

Sygn. akt IV P 32/18

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 sierpnia 2018 r.

Sąd Rejonowy w Suwałkach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Karol Kwiatkowski
Protokolant:	st. sekr. sądowy Agnieszka Krysiuk

po rozpoznaniu w dniu 22 sierpnia 2018 r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa C. O. (1)

przeciwko Syndykowi Masy Upadłości Tartak (...) Sp. z o. o. w upadłości z/s w P.

o zapłatę odprawy i ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy

I. Zasądza od pozwanego **syndyka masy upadłości Tartak (...) Sp. z o.o. w upadłości z siedzibą w P.** na rzecz powoda **C. O. (1)** kwotę **31.560,16 zł** (trzydzieści jeden tysięcy pięćset sześćdziesiąt złotych 16/100) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 02.12.2016r. do dnia zapłaty.

II. Zasądza od pozwanego **syndyka masy upadłości Tartak (...) Sp. z o.o. w upadłości z siedzibą w P.** na rzecz powoda **C. O. (1)** kwotę 2.700,00 zł. (dwa tysiące siedemset złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

III. Odstępuje od obciążania pozwanego **syndyka masy upadłości Tartak (...) Sp. z o.o. w upadłości z siedzibą w P.** brakującymi kosztami procesu.

SSR Karol Kwiatkowski

Sygn. akt IV P 32/18

## UZASADNIENIE

Powód C. O. (1) w pozwie skierowanym przeciwko syndykowi masy upadłości Tartak (...) sp. z o.o. w upadłości z siedzibą w P. domagał się zapłaty kwoty 31.560,16 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 2 grudnia 2016 r. do dnia zapłaty oraz kosztami procesu w tym kosztami zastępstwa procesowego wg norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu wskazał, iż zatrudniony był od dnia 1.01.2004 r. na stanowisku Prezesa Zarządu w przedsiębiorstwie pracodawcy - Tartak (...) Sp. z o.o., w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy. Postanowieniem Sądu Rejonowego w B., Wydziału VIII Gospodarczego, z dnia 13.10.2016 r. sygn. akt VIII GU 154/16 ogłoszona została upadłość likwidacyjna pracodawcy. Pismem z dnia 27.10.2016 r. działający w imieniu pracodawcy syndyk masy upadłości Tartak (...) Sp. z o.o. w (...) wypowiedział powodowi stosunek pracy na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy w zw. z art. 41<sup>1</sup> § 1 Kodeksu pracy z zachowaniem skróconego okresu

wypowiedzenia 1 miesiąca tj. do dnia 30.11.2016 r. Powód nie otrzymał od pozwanego należnych mu następujących kwot:

- 19.560,16 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop,
- 12.000,00 zł tytułem odprawy należnej na podstawie art. 8 ust. 1 pkt 3 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Powód otrzymał od pozwanego świadectwo pracy datowane na dzień 30.11.2016 r., w którym pozwany niezgodnie ze stanem faktycznym wskazał, iż powodowi wypłacono ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Powód wskazał, iż należności objęte pozwem jako powstałe po ogłoszeniu upadłości pracodawcy (13.10.2016 r.) nie stanowią wierzytelności upadłościowych i nie podlegają zgłoszeniu na listę wierzytelności. Stanowią one tzw. wierzytelności w stosunku do masy (określane też jako długi "masy upadłości") i wszystkie stały się wymagalne po dniu rozwiązania stosunku pracy z powodem.

Nakazem zapłaty wydanym w postępowaniu upominawczym w dniu 17.04.2018 r. w sprawie IV Np. 15/18 Sąd uwzględnił powództwo w całości.

W sprzeciwie wniesionym w całości od tego nakazu pozwany domagał się oddalenia powództwa oraz zasądzenia od powoda na swoją rzecz zwrotu kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

Pozwany zaprzeczył by powodowi przysługiwały roszczenia objęte pozwem, a nadto by posiadały one walor wymagalności. Pozwany podniósł zarzut przedwczesności powództwa, a nadto zarzut nie udowodnienia roszczenia objętego pozwem w całości. Ponadto podniósł zarzut braku legitymacji procesowej biernej po stronie syndyka, bowiem syndyk nie ma legitymacji procesowej do występowania w pozwie, gdyż roszczenie pozwu roszczenie jest zobowiązaniem masy upadłości i podlega zaspokojeniu jedynie z masy w drodze planu podziału tak jak inne wierzytelności upadłego zgodnie z przepisami w tym względzie obowiązującego prawa. W sprawie jak wynika z pozwu roszczenie pozwu jest opisane jako roszczenie do upadłego i zostało uznane przez syndyka masy upadłości i zostało częściowo nawet zapłacone. Z tego też względu do czasu zakończenia postępowania upadłościowego, a z pewnością do czasu ostatniego planu podziału funduszy masy upadłości powództwo jest niedopuszczalne, za racji uwzględnienia wierzytelności objętej pozwem jako należnej powodowi z masy upadłości. Pozwany z ostrożności procesowej zakwestionował sposób wyliczenia roszczenia objętego pozwem, wskazując, iż powód nie wskazuje w sposób precyzyjny w jaki sposób określił wymiar składowych roszczenia objętego pozwem - co determinuje jego chybiony oraz bezprzedmiotowy charakter. Wskazał, iż nie jest zobowiązany do wypłaty na rzecz powoda świadczeń objętych pozwem, a powód nie posiada tytułu prawnego do żądania ich zapłaty wobec syndyka masy upadłościowej, w sytuacji gdy w masie upadłości brak jest środków na zaspokojenie wszystkich roszczeń wierzycieli upadłego w całości. Pozwany może kwestionować w drodze odpowiednich środków ewentualne plany podziału środków uzyskanych z likwidacji masy, a odrębny pozew o zapłatę jest niedopuszczalny, bowiem w istocie prowadziły do sytuacji w której z pominięciem kategorii zaspokajania powód otrzymał by środki pieniężne dochodzone roszczeniem pozwu. Nadto pozwany wskazał, iż na tą chwilę nie dokonał spieniężenia wszelkich składników majątkowych upadłego, a nadto nie sporządził ostatecznego planu podziału wydatkowania tychże środków - kiedy to syndyk określi stopień ewentualnego zaspokojenia powoda - ponad środki, które powód dotychczas już otrzymał. Pozwany w dacie wytoczenia powództwa przekazał na rzecz powoda wszelkie środki uzyskane z FGŚP - a żądania powoda ponad otrzymaną z tego tytułu łączną kwotę nie odnajdują uzasadnienia prawnego oraz faktycznego. Podniósł, iż pozwany przekazał na rzecz powoda wszelkie należne oraz dostępne w tym zakresie środki finansowe - co m.in. powód przyznaje w treści wniesionego pozwu. Po stronie syndyka masy upadłości nie istnieje generalny i abstrakcyjny obowiązek zaspokojenia roszczeń, na które wskazuje powód, zaś w przypadku braku tychże środków w masie spadkowej, a także braku ich pozyskania z FGŚP - po stronie syndyka nie dochodzi do aktualizacji obowiązku zapłaty dalszych roszczeń danego pracownika, w tym przypadku powoda - zwłaszcza przed sporządzeniem ostatecznego planu podziału środków pozyskanych z tytułu likwidacji majątku upadłego. Po ogłoszeniu upadłości Spółki Tartak (...) Sp. z o.o.

syndyk zgłosił do Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych zwanego dalej FGŚP zaległe wynagrodzenia poprzedzające datę ogłoszenia upadłości pracodawcy powoda. Zaległość wykazana dla powoda dotyczyła września 2016 r. i wynosiła 4.000,00 zł brutto. Dodatkowo zostało doliczone wynagrodzenie za październik 2016 r. licząc od 01.10.2016-12.10.2016 r. w kwocie 1.523,81 zł brutto wynikające z listy płac. Wynagrodzenie rozliczeniowe w kwocie 3.920,51 zł netto za wyżej podane okresy zostało wypłacone powodowi w dniu 09.12.2016 r. Wynagrodzenie na podstawie listy płac za okres po upadłości 13-31.10.2016 r. w kwocie 2.476,19 zł brutto zostało wypłacone w dniu 10.02.2017 r. (1.724,40 zł netto). Wynagrodzenie podstawowe na podstawie listy płac za okres 11.2016 r. w kwocie 4.000,00 brutto zostało wypłacone przez syndyka w dniu 13.02.2017 r. (2.857,96 zł netto).

Z listy płac za 11.2016 r. wynika również wynagrodzenie upadłego dotyczące:

- odszkodowania z tyt. skróconego okresu wypowiedzenia w kwocie 8.000,00 zł brutto (które zostało wypłacone ze środków FGŚP w dniu 08.03.2017 r. w kwocie 6.560,00 zł.),

- odprawy w związku z ustawą o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w kwocie 12.000,00 zł brutto (odprawa została zgłoszona do FGŚP, ale nie została wypłacona z powodu niespełnienia zasad jej wypłaty, o czym powód został poinformowany w piśmie skierowanym do niego w dniu 10.04.2017 r.),

- ekwiwalentu za urlop w kwocie 19.560,16 zł brutto (ekwiwalent za urlop nie został wypłacony z uwagi na to, że syndyk zgodnie z art. 230 pkt 2 Prawo upadłościowe zaliczył tę część wynagrodzenia do innych zobowiązań masy upadłości).

Syndyk przelał na rzecz powoda z tytułu umowy o pracę wraz z odszkodowaniem kwotę w wysokości 15 062,87 zł netto.

### ***Sąd ustalił, co następuje:***

Powód C. O. (1) pozostawał w zatrudnieniu w pozwanej Tartak (...) sp. z o.o. w P. w okresie od dnia 01.01.2004 r. do dnia 30.11.2016r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku Prezesa Zarządu Spółki (dowód: umowa o pracę k. 100, świadectwo pracy k. 12, 72 k. 43 koperta).

Stosunek pracy ustał w wyniku wypowiedzenia przez pracodawcę – art. 30§1 pkt 2 kp w zw. z art. 41<sup>1</sup>§1 kp – z powodu ogłoszenia upadłości obejmującej likwidację majątku spółki (dowód: wypowiedzenie umowy o pracę k. 73, świadectwo pracy k. 12, 72, odpis z KRS k. 19-22).

Postanowieniem Sądu Rejonowego w Białymstoku VIII Wydziału Gospodarczego z dnia 13.10.2016 r. sygn. akt VIII GU 154/162 ogłoszona została upadłość Tartak (...) sp. z o.o. w P. obejmującą likwidację majątku w/w spółki (dowód: wypowiedzenie umowy o pracę k. 73, odpis z KRS k. 19-22).

W związku z ustaniem stosunku pracy powstały naliczone przez pracodawcę i nieuregulowane należności powoda C. O. (1) : z tytułu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w kwocie 19.560,16 zł. oraz odprawy na podstawie ustawy o zwolnieniach grupowych w kwocie 12.000,00 zł. (dowód zaświadczenie k. 54, listy płac k. 55-71, 109-197, ewidencja czasu pracy k. 107-108, , wykaz uzupełniający niezaspokojonych roszczeń pracowniczych k. 201-204, pismo Wojewódzkiego Urzędu Pracy w B. z dnia 2.03.2017r. RF.4600-4/16 k. 205-208, naliczenie odprawy k. 209).

### ***Sąd zważył, co następuje:***

Bezsporne jest, iż pozwany posiada wobec powoda – b. pracownika wierzytelność wskazaną w pozwie z tytułu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop (w kwocie 19.560,16 zł.) oraz odprawy na podstawie ustawy o zwolnieniach grupowych (w kwocie 12.000,00 zł.), tj. łącznie 31.560,16 zł. Okoliczność ta została wprost przyznana przez pozwanego. Jak wynika z treści sprzeciwu (k. 53), odpisu z KRS dot. pozwanej spółki (k. 19-22) oraz list płac (listy płac k. 55-71, 109-197, wykaz uzupełniający niezaspokojonych roszczeń pracowniczych k. 201-204, pismo Wojewódzkiego

Urzędu Pracy w B. z dnia 2.03.2017r. RF.4600-4/16 k. 205-208, naliczenie odprawy k. 209), wierzytelność ta powstała po ogłoszeniu upadłości i nie jest objęta listą wierzytelności (bezsporne).

Dla porządku jedynie Sąd wskazuje, iż w okolicznościach sprawy podstawą roszczenia o zapłatę odprawy z tytułu zwolnienia grupowego jest art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.2016 poz. 1474 ze zm.) natomiast podstawą żądania zapłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy jest art.171 §1 kp.

Uwzględnieniu roszczenia w całości nie sprzeciwia się, w ocenie Sądu, odmowa wypłaty świadczenia tytułem odprawy z ustawy „o zwolnieniach grupowych” przez Wojewódzki Urząd Pracy w B..

Odmowa wypłaty w/w odpraw pieniężnych wynika z oceny w/w Funduszu, że w przypadku rozwiązywania stosunków pracy m.in. z powodów nie miały już zastosowania przepisy ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy... W jego przypadku nie zostały spełnione przesłanki określone w art. 1 i art. 10 tej ustawy dotyczące wymaganego stanu zatrudnienia u pracodawcy dokonującego zwolnień pracowników z przyczyn ich niedotyczących istniejącego w okresie rozwiązywania umów o pracę na podstawie porozumienia stron lub wypowiedzeń ze strony pracodawcy, który nie może przekraczać 30 dni. Zgodnie z art. 1 ust. 1 pkt 1 w/w ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy... jej przepisy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego, co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje, co najmniej 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników (tj. tak, jak w przypadku spółki TARTAK (...)). W przypadku dokonywania zwolnień indywidualnych z przyczyn niedotyczących pracowników limit zatrudniania przez pracodawcę, co najmniej 20 pracowników i 30-dniowego okresu dokonywania zwolnień jest także wymagany, co potwierdza treść art. 10 ust. 1 w/w ustawy.

Bieg 30-dniowego terminu kwalifikującego zwolnienia pracowników dokonywane przez TARTAK (...) sp. z o.o. do kategorii zwolnień grupowych rozpoczął się w dniu 27.09.2016 r., kiedy to w/w pracodawca (zatrudniający na ten dzień, co najmniej 20 pracowników) wręczył 18 pracownikom oświadczenia o rozwiązaniu stosunków pracy, w tym z 12 pracownikami zawarł porozumienia o rozwiązaniu umów o pracę z dniem 30.09.2016 r. A zatem z dniem 27.10.2016 r. został wyczerpany 30-dniowy okres „1 tury” zwolnień grupowych.

W związku z powyższym, aby zakwalifikować wręczane pracownikom począwszy od dnia. 28.10.2016 r. oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika do kategorii zwolnień grupowych, należało na nowo spełniać warunki z art. 1 lub art. 10 w/w ustawy, w tym wymóg zatrudniania przez pracodawcę, co najmniej 20 pracowników. Tymczasem w tym dniu spółka TARTAK (...) nie zatrudniała wymaganej w/w przepisem liczby pracowników, bowiem z dniem 30.09.2016 r. ustały stosunki pracy 12 osobom - a zatem na dzień wręczenia oświadczeń pracodawcy pracownikom ujętym w poz. 3-9 wykazu (tj. na dzień 31.10.2016 r), nie obowiązywały go już zasady zwalniania pracowników w trybie ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach... ze względu na stan zatrudnienia.

Fakt niezatrudniania wymaganej powyższym przepisem liczby pracowników na dzień dokonania oświadczeń o rozwiązaniu umów o pracę w stosunku do osób objętych złożonym wykazem uzupełniającym, wymienionych w poz. 3-9 wykazu, wynika z korespondencji kierowanej przez syndyka na adres Funduszu, a także dokumentów zgromadzonych w sprawie. Wynika z nich, że na dzień składania w/w oświadczeń spółka nie zatrudniała już co najmniej 20 pracowników.

/por. pismo Wojewódzkiego Urzędu Pracy w B. z dnia 2.03.2017r. nr RF.4600-4/16 k. 205-208/

Powyższe stanowisko Wojewódzkiego Urzędu Pracy w B. nie może stanowić podstawy do odmowy wypłacenia odprawy z tytułu zwolnień grupowych (ze względów prawnych), ponieważ pracodawca przyznał powodowi prawo

do takiego świadczenia, ujął je w liście płac oraz przedstawił do realizacji w trybie przepisów o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy.

Przemawia za taką oceną zasada uprzywilejowania pracownika wyrażona w art. 18§1 kp, zgodnie z którym postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy.

M. in. na tle stosowania tego przepisu wypowiedział się Sąd Apelacyjny w Krakowie, który w wyroku z dnia 12.09.2012r. III APa 18/12 stwierdził, iż całkowicie bezzasadne jest twierdzenie, że wynagrodzenie pracownika nie może być niezgodne z układem zbiorowym pracy. Owszem, istnieje taka reguła, lecz ma ona charakter jednokierunkowy - znajduje zastosowanie wyłącznie na korzyść pracownika. Przepis art. 18 § 1 KP wprowadza zasadę uprzywilejowania pracownika, stanowiąc, że postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. Istotą wspomnianej zasady jest zakaz regulowania indywidualnej treści stosunku pracy w umowie o pracę w sposób mniej korzystny dla pracownika niż przewidują to przepisy prawa pracy, w tym układ zbiorowy pracy obowiązujący u pracodawcy. Nie istnieje natomiast zasada odwrotna, to znaczy taka, która zabraniałaby zawierania umów bardziej korzystnych dla pracownika niż te przepisy. Zatem wynagrodzenie wynikające z umowy o pracę należne jest w wysokości w niej ustalonej, mimo iż przewyższała ona kwotę przewidzianą w zakładowym układzie zbiorowym za pracę na danym stanowisku.

Powyższy pogląd Sąd w całości popiera. Zatem zasada uprzywilejowania pracownika przemawia w przedmiotowej sprawie za wymagalnością roszczenia o wypłatę odprawy z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika, skoro prawo do tego świadczenia przyznał pracodawca, mimo, iż formalnie z przepisów prawa nie wynika uprawnienie do niego (vide: pismo Wojewódzkiego Urzędu Pracy w B. z dnia 2.03.2017r. nr RF.4600-4/16 k. 205-208).

Zarzuty pozwanego zawarte w sprzeciwie od nakazu zapłaty dotyczące braku legitymacji procesowej biernej po stronie syndyka, a ponadto, że syndyk nie jest zobowiązany do wypłaty na rzecz powoda świadczeń objętych pozwem, a powód nie posiada tytułu prawnego do żądania ich zapłaty wobec syndyka masy upadłościowej, w sytuacji gdy w masie upadłości brak jest środków na zaspokojenie wszystkich roszczeń wierzycieli upadłego w całości i, że pozwany może kwestionować w drodze odpowiednich środków ewentualne plany podziału środków uzyskanych z likwidacji masy, a odrębny pozew o zapłatę jest niedopuszczalny, bowiem w istocie prowadziłby do sytuacji, w której z pominięciem kategorii zaspokajania powód otrzymał by środki pieniężne dochodzone roszczeniem pozwu, nie znajduje uzasadnienia w przepisach prawa upadłościowego.

Stosunek pracy z powodem został rozwiązany przez syndyka masy upadłości, a przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była upadłość przedsiębiorstwa - pracodawcy powoda. Zgodnie z prawem upadłościowym z dniem ogłoszenia upadłości majątek upadłego staje się masą upadłości, która służy zaspokojeniu wierzycieli upadłego. Od tego momentu majątkiem przedsiębiorstwa zarządza syndyk, który w przeciwieństwie do pracodawcy nie ma na celu prowadzenia przedsiębiorstwa w celu osiągnięcia zysku. Jego głównym zadaniem jest wywiązanie się z zobowiązań upadłego przedsiębiorstwa wobec jego wierzycieli. Stan upadłości przedsiębiorstwa ma szczególny wpływ na stosunki pracownicze. W miejsce dotychczasowego pracodawcy wstępuje syndyk masy upadłości, jego odpowiedzialność za zobowiązania ze stosunku pracy łączącego dotychczasowego pracodawcę z pracownikami z mocy przepisów kodeksu pracy jest ograniczona, pracownik wobec syndyka masy upadłości nie może powoływać się na przepisy prawa pracy dotyczące ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę. Powyższe ograniczenie odpowiedzialności wynika wprost z treści art. 41<sup>1</sup> § 1 KP, który stanowi, że w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, nie stosuje się przepisów art. 38, 39 i 41, ani przepisów szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę. Odpowiedzialność syndyka za zobowiązania ze stosunku pracy podlega także ograniczeniu ze względu na „kondycję” ekonomiczną upadłego przedsiębiorstwa, syndyk prowadzi likwidację przedsiębiorstwa w ten sposób, aby z masy upadłości zaspokoić jak największą grupę wierzycieli. Cel ten realizuje zgodnie z postanowieniami ustawy z dnia 28 lutego 2003 r. Prawo upadłościowe (Dz.U. z

2017 r. poz. 2344 ze zm.). Przepis art. 342 ust. 1 powyższej ustawy zalicza do wierzytelności i należności podlegających zaspokojeniu z funduszu masy upadłości „należności ze stosunku pracy” przypadające za czas po ogłoszeniu upadłości (jako inne niż koszty postępowania upadłościowego zobowiązania masy upadłości – art. 230 ust. 1 ustawy - Prawo upadłościowe).

W ocenie Sądu treść przepisu art. 342 Prawa upadłościowego nie wyklucza uwzględnienia zarówno wierzytelności z tytułu należności głównej, jak i z tytułu odsetek od tej wierzytelności. Przy czym wierzytelności z tytułu należności głównej (zaliczonej w rozpoznawanej sprawie do drugiej kategorii – inne niż koszty postępowania upadłościowego zobowiązania masy upadłości) ulegają zaspokojeniu z masy upadłości w drugiej kategorii. Natomiast odsetki od tej należności podlegają zaspokojeniu stosownie do treści art. 342 ust. 1 pkt 3 Prawa upadłościowego w trzeciej kategorii.

Zakwalifikowanie w postępowaniu upadłościowym odsetek do odrębnej kategorii zaspokojenia wobec należności głównej jest konsekwencją poglądu, zgodnie z którym charakter obu należności jest różny. Analizy prawnej powyższego zagadnienia dokonał Naczelny Sąd Administracyjny w uzasadnieniu uchwały z dnia 18 czerwca 2007 r., sygn. akt II FPS 6/06, w którym stwierdzono, że o ile zaległość podatkowa syndyka jako płatnika podatku stanowi w świetle obowiązujących przepisów koszt postępowania upadłościowego, to wykładnia przepisów Prawa upadłościowego, jak również Ordynacji podatkowej nie daje podstaw, aby do kosztów takich zaliczyć odsetki od zaległości podatkowych. Sąd podkreślił, że odsetki, pomimo ich charakteru ubocznego i pochodnego względem wierzytelności głównej, nie dzielą losu tej należności, albowiem z jednoznacznie wyrażonej woli ustawodawcy zaliczone zostały do innej, odrębnej kategorii zaspokojenia, a zaakceptowanie stanowiska przeciwnego oznaczałoby nieuzasadnione pominięcie całego obszaru normatywnego prawa upadłościowego, dotyczącego kolejności zaspokajania wierzycieli.

Stąd też Sąd nie znalazł podstaw do oddalenia powództwa w części dotyczącej żądania zasądzenia również odsetek ustawowych za opóźnienie od należności głównej – na którą składają się roszczenia z tytułu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy i odprawy z ustawy „o zwolnieniach grupowych” – zasądzonych na podstawie art. 359 §1 i §2 kc w zw. z art. 300 kp w zw. z art. 85 kp. Odsetki te zasądzono zgodnie z żądaniem pozwu od dnia 2.12.2016r., albowiem należność główna stała się wymagalna z dniem 1.12.2016r. (umowa o pracę rozwiązana została z dniem 30.11.2016r.).

Wskazać również należy, iż zgodnie z treścią art. 144 §1 ustawy – Prawo upadłościowe, po ogłoszeniu upadłości postępowania sądowe, administracyjne lub sądowo administracyjne dotyczące masy upadłości mogą być wszczęte i prowadzone wyłącznie przez syndyka albo przeciwko niemu. Stąd też pozwany syndyk, wbrew odmiennemu jego stanowisku, posiada legitymację bierną w rozpoznawanej sprawie.

Również zarzut pozwanego, iż sposób wyliczenia roszczenia objętego pozwem determinuje jego chybiony oraz bezprzedmiotowy charakter (przede wszystkim z tego powodu, iż powód nie wskazuje w sposób precyzyjny w jaki sposób określił wymiar składowych roszczenia objętego pozwem), jest bezskuteczny, albowiem, jak wynika z dokumentacji przedstawionej przez samego pozwanego – wysokość spornych kwot wynika właśnie z dokumentów płacowych sporządzonych przez pracodawcę.

Wobec powyższego Sąd uwzględnił powództwo w całości, czemu dał wyraz w pkt I sentencji wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 98§1 kpc i § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z §2 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2018 r. poz. 265 ze zm.) i zasądzono z tego tytułu od pozwanego syndyka masy upadłości na rzecz powoda C. O. kwotę 2.700,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego – punkt II sentencji wyroku.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 102 kpc, odstępując ze względów słuszności od obciążania nimi pozwanego (pkt III sentencji wyroku).

SSR Karol Kwiatkowski