

UZASADNIENIE

Powód B. T. (1) wniósł o zasądzenie od (...) we W. odprawy pieniężnej w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia za pracę, tj. w kwocie 2.600 zł.

W uzasadnieniu wskazał, że miał zawartą z pozwanym umowę o pracę na czas określony do dnia 31 października 2013r. W dniu 31 lipca 2012r. doszło do jej wypowiedzenia. Choć nie wskazano przyczyny wypowiedzenia, to zdaniem powoda, pozwany pozbywa się pracowników, ponieważ na przełomie 2011 i 2012 r. zakończyła się budowa prowadzona przez spółkę, a niedługo po wypowiedzeniu miała zakończyć się kolejna budowa prowadzona przez spółkę. Został więc zwolniony z przyczyn ekonomicznych leżących po stronie pracodawcy.

W dniu 7 stycznia 2013r. wydano nakaz zapłaty w postępowaniu upominawczym, uwzględniający żądanie pozwu.

Pozwany (...) we W. w sprzeciwie o nakazu zapłaty wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na jego rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazano, że fakt, że przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę powoda była niezadawalająca wydajność i jakość świadczonej przez niego pracy. W ocenie przełożonego – kierownika budowy – powód nienależycie organizował swoją pracę i odznaczał się niską wiedzą fachową. Ponadto, częste przebywanie powoda na zwolnieniach lekarskich dezorganizował pracę na budowie. Z uwagi na fakt, iż umowa o pracę z powodem została zawarta na czas określony, jej wypowiedzenie przez pracodawcę nie wymagało podania przyczyny. Pozwany zaprzeczył, aby były podstawy do wypłaty odprawy na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, ponieważ nie podejmował on działań mających na celu redukcję personelu. Jak wynika z zestawienia dotyczącego liczby pracowników zwalnianych i zatrudnianych przez pozwanego w 2012r., w okresie lipca 2012r. zostało zwolnione 3 osoby, jednocześnie w tym samym czasie spółka zatrudniła 9 nowych pracowników. Na budowie Centrum Zabiegowego z zapleczem łóżkowym w Wojewódzkim Szpitalu (...) w S. w miesiącu lipcu i sierpniu 2012r. liczba zatrudnionych pracowników wynosiła tyle samo, czyli 23 osoby.

Postanowieniem z dnia 27 czerwca 2014r. (k. 121) zawieszono postępowanie w sprawie wobec ogłoszenia upadłości pozwanego (...) we W. obejmującej likwidację jego majątku.

W toku postępowania upadłościowego prawomocnie odmówiono uznania wierzytelności powoda B. T. (1) o odprawę na liście wierzytelności (k. 146).

W piśmie z dnia 3 lipca 2015r. Syndyk Masy Upadłości (...) w upadłości likwidacyjnej we W. wstąpił do niniejszego postępowania po stronie pozwanej (k. 151).

Postanowieniem z dnia 22 września 2015r. podjęto zawieszone postępowanie w sprawie z udziałem po stronie pozwanej Syndyka Masy Upadłości (...) w upadłości likwidacyjnej we W. (k. 157).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

B. T. (1) i (...) w upadłości likwidacyjnej we W. łączyła umowa o pracę zawarta na okres próbny od dnia 1 grudnia 2010r. do dnia 31 marca 2011r., przedłużona na mocy porozumienia stron do dnia 31 października 2011r. Od dnia 1 listopada 2011r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony do dnia 31 października 2013r. Umowa ta zawierała klauzulę o możliwości wypowiedzenia umowy za 2 - tygodniowym wypowiedzeniem. Umowa ta przewidywała wynagrodzenie w kwocie 12 zł za godzinę pracy oraz premie i dodatki na zasadach i warunkach przewidzianych w (...). B. T. (1) był zatrudniony na stanowisku murarz.

Niesporne, a nadto dowód: umowy o pracę z dnia 1.12.2010r., z dnia 1.11.2011r. – akta osobowe powoda – koperta k. 25, Porozumienie z dnia 1.04.2011r. – akta osobowe powoda – koperta k. 25.

B. T. (1) świadczył pracę na terenie inwestycji realizowanej przez (...) we W. w Wojewódzkim Szpitalu (...) na ul. (...) w S. (budowa Centrum Zabiegowego z zapleczem łóżkowym). Kierownikiem budowy na ww. inwestycji był D. G.. Był on też przełożonym B. T. (1).

Niesporne, a nadto dowód: zeznania świadka D. G. – k. 212-213, zeznania świadka B. H. – k. 244-246.

B. T. (1) był sumiennym pracownikiem, który wykonywał wszystkie powierzone mu zadania. Ponieważ był on mało wykwalifikowanym pracownikiem, to z reguły wykonywał prace, które nie wymagały dużej wiedzy specjalistycznej. Przeważnie wykonywał prace związane z rozbiórkami oraz proste prace murarskie, prace porządkowe i brukowe. Jakość wykonywanych przez niego prac była dobra. Nie było większych zastrzeżeń do jego pracy. B. T. (1) organizował sobie pracę przy pomocy inżynierów budowy (m.in. B. H.), którzy wydawali sprzęt z magazynu i instruowali odnośnie pracy, która powinna być wykonana.

Dowód: zeznania świadka D. G. – k. 212-213, zeznania świadka B. H. – k. 244-246.

B. T. (1) miał dobrą frekwencję w pracy, nie korzystał z dużej ilości zwolnień lekarskich.

Dowód: zeznania świadka D. G. – k. 212-213.

W dniu 31 lipca 2012r. (...) we W. rozwiązał umowę o pracę B. T. (1) za 2 - tygodniowym wypowiedzeniem, ze skutkiem na dzień 18 sierpnia 2012r.

Niesporne, a nadto dowód: wypowiedzenie i świadectwo pracy - akta osobowe powoda – koperta k. 25.

Decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę B. T. (1) podjął kierownik budowy – D. G..

Dowód: zeznania świadka M. D. – k. 48, pismo D. G. z dnia 30.07.2012r. – k. 26, pismo D. G. z dnia 31.07.2012r. – k. 27.

Umowa o pracę B. T. (1) została wypowiedziana przed upływem okresu, na który ją zawarto, ponieważ miała miejsce redukcja zatrudnienia pracowników na budowie Centrum Zabiegowego w Wojewódzkim Szpitalu (...) w S. i realizacja następnego etapu robót, przy czym zakończyły się prace, do których wykonania B. T. posiadał kwalifikacje. Poza B. T. rozwiązano stosunki pracy z kilkoma innymi pracownikami wykonującymi pracę na ww. budowie. Większość z nich rozwiązano pod koniec 2012r., kiedy kończyła się inwestycja. Część z pracowników, zatrudnionych przy kończącej się inwestycji została przesunięta na inne budowy realizowane przez spółkę, a stanowiska pozostałych osób zostały zlikwidowane.

(...) we W. nie zatrudniła nikogo na miejsce B. T. (1).

Dowód: zeznania świadka D. G. – k. 212-213, zeznania świadka B. H. – k. 244-246, zestawienie przyjęć i zwolnień – k. 30-31, zestawienie pracowników – k. 111.

W całej spółce w 2012r. zatrudniono w sumie 102 pracowników, zaś rozwiązano stosunki pracy z 174 osobami. W tym: w 2012r. rozwiązano stosunki pracy z 23 osobami zatrudnionymi jak B. T. (1) na stanowisku murarz, zaś w tym samym roku zatrudniono tylko 3 nowe osoby na tym stanowisku (1 osobę w marcu 2012r. i 2 osoby w kwietniu 2012r.)

Dowód: zestawienie przyjęć i zwolnień – k. 30-31.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo okazało się zasadne.

Przedmiotem sporu między stronami było prawo do nabycia przez powoda odprawy na podstawie przepisu art. 8 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003r., Nr 90, poz. 844 ze zm.).

Przepis art. 8 ust. 1 pkt 1 ww. ustawy stanowi, iż pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata. Z art. 10 ust. 1 tej ustawy wynika natomiast, że przepisy art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1 (zwolnienia indywidualne).

Prawo do odprawy na podstawie cytowanego wyżej przepisu w przypadku zwolnienia indywidualnego powstaje gdy, wyłącznym powodem uzasadniającym wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron są przyczyny niedotyczące pracownika. Przepisu tego nie należy rozumieć dosłownie, tj. w ten sposób, iż istnienie jakichkolwiek innych przyczyn występujących, bądź to po stronie pracodawcy, bądź to po stronie pracownika, wyłącza zastosowanie ustawy. Myśl tego przepisu jest taka, iż należy badać, czy bez zaistnienia przyczyn niedotyczących pracownika do ustania stosunku pracy nie doszłoby, a istnienie innych motywów uzasadniających wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie nie byłoby wystarczające i nie doprowadziłoby do zmniejszenia zatrudnienia. Oznacza to, iż obok przyczyn niezależnych od pracownika mogą występować inne okoliczności będące podstawą do rozwiązania stosunku pracy z danym pracownikiem, które jednak bez przyczyny leżącej po stronie pracodawcy nie dałyby samoistnych podstaw zakończenia stosunku pracy. Takie stanowisko prezentuje także Sąd Najwyższy, który w wyroku z dnia 10 października 1990r. (I PR 319/90, OSNC 1992/11/204) stwierdził, iż sformułowanie zawarte w art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.), że przyczyny wymienione w art. 1 ust. 1 tej ustawy "stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy" należy rozumieć jako sytuację, w której bez zaistnienia tych przyczyn nie zostałaby podjęta przez kierownika zakładu pracy indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika. Stanowisko to jest aktualne również pod rządami ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, a to wobec analogicznego brzmienia tych aktów prawnych w zakresie przesłanek nabycia prawa do odprawy w przypadku zwolnień indywidualnych. W wyroku z dnia 25 stycznia 2005r. (I PK 139/04, OSNP 2005/17/264) stwierdzono zresztą, że przepisy przedmiotowej ustawy (z dnia 13 marca 2003r.) mają zastosowanie, gdy okoliczności dotyczące zakładu pracy są przyczyną rozwiązania stosunku pracy, w tym znaczeniu, że w razie ich braku nie podjętoby decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy z innych przyczyn, leżących po stronie pracownika, co dotyczy zarówno zwolnień grupowych, jak i indywidualnych.

Istnienie po stronie zwalnianego pracownika innych, dodatkowych przyczyn może stanowić podstawę w oparciu, o którą pracodawca dokona wyboru pracownika w razie indywidualnego zwolnienia z grupy pracowników. Konkretna ocena pracownika i jego wytypowanie do rozwiązania stosunku pracy należy do pracodawcy. To pracodawca ma pełną możliwość weryfikacji umiejętności i kwalifikacji pracownika pod kątem jego potrzeb i specyfiki pracy. Musi jednak dokonać tego w oparciu o sytuację wszystkich pracowników należących do tej samej grupy pracowników. W razie podjęcia przez pracodawcę indywidualnej decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy z przyczyn organizacyjnych, wybór pracownika do zwolnienia powinien być dokonany w oparciu o porównanie sytuacji pracowników w ramach tej samej grupy pracowniczej (osób wykonujących pracę podobną, zajmujących podobne stanowiska), nie zaś z uwzględnieniem sytuacji wszystkich pracowników zatrudnionych w zakładzie pracy albo w jego określonej komórce organizacyjnej (por. wyrok SN z dnia 06.11.2001r., I PKN 675/00, OSNP 2003/19/461). Dodatkowe przyczyny uzasadniające wybór tego, a nie innego pracownika mogą być różne, może to być brak dyspozycyjności, częsta absencja pracownika spowodowana złym stanem zdrowia, choroby dzieci, konieczność częstych zastępstw, inna

usprawiedliwiana nieobecność itp. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23.01.2001r., I PKN 191/00, OSNP 2002/18/433).

Jak wynika z ustaleń dokonanych przez Sąd w toku postępowania, przesłanki opisane w art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników zostały spełnione. Pracodawca wypowiedział umowę o pracę B. T. (1) nie zatrudniając jednocześnie na jego miejsce innej osoby. Wynika to jednoznacznie z zeznań świadka D. G., a także zeznań świadka B. H. oraz z zestawień przyjęć i zwolnień w 2012r. (k. 30-31) przedłożonych przez pozwanego. Wskazuje ono, iż w całej spółce w 2012r. zatrudniono w sumie 102 pracowników, zaś rozwiązano stosunki pracy z 174 osobami. W tym: w 2012r. rozwiązano stosunki pracy z 23 osobami zatrudnionymi (podobnie jak B. T. (1)) na stanowisku murarza, zaś w ciągu roku zatrudniono jedynie 3 nowe osoby na tym stanowisku. Zatrudnienie nowych osób na stanowisko murarza nastąpiło przy tym tylko w marcu i kwietniu 2012r. (1 osoba w marcu 2012r. i 2 osoby w kwietniu 2012r.), zaś stosunek pracy powoda został rozwiązany w sierpniu 2012r. i po tym czasie nie zatrudniono żadnej innej osoby na stanowisku murarza. Bez znaczenia jest, że średnia liczba pracowników zatrudnionych przy budowie Centrum Zabiegowego Szpitala przy ul. (...) w S. w miesiącu lipcu i sierpniu 2012r. była taka sama (23 osoby – k. 28-29), skoro po pierwsze: badaniu w niniejszym postępowaniu podlegał fakt likwidacji konkretnie stanowiska powoda, nie tylko porównywanie ogólnej ilości pracowników. Po drugie zaś: przedłożone przez pozwanego zestawienia dotyczyły jedynie miesięcy lipiec i sierpień 2012r., podczas gdy stosunek pracy powoda rozwiązał się na skutek wypowiedzenia w połowie sierpnia 2012r. i za miarodajne możnaby uznać dopiero zestawienia za kolejne miesiące.

Przekonywujące są twierdzenia powoda wskazujące na to, iż przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była likwidacja stanowiska pracy w związku z faktem kończącej się w niedługim czasie inwestycji, przy której pracował. Wskazał na to bezpośrednio świadek D. G. – kierownik tejże budowy (bezpośredni przełożony powoda), a zarazem osoba, która podjęła decyzję o wypowiedzeniu umowy powoda. Jego zeznania w tym zakresie były bardzo istotne, ponieważ powoda łączyła umowa o pracę na czas określony i jego pracodawca, wypowiadając umowę, nie miał obowiązku wskazać na piśmie przyczyny wypowiedzenia tej umowy. I tak świadek ten zeznał, iż umowa o pracę powoda została wypowiedziana, ponieważ miała miejsce redukcja zatrudnienia pracowników na budowie Centrum Zabiegowego w Wojewódzkim Szpitalu (...) w S. i realizacja następnego etapu robót, zakończyły się natomiast prace, do których B. T. posiadał kwalifikacje. Jak wynika z zestawienia pracowników przedłożonego przez pozwanego (k. 111), z osób świadczących pracę na terenie budowy Centrum Zabiegowego, nie tylko z powodem rozwiązano umowę o pracę w podobnym okresie czasu. W przeciągu miesiąca o wypowiedzenia jego umowy rozwiązały się stosunki pracy jeszcze czterech innych osób. Jak zeznał też świadek D. G., stosunki pracy większości osób pracujących przy tej inwestycji rozwiązane zostały pod koniec 2012r., kiedy kończyła się ta inwestycja. Jedynie część osób, zatrudnionych przy kończącej się inwestycji została przesunięta na inne budowy realizowane przez spółkę, a stanowiska pozostałych osób zostały zlikwidowane.

Nie potwierdziły się też zarzuty w stosunku do powoda podnoszone w sprzeczanie od nakazu zapłaty i mające, zdaniem pozwanego, stanowić jedyną przyczynę wypowiedzenia. Zarówno świadek D. G., jak i świadek B. H. zaprzeczyli, aby były większe zastrzeżenia do pracy powoda. Z ich zeznań wynikało, że powód był sumiennym pracownikiem, który wykonywał wszystkie powierzone mu zadania. Ponieważ był on mało wykwalifikowanym pracownikiem, to z reguły wykonywał prace, które nie wymagały dużej wiedzy specjalistycznej. Przeważnie wykonywał prace związane z rozbiórkami oraz proste prace murarskie, prace porządkowe i brukowe. Nie było też zastrzeżeń do jego organizacji pracy. B. T. (1) organizował sobie pracę przy pomocy inżynierów budowy (mi.n. B. H.), którzy wydawali sprzęt z magazynu i instruowali odnośnie pracy, która powinna być wykonana. B. T. (1), wbrew twierdzeniom zawartym w sprzeczanie od nakazu zapłaty, miał też dobrą frekwencję w pracy, nie korzystał z dużej ilości zwolnień lekarskich.

W świetle takich zeznań świadków D. G. i B. H. treść pisma z dnia 31 lipca 2012r. (k. 27) należy uznać za mało wiarygodną, skoro sam jego autor zaprzeczył w większości jego treści. Świadek D. G. zapytany o okoliczności napisania pism z dnia 30 i 31 lipca 2012r. (k. 26-27) wyjaśnił, iż ich napisanie było w związku z redukcją zatrudnienia pracowników na budowie i w dalszej kolejności realizacją zadań, do których powód nie posiadał już kwalifikacji. W ocenie Sądu skutkowało to likwidacją stanowiska pracy powoda. Pracodawca nie miał już potrzeby (gdyż skończył się

określony etap inwestycji), aby w dalszym ciągu, przy realizacji j inwestycji, zatrudniać powoda. Wskazywana przez świadka D. G. i świadka B. H. wiedza fachowa powoda była znana pracodawcy od początku zatrudnienia powoda i nie może być uznana za przyczynę wypowiedzenia jego umowy. Od początku zatrudnienia pracodawca wiedział, iż powód jest mało wykwalifikowanym pracownikiem i dlatego też od początku z reguły wykonywał on prace, które nie wymagały dużej wiedzy specjalistycznej, związane z rozbiórkami oraz proste prace murarskie, prace porządkowe i brukowe. Jakość wykonywanych przez niego takich mało specjalistycznych prac była jednak dobra.

Pomimo faktu, iż powód posiadał niskie kwalifikacje, to dopóki pracodawca posiadał zapotrzebowanie na tego typu prace przy budowie Centrum Zabiegowego, nie rozwiązał z nim stosunku pracy. Dopiero kiedy zapotrzebowanie na takie proste prace uległo zmniejszeniu (w związku z końcowym etapem budowy), to niskie kwalifikacje powoda zadecydowały o rozwiązaniu z nim stosunku pracy. To świadczy, zdaniem Sądu, o tym, iż w myśl przedstawionej na wstępie interpretacji Sądu Najwyższego co do oceny „wyłączności przyczyny dotyczącej pracodawcy”, powód B. T. (1) został zwolniony wyłącznie z przyczyn dotyczących pracodawcy. Gdyby budowa C. Zabiegowego nie miała się ku końcowi, gdyby pracodawca był w stanie zapewnić pracę na stanowisku, na którym zatrudnił powoda, to niskie kwalifikacje powoda nie stanowiłyby same w sobie powodu do jego zwolnienia.

Analiza materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie nie pozwalała zatem na wyprowadzenie wniosku, iż przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę z powoda było niezadowolenie z jej pracy. Twierdzenia w tym zakresie podnoszone przez pracodawcę w sprzeczności od nakazu zapłaty, wobec zeznań świadków D. G. i B. H., okazały się gołosłowne. Zeznania świadka M. D. były niemiarodajne, skoro, jak zeznał ten świadek, D. G. podejmujący decyzję o zwolnieniu powoda, nie konsultował z nim przypadku powoda. Zeznania świadka M. D. były też niewiarygodne, ponieważ świadek ten twierdząc, iż na miejsce powoda zatrudniono inną osobę, nie potrafił wskazać jej imienia i nazwiska, a ponadto jego zeznania w tym zakresie były sprzeczne z zeznaniami pozostałych świadków i dowodami w postaci dokumentów. Zgodnie z art. 6 k.c. ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Pozwany nie udowodnił, że to nie likwidacja stanowiska powoda, a inna przyczyna legła u podstaw wypowiedzenia jego stosunku pracy.

Mając powyższe na uwadze, należy uznać, iż wypowiedzenie umowy o pracę powoda nastąpiło z przyczyn niezależnych od niego, gdyż było spowodowane likwidacją jego stanowiska pracy. Oprócz stanowiska pracy powoda, która była wyłączną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, sytuacja pracodawcy zatrudniającego ponad 20 pracowników i zwalnającego w okresie nieprzekraczającym 30 dni mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1 ustawy wypełniła dyspozycję art. 10 omawianej ustawy i uzasadnia wypłatę powódce odprawy w wysokości określonej przez art. 8 ust. 1 pkt 1 powoływanej ustawy, tj. w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia za pracę. Wysokość tego wynagrodzenia nie była przy tym kwestionowana przez stronę pozwaną.

Nadając wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w pkt I Sąd orzekał na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., zgodnie z którym, zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Kontynuowanie postępowania zawieszonego uprzednio z uwagi na fakt ogłoszenia upadłości (...) we W. było możliwe z udziałem Syndyka Masy Upadłości ww. spółki w myśl art. 65 ust. 1 w zw. z art. 145 ust. 1 ustawy z dnia 28 lutego 2003r. – Prawo upadłościowe i naprawcze i art. 180 § 1 pkt 5 k.p.c. i wyrażenia zgody przez Syndyka na wstąpienie do udziału w sprawie po stronie pozwanej.

Zgodnie z art. 145 ust. 1 ww. ustawy – postępowanie sadowe lub administracyjne w sprawie wszczętej przeciwko upadłemu przed dniem ogłoszenia upadłości o wierzytelność, która podlega zgłoszeniu do masy upadłości, o ile odrębna ustawa nie stanowi inaczej, może być podjęte przeciwko syndykowi tylko w przypadku, gdy w postępowaniu upadłościowym wierzytelność ta po wyczerpaniu trybu określonego ustawą nie zostanie umieszczona na liście wierzytelności.

W myśl art. 65 ust. 1 ustawy jeżeli syndyk masy upadłości, nadzorca sądowy albo zarządca odmówił wstąpienia do postępowania sądowego lub administracyjnego dotyczącego mienia upadłego lub gdy wystąpił z tego postępowania, domniemywa się że mienie objęte postępowaniem nie wchodzi do masy upadłości.

Zgodnie zaś z art. 180 § 1 pkt 5 k.p.c. Sąd postanowi podjąć postępowanie z urzędu, gdy ustanie przyczyna zawieszenia, w szczególności: w razie ogłoszenia upadłości strony - z chwilą zgłoszenia się lub wskazania syndyka albo zarządcy masy upadłości, a jeżeli syndyk albo zarządca może odmówić wstąpienia do postępowania – z chwilą złożenia przez niego oświadczenia; w przypadku odmowy wstąpienia do postępowania przez syndyka albo zarządcę masy upadłości, postępowanie podejmuje się z udziałem upadłego.

W niniejszej sprawie, ponieważ wyczerpano tryb zgłoszenia wierzytelności o odprawę w postępowaniu upadłościowym i prawomocnie odmówiono powodowi uznania tej wierzytelności, możliwym było wstąpienie do sprawy po stronie pozwanej Syndyka Masy Upadłości (za jego zgodą).

Z:

1. (...),
2. (...) (...) (...) (...) (...) (...) (...),
3. (...) (...) (...) (...) (...),
4. (...) (...) (...) (...) (...) (...) (...).

7.06.2016r.