upadły a piastun organu przy dotychczasowej treści, co oczywiście nie wyklucza korzystania przez strony z uprawnień ustawowych czy umownych, co nie jest jednak przez art. 185 ust. 4 pr.upadł. czy wydane na jego podstawie postanowienie sędziego-komisarza wymuszone ani nie jest konieczne dla osiągnięcia jego celów.

²⁹ Podobnie uważa P. Zimmerman (2022, art. 185, nb. 6), wręcz zakładając, że postanowienie sędziego-komisarza zostanie wydane dopiero po zaistnieniu wydatku. Wydaje się, że w praktyce zasada będzie jednak odwrotna: kontrahent upadłego zaciągającego po ogłoszeniu upadłości zobowiązanie w związku z funkcjonowaniem organów upadłego (np. wynajmujący lokal dla odbycia walnego zgromadzenia) będzie chciał z góry upewnić się, że zobowiązanie to będzie stanowiło koszty postępowania upadłościowego i jako takie będzie podlegało zaspokojeniu z masy upadłości. Służyć temu będzie wydanie postanowienia sędziego-komisarza z góry.

Bibliografia/References

- Adamus, R. (2021). *Prawo upadłościowe. Komentarz*. C.H.Beck.
- Chrapoński, D. (2021). W: A. J. Witosz (Red.), *Prawo upadłościowe. Komentarz*. Wolters Kluwer.
- Geromin, M., Krawczyk, M., & Sukiennik, A. (2019). Funkcjonowanie rady nadzorczej w postępowaniu upadłościowym. *Doradca Restrukturyzacyjny*, (3).
- Gurgul, S. (2020). *Prawo upadłościowe. Prawo restrukturyzacyjne. Komentarz*. C.H.Beck.
- Gurynow, A. (2016). Nowelizacja prawa upadłościowego a stosunek pracy. *Monitor Prawa Pracy*, (8).
- Jakubecki, A. (2004). W: A. Jakubecki & F. Zedler, *Prawo upadłościowe i naprawcze. Komentarz*. Wolters Kluwer.
- Jakubecki, A. (2011). W: A. Jakubecki, & F. Zedler, *Prawo upadłościowe i naprawcze. Komentarz*. Wolters Kluwer.
- Janda, P. (2020). *Prawo upadłościowe. Komentarz*. Wolters Kluwer.
- Tomanek, A. (2004). Ustalenie wierzytelności pracowniczych w postępowaniu upadłościowym. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (8).
- Tomanek, A. (2005). Ograniczenie nadmiernych wynagrodzeń kadry menedżerskiej w postępowaniu upadłościowym. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (5).
- Weber, A.-M. (2013). Redukcja wynagrodzenia członka zarządu upadłej spółki na tle innych sankcji za niezgłoszenie wniosku o ogłoszenie upadłości. *Monitor Prawniczy*, (14).
- Zimmerman, P. (2022). *Prawo upadłościowe. Prawo restrukturyzacyjne. Komentarz*. C.H.Beck.

Dr hab. Artur Nowacki, prof. UW

Profesor w Katedrze Prawa Handlowego na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego oraz radca prawny w Warszawie.

Dr hab. Artur Nowacki, prof. UW

Professor at the Department of Commercial Law at the Faculty of Law and Administration of the University of Warsaw and legal adviser in Warsaw.



Błażej Podgórski

**WPŁYW CZYNNIKÓW I NIEOCZEKIWANYCH
ZDARZEŃ POLITYCZNYCH
NA RYNKI KAPITAŁOWE**

Książka dostępna na stronie www.pwe.com.pl