

Wykładnia i praktyka

Dr hab. Monika Latos-Miłkowska, prof. ALK

Akademia Leona Koźmińskiego
ORCID: 0000-0001-6851-8971
e-mail: mlatos@kozminski.edu.pl

Status prawny spółki cywilnej w świetle ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy

Legal status of a civil partnership in the light of the act on the protection of employee claims in case of employer's insolvency

Streszczenie

Celem artykułu jest analiza problematyki ochrony roszczeń pracowników zatrudnionych w spółkach cywilnych w razie niewypłacalności pracodawcy. Problematyka ta została przeanalizowana w dwóch wariantach. W pierwszym wariancie przyjęto, że pracodawcą pracowników jest spółka cywilna. W drugim — że pracodawcą zbiorowym są wspólnicy spółki cywilnej. Autorka wskazuje na niedostosowanie rozwiązań ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy do konstrukcji spółki cywilnej i związane z tym trudności w uzyskaniu świadczeń z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, na jakie mogą napotykać pracownicy zatrudnieni w tych spółkach. W rezultacie przeprowadzonej analizy sformułowano wnioski *de lege ferenda*, które mogą ułatwić uzyskiwanie świadczeń przez pracowników zatrudnionych w spółkach cywilnych.

Słowa kluczowe

spółka cywilna, wspólnicy, pracodawca, niewypłacalność, upadłość, restrukturyzacja

JEL: K31

Abstract

The article is devoted to the analysis of the issues of protection of claims of employees employed in civil partnerships in the event of the employer's insolvency. The subject matter has been analyzed in two variants — in the first one it was assumed that the employer of employees is a civil partnership. In the second — that the collective employer are partners of a civil partnership. The author shows that the solutions of the Act on the Protection of Employee Claims in the Event of Employer Insolvency are not relevant to the structure of a civil partnership and the related difficulties in obtaining benefits from FGŚP, which may be encountered by employees of these companies. As a result of the research, *de lege ferenda* conclusions were formulated aimed at facilitating the receipt of benefits by employees employed in civil partnerships.

Keywords

civil partnership, partners, employer, insolvency, bankruptcy, restructuring

Uwagi wprowadzające

Spółka cywilna jest jedną z najpopularniejszych form prowadzenia działalności gospodarczej. Z prowadzeniem działalności gospodarczej w formie spółki cywilnej łączy się m.in. ryzyko niewypłacalności pracodawcy (nie przesądzając w tym momencie kto nim jest) i braku środków na wypłatę wynagrodzeń dla pracowników. Tym samym pracownicy narażeni na ryzyko niewypłacal-

ności pracodawcy powinni być objęci ochroną Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP). Bliższa analiza tego zagadnienia pokazuje jednak, że pracownicy zatrudnieni w spółkach cywilnych napotyka- ją na zasadnicze problemy w uzyskaniu ochrony na wy- padek niewypłacalności pracodawcy. Co więcej, proble- my te ujawniają się zarówno przy przyjęciu założenia, że pracodawcą zatrudniającym pracowników jest spółka cy- wilna, jak i w razie przyjęcia, że pracodawcą (zbioro-

wym) są wspólnicy spółki cywilnej. Stan taki nie zasługuje na aprobatę.

Zagadnienie, kto jest pracodawcą — spółka cywilna czy jej wspólnicy — jest jednym z bardziej interesujących sporów we współczesnym prawie pracy. Sporem, którego wynik — jak się wydaje — nie został jeszcze ostatecznie przesądzony. W niniejszym artykule moim dążeniem nie jest jednak ostateczne rozstrzygnięcie tej kwestii. Dlatego też poprzestanę na przedstawieniu głównej osi tego sporu i przytaczanych argumentów prawnych. Celem artykułu jest wykazanie, że niezależnie od wyniku tego sporu, *de lege lata* korzystanie przez pracowników zatrudnionych w takich spółkach z ochrony roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy będzie niemożliwe bądź znacząco utrudnione. Unormowania zawarte w ustawie o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, zwłaszcza wskazany w art. 2 ust. 1 ustawy zakres podmiotowy oraz katalog przesłanek niewypłacalności, są bowiem niedostosowane do konstrukcji spółki cywilnej. Podjęta zostanie również próba zaproponowania rozwiązań *de lege ferenda* mających na celu usunięcie tych przeszkód. Forma prawna prowadzenia działalności gospodarczej przez pracodawcę nie powinna bowiem przesądzać o pozbawieniu pracowników ochrony na wypadek ziszczenia się ryzyka niewypłacalności pracodawcy.

Dylematy wokół pracodawcy — wspólnicy czy spółka cywilna?

Jednym z bardziej interesujących zagadnień, jakie są obecnie rozstrzygane w judykaturze, jest kwestia kto jest pracodawcą w stosunku do pracowników zatrudnionych, mówiąc w pewnym uproszeniu, w spółce cywilnej — spółka cywilna czy jej wspólnicy? Jak wspomniałam wyżej, niniejszy artykuł nie ma na celu rozstrzygnięcia tych wątpliwości. Niemniej jednak należy moim zdaniem przedstawić prezentowane w tej sprawie stanowiska i towarzyszącą im argumentację. Jest to bowiem zagadnienie istotne dla zasadniczej problematyki poruszanej w tym artykule.

Początkowo w doktrynie dominowało przekonanie, że pracodawcą jest spółka cywilna jako jednostka organizacyjna nieposiadająca osobowości prawnej (Skoczyński, 1993). Stanowisko takie miało swoje źródło w treści art. 2 ust. 2 ustawy z 23 grudnia 1988 r. o działalności gospodarczej, w myśl którego za przedsiębiorcę uważano również jednostkę organizacyjną niemającą osobowości prawnej, a utworzoną zgodnie z przepisami prawa, jeżeli jej przedmiot działania obejmował prowadzenie działalności gospodarczej (Długosz, 2016). Stąd też w odniesieniu do spółki cywilnej posługiwano się pojęciami podmiotowości prawnej lub podmiotowości gospodarczej (uchwała SN z 27 maja 1993 r., III CZP 61/93, OSNC 1994/1/7). Na gruncie art. 3 kodeksu pracy wskazywano, że spółka cywilna może być pracodawcą jako jednostka organizacyjna nieposiadająca osobowości prawnej. W wyroku z 7 listopada 1995 r., I PRN 84/95, Sąd Najwyższy (SN) stwierdził, że wyodrębniona jednostka organizacyjna spółki cy-

wilnej, zatrudniająca pracowników, jest pracodawcą w rozumieniu art. 3 i ma zdolność sadową i procesową. W uzasadnieniu do tego wyroku SN stwierdził, że „zgodnie bowiem z art. 3 k.p. zakładem pracy jest jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników, choćby nie posiadała osobowości prawnej. Jeżeli więc spółka cywilna prowadzi działalność w formie wyodrębnionej jednostki organizacyjnej zatrudniającej pracowników, to taka jednostka jest zakładem pracy w rozumieniu art. 3 k.p., a więc posiada zdolność prawną oraz zdolność do czynności prawnych w zakresie stosunku pracy zatrudnionych pracowników, a tym samym posiada także zdolność sądową i procesową”. Stanowisko takie SN zaprezentował również w wyrokach z 18 marca 2014 r. (II UK 449/18) oraz z 10 marca 2015 r. (II UK 123/14), zgodnie z którymi „skoro pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p. jest spółka cywilna, również spółka cywilna, a nie tworzący ją wspólnicy, jest płatnikiem składek na ubezpieczenia społeczne zatrudnionych w niej pracowników”.

W ostatnich latach coraz szerzej prezentowane jest jednak stanowisko, że pracodawcą pracowników zatrudnionych w spółce cywilnej są wspólnicy tej spółki. Asumpt do takiej wykładni dało wejście w życie ustawy z 19 listopada 1999 r. Prawo działalności gospodarczej (Dz.U. 1999 nr 101, poz. 1178 z późn. zm.), której art. 2 ust. 3 przesądził, że przedsiębiorcami są wspólnicy spółki cywilnej, a nie sama spółka. Analogiczną regulację zawierał art. 2 ust. 2 ustawy o swobodzie działalności gospodarczej z 2 lipca 2004 r. (Dz.U. 2017, poz. 2168), tak też stanowi art. 4 ust. 2 ustawy Prawo przedsiębiorców (Dz.U. 2021 poz. 162 ze zm.). W świetle powyższego uznano, że spółka cywilna nie ma podmiotowości prawnej odrębnej od wspólników, czego konsekwencje wyrażają się między innymi w tym, że stroną zawieranych umów są wszyscy wspólnicy, a nie spółka, podmiotami praw i obowiązków są wszyscy wspólnicy, a nie spółka, majątek spółki jest majątkiem wspólnym wspólników, natomiast odpowiedzialność za zobowiązania ponoszą wszyscy wspólnicy, a nie spółka, oraz w tym, że występuje ona w obrocie, w tym także w procesie, wyłącznie poprzez wspólników (Długosz, 2016). W konsekwencji podmiotami praw i obowiązków spółki są wszyscy wspólnicy łącznie i to oni są „zbiorowym pracodawcą” dla zatrudnianych pracowników (Długosz, 2016). Na takim stanowisku coraz częściej staje też judykatura. Jak wskazuje Sąd Apelacyjny w Białymstoku w wyroku z 22 stycznia 2018 r., III AUa 332/17, podmiotem praw i obowiązków spółki cywilnej są wszyscy wspólnicy łącznie. Przedsiębiorstwo utworzone w ramach spółki cywilnej nie może aktualnie zatrudniać pracowników we własnym imieniu i działać na rachunek wspólników. Taka jednostka organizacyjna nie może być uznana za pracodawcę, gdyż spełnia tylko jedno określone przez art. 3 k.p. wymaganie, tj. posiada odpowiadającą zakładowi pracy formę organizacyjną, obejmującą substrat osobowy i techniczny potrzebny do wykonywania określonego rodzaju działalności i związanego z tym procesu pracy. Nie ma natomiast koniecznej dla uzyskania statusu pracodawcy zdolności zatrudnienia we własnym imieniu pracowników. Podmiotami praw i obowiązków spółki są

wszyscy wspólnicy łącznie i to oni są „zbiorowym” pracodawcą dla zatrudnionych pracowników. Regulacja ta koreluje z postanowieniem art. 864 k.c. statuującym solidarną odpowiedzialność wspólników za jej zobowiązania (por. także wyrok SA w Warszawie z 14 października 2020 r., III AUa 716/19; wyrok SA w Katowicach z 21 lutego 2018 r., III AUa 422/17; postanowienie SN z 17 czerwca 2014 r., II UZ 34/14). Należy jednak podkreślić — ponieważ jest to istotne dla dalszych rozważań — że w takim przypadku pracodawcę konstituują wszyscy wspólnicy spółki cywilnej łącznie, zatrudniający pracownika w związku z prowadzoną wspólnie działalnością gospodarczą. Jednocześnie status pracodawcy nie przysługuje samodzielnie poszczególnym wspólnikom. W takim bowiem przypadku pracownik byłby stroną tyłu stosunków pracy, ilu jest wspólników spółki cywilnej. Ponadto należy dodać, że każdy ze wspólników spółki cywilnej może też prowadzić działalność gospodarczą we własnym zakresie, poza spółką i z tego tytułu zatrudniać pracowników i stanowić dla nich pracodawcę w rozumieniu art. 3 k.p. W przypadku działalności prowadzonej w formie spółki cywilnej mamy zatem do czynienia z jednym pracodawcą konstituowanym przez kilku przedsiębiorców zatrudniających pracowników w celu wspólnego prowadzenia działalności gospodarczej. Na możliwość występowania w prawie pracy pracodawców wielopodmiotowych wskazywał M. Raczkowski w kontekście statusu prawnego pracodawcy użytkownika (Raczkowski, 2013). Inną rzeczą jest natomiast reprezentacja takiego pracodawcy w sprawach z zakresu prawa pracy, to bowiem może być przedmiotem regulacji umowy spółki cywilnej (por. postanowienie SN z 5 października 2016 r., II UZ 34/16). Możliwe jest zatem, że w sprawach z zakresu prawa pracy pracodawcę konstituowanego przez wszystkich wspólników spółki cywilnej będzie reprezentował każdy ze wspólników lub tylko niektórzy z nich zgodnie z postanowieniami umowy spółki.

Spółka cywilna jako pracodawca a ustawa o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy

Zgodnie z art. 2 ust. 1 ustawy z 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz.U. 2020 poz. 7) zakresem podmiotowym ustawy objęci są pracodawcy będący przedsiębiorcami w rozumieniu art. 4 ust. 1 ustawy Prawo przedsiębiorców. Z powyższego wynika, że zakresem podmiotowym ustawy objęte są podmioty, które spełniają łącznie dwie przesłanki — są pracodawcami w rozumieniu art. 3 kodeksu pracy i przedsiębiorcami w rozumieniu art. 4 ust. 1 ustawy Prawo przedsiębiorców (Gersdorf, 2002; Latos-Miłkowska, 2020; 2009). Jeżeli zatem przyjęta zostanie wykładnia, w myśl której pracodawcą pracowników jest spółka cywilna (jako jednostka organizacyjna nieposiadająca osobowości prawnej), wówczas koniunkcja, o której mowa w art. 2 ust. 1 ustawy o ochronie roszczeń pracowni-

czych w razie niewypłacalności pracodawcy, nie zachodzi. Artykuł 4 ust. 2 ustawy Prawo przedsiębiorców przesądza bowiem jednoznacznie, że przedsiębiorcami są wspólnicy spółki cywilnej, a nie sama spółka. Konsekwencją nieobjęcia spółki cywilnej zakresem podmiotowym ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy jest niemożność wypłaty świadczeń z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na rzecz pracowników tej spółki. Dodatkowo w art. 2 ust. 1 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy wprowadzono zastrzeżenie, że w przypadku przedsiębiorców prowadzących działalność gospodarczą na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, a także oddziałów banków zagranicznych odrębne przepisy nie wyłączają możliwości ogłoszenia na terytorium RP upadłości oraz wszczęcia postępowania restrukturyzacyjnego takiego pracodawcy. W przypadku uznania spółki cywilnej za pracodawcę ta negatywna przesłanka zostanie spełniona — obecnie spółka cywilna (czyli przy przyjęciu pierwszej z omówionych wyżej koncepcji — pracodawca) jako taka nie posiada zdolności upadłościowej i restrukturyzacyjnej, ponieważ zdolność ta przysługuje wyłącznie wspólnikom. Już zatem na tym etapie uzyskanie przez pracowników spółki cywilnej ochrony Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych okazuje się niemożliwe.

Nie jest to jednak jedyna przeszkoda. Analiza katalogu przesłanek niewypłacalności pracodawcy uregulowanych w art. 3–6 i 8 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy pokazuje, że do spółki cywilnej żadna z tych przesłanek nie znajduje zastosowania. Nie będą miały zastosowania przesłanki niewypłacalności pracodawcy związane z ogłoszeniem upadłości i otwarciem postępowania restrukturyzacyjnego wskazane w art. 3 ustawy (ogłoszenie upadłości pracodawcy lub otwarcie postępowania restrukturyzacyjnego pracodawcy). Spółka cywilna nie ma zdolności upadłościowej i restrukturyzacyjnej — tę mają bowiem wspólnicy spółki cywilnej. Wykładania ta znajduje jednoznaczne potwierdzenie w doktrynie i orzecznictwie. Jak wskazał SN w wyroku z 28 października 2003 r., I CK 201/02, spółka cywilna jest wielostronnym stosunkiem zobowiązaniowym łączącym wspólników i nie jest podmiotem odrębnym od wspólników, co oznacza m.in., że nie posiada zdolności upadłościowej ani restrukturyzacyjnej (por. także postanowienie SN z 16 października 2008 r., III CZP 97/08, LEX nr 471063; wyrok WSA w Warszawie z 26 listopada 2010 r., VIII SA/Wa 616/10, LEX nr 760374). Zdolność taka przysługuje natomiast jej wspólnikom, którzy sami są przedsiębiorcami (Witosz, 2021). W związku z brakiem podmiotowości prawnej spółka cywilna nie ma również zdolności restrukturyzacyjnej (Torbus, 2016). Tym samym w razie uznania, że pracodawcą jest spółka cywilna, nie dojdzie do ogłoszenia upadłości pracodawcy ani do otwarcia postępowania restrukturyzacyjnego pracodawcy. Do spółki cywilnej jako pracodawcy nie będzie miała zastosowania również żadna z przesłanek niewypłacalności wskazanych w art. 8 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacal-

ności pracodawcy. Wystąpienie jednej z przesłanek niewypłacalności pracodawcy wskazanych w art. 3–6 lub 8 ustawy jest natomiast warunkiem *sine qua non* wypłaty świadczeń z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Oznacza to, że pracownicy spółek cywilnych byłiby *de lege lata* pozbawieni ochrony z FGŚP.

Wspólnicy spółki cywilnej jako pracodawcy a ustawa o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy

Uznanie, że pracodawcą pracowników jest nie spółka cywilna, ale wspólnicy spółki cywilnej, *prima facie* eliminuje pierwszy z wyżej wskazanych problemów. W związku z wyraźnym stwierdzeniem w art. 4 ust. 2 ustawy Prawo przedsiębiorców, że przedsiębiorcami są wspólnicy spółki cywilnej, można stwierdzić, iż zachodzi koniunkcja, o której mowa w art. 2 ust. 1, wspólnicy spółki cywilnej są pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p. i jednocześnie każdy z nich jest przedsiębiorcą w rozumieniu art. 4 ust. 1 ustawy Prawo przedsiębiorców. Przyjęcie takiej konkluzji skutkuje objęciem tych podmiotów zakresem podmiotowym ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. Taki też kierunek wykładni prezentuje w kontekście ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy Sąd Najwyższy, który w wyroku z 21 czerwca 2007 r., I PK 1/07 (OSNP 2008/15-16/2020), stwierdził, że „brak zdolności upadłościowej spółki cywilnej nie wyłącza stosowania ustawy z 29 grudnia 1993 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz.U. z 2002 r. poz. 85 ze zm.) do pracowników zatrudnionych przez wspólników takiej spółki”.

Problem pojawia się jednak na poziomie analizy przesłanek niewypłacalności wskazanych w art. 3–6 i 8 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. Przesłankami niewypłacalności wskazanymi w art. 3 ust. 1 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy jest ogłoszenie upadłości pracodawcy, tudzież otwarcie wobec pracodawcy postępowania restrukturyzacyjnego. Na gruncie ustawy Prawo upadłościowe zdolność upadłościowa przysługuje każdemu ze wspólników spółki cywilnej z osobna. Teoretycznie w sytuacji zachodzenia przesłanek niewypłacalności każdy ze wspólników spółki cywilnej ma obowiązek złożenia wniosku o ogłoszenie upadłości, co nie przesądza jednak że to zrobią. Również w przypadku wniosku wierzyciela o ogłoszenie upadłości w zasadzie powinien on dotyczyć każdego ze wspólników spółki cywilnej z osobna. Podobnie rzecz się ma ze zdolnością restrukturyzacyjną, która przysługuje każdemu ze wspólników spółki cywilnej z osobna (Torbus, 2016).

Zgodnie z art. 3 ust. 1 pkt 1 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy niewypłacalność pracodawcy zachodzi, gdy sąd upadłościowy lub restrukturyzacyjny na podstawie przepisów Prawa upadłościowego lub Prawa restrukturyzacyjnego

wyda postanowienie o ogłoszeniu upadłości pracodawcy. Z brzmienia przepisu należy wnioskować, że do spełnienia tej przesłanki nie będzie wystarczające ogłoszenie upadłości jednego ze wspólników spółki cywilnej — art. 3 ust. 3 pkt 1 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy mówi wszak o ogłoszeniu upadłości pracodawcy, a pojedynczy wspólnik pracodawcą nie jest. Jak ustalono wyżej, wspólnicy spółki cywilnej są pracodawcą zbiorowym. Aby można było rozważać zajście przesłanki ogłoszenia upadłości pracodawcy, musiałoby zatem dojść do ogłoszenia upadłości wszystkich wspólników spółki cywilnej, bowiem dopiero wszyscy wspólnicy razem konstituują pracodawcę. W takiej sytuacji może jednak pojawić się problem ustalenia daty niewypłacalności. Zgodnie z art. 3 ust. 2 datą niewypłacalności w przypadku określonym w art. 3 ust. 1 pkt 1 jest data wydania postanowienia sądu upadłościowego o ogłoszeniu upadłości lub wszczęciu wtórnego postępowania upadłościowego pracodawcy. Aby dało się ustalić datę niewypłacalności, do ogłoszenia upadłości wszystkich wspólników spółki cywilnej musiałoby dojść w jednej dacie, co w praktyce nie zawsze musi mieć miejsce. Wprawdzie w przypadku otwarcia postępowania wobec wszystkich wspólników sąd może połączyć sprawę do wspólnego rozpoznania, co skutkowałoby tą samą datą ogłoszenia upadłości, jednak nie zawsze jest to możliwe (Witosz, 2021). Wystarczy bowiem, aby na przykład ze względu na właściwość sądu jedno z postępowań o ogłoszenie upadłości wspólnika spółki cywilnej toczono było odrębnie, by data ogłoszenia jego upadłości była inna. Tymczasem z ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy wyraźnie wynika, że danej przesłance niewypłacalności przypisana jest jedna data niewypłacalności. Nie można zatem zaakceptować sytuacji, w której dla jednej przesłanki niewypłacalności jest kilka rozbieżnych dat niewypłacalności. Data niewypłacalności dla danej przesłanki niewypłacalności musi być jedna, w stosunku do niej ustalone są bowiem okresy referencyjne, o których mowa w art. 12 ust. 3–5 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. Te same uwagi należy odnieść również do przesłanki otwarcia postępowania restrukturyzacyjnego pracodawcy (art. 3 ust. 1 pkt 2 ustawy) i oddalenia wniosku o ogłoszenie upadłości w warunkach ubóstwa masy upadłości (art. 3 ust. 1 pkt 3 i 4 ustawy). Dodatkowo warto zwrócić uwagę na jeszcze jeden ważny z praktycznego punktu widzenia aspekt zagadnienia — potencjalna konieczność wnioskowania przez pracowników o ogłoszenie upadłości każdego wspólnika spółki cywilnej odrębnie podnosi koszty takiego postępowania. Konieczność uiszczenia opłaty i liczki na koszty postępowania upadłościowego może skutecznie uniemożliwić pracownikom występowanie z takimi wnioskami (nie ma przy tym gwarancji, że zostaną z tych kosztów zwolnieni). Jak zatem widać, realizacja ochrony przed niewypłacalnością pracowników zatrudnionych przez wspólników spółki cywilnej na gruncie przesłanek określonych w art. 3 ust. 1 pkt 1–4 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy może w praktyce napotykać na daleko idące trudności.

Przesłanką, która może mieć potencjalnie zastosowanie w analizowanej sytuacji, jest również art. 8 ust. 1 pkt 7 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. Zgodnie z tym przepisem niewypłacalność pracodawcy, o którym mowa w art. 2 ust. 1, zachodzi, jeżeli zgodnie z przepisami rozdziału 5 ustawy z 6 marca 2018 r. o Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej i Punkcie Informacji dla Przedsiębiorcy (Dz.U. 2019 poz. 1291, 1495 i 1649) organ ewidencyjny wykreśli pracodawcę będącego osobą fizyczną z Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej w wyniku zawiadomienia o zaprzestaniu wykonywania działalności gospodarczej lub stwierdzenia trwałego zaprzestania wykonywania przez pracodawcę działalności gospodarczej. Każdy ze wspólników spółki cywilnej jest przedsiębiorcą podlegającym obowiązkowi wpisu do CEIDG, a zatem podlega również wykreśleniu z CEIDG na skutek zgłoszenia lub stwierdzenia trwałego zaprzestania prowadzenia działalności gospodarczej. Jednak również w tym przypadku przepis stanowi o pracodawcy będącym osobą fizyczną, co wskazuje, że pracodawcą musi być konkretna (pojedyncza) osoba fizyczna. W przypadku wspólników spółki cywilnej pojedynczy wspólnik sam pracodawcą nie jest, pracodawcą są wszyscy wspólnicy spółki cywilnej, co podaje w wątpliwość możliwość zastosowania tej przesłanki. Nawet w przypadku wykreślenia z CEIDG wszystkich wspólników spółki cywilnej (o ile można wówczas stwierdzić, że doszło do wykreślenia z CEIDG pracodawcy będącego osobą fizyczną) może pojawić się problem ustalenia daty niewypłacalności. Dla każdego z przedsiębiorców będących wspólnikami spółki cywilnej data ta może być odmienna — wykreślenie z CEIDG będzie bowiem procedowane wobec każdego z nich osobno. Nie wydaje się dopuszczalne ustalenie osobnej daty niewypłacalności dla każdego ze wspólników spółki — dla danej przesłanki niewypłacalności data niewypłacalności powinna być jedna i w stosunku do niej biegać okresy referencyjne. Zatem również uzyskanie ochrony przez pracowników zatrudnionych przez wspólników spółki cywilnej na podstawie tej przesłanki niewypłacalności może być wątpliwe.

Konkluzje

Jak wskazują powyższe rozważania, pracownicy zatrudnieni — nazwijmy to w uproszczeniu — w spółce cywilnej mogą napotkać poważne problemy w uzyskaniu ochrony z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na wypadek niewypłacalności pracodawcy. Co więcej, trudności te pojawiają się zarówno w sytuacji, gdy za pracodawcę pracowników uznamy spółkę cywilną (jako jednostkę organizacyjną nieposiadającą osobowości prawnej), jak i w sytuacji, gdy za zbiorowego pracodawcę uznamy wspólników spółki cywilnej. Można stwierdzić, że konstrukcja spółki cywilnej jest w dużej mierze nieadekwatna do obecnie obowiązującej ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. Stan taki oczywiście nie zasługuje na aprobatę. Nie ma żadnego uzasadnionego powodu, aby pracownicy ci nie korzystali z ochrony roszczeń pracowniczych w razie nie-

wypłacalności pracodawcy, skoro są narażeni na to ryzyko w takim samym stopniu jak inni pracownicy. W szczególności forma prawna prowadzenia działalności gospodarczej przez pracodawcę nie powinna stanowić kryterium dyferencjacji sytuacji pracowników w zakresie ochrony przed niewypłacalnością pracodawcy. Stan taki jest też sprzeczny z dyrektywą 2008/94/WE w sprawie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, która nie różnicuje pracodawców wedle formy prawnej prowadzonej działalności. Stąd też należy rozważyć zmiany *de lege ferenda*, które pozwolą zagwarantować tym pracownikom taki sam, a przynajmniej równoważny poziom ochrony co pozostałym pracownikom korzystającym z ochrony Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Niezmiernie trudno przedstawić rozwiązanie w sytuacji uznania za pracodawcę spółki cywilnej. Aby objąć pracodawcę będącego spółką cywilną zakresem podmiotowym ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, należałoby nie tylko zlikwidować wynikającą z art. 2 ust. 1 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy koniunkcję „pracodawca będący przedsiębiorcą w rozumieniu art. 4 ust. 1 ustawy Prawo przedsiębiorców”, ale również zastrzeżenie, w myśl którego „w przypadku przedsiębiorców prowadzących działalność na terytorium RP, a także oddziałów banków zagranicznych — odrębne przepisy nie wyłączają możliwości ogłoszenia na terytorium RP upadłości oraz wszczęcia postępowania restrukturyzacyjnego takiego pracodawcy”. Samo zniesienie wymagania, aby pracodawca musiał być jednocześnie przedsiębiorcą w rozumieniu art. 4 ust. 1 ustawy Prawo przedsiębiorców jest warte rozważenia nie tylko ze względów poruszonych w niniejszym artykule. Stan taki powoduje bowiem, że poza zakresem podmiotowym ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy pozostają podmioty, które nie są przedsiębiorcami, a które mają zdolność upadłościową lub restrukturyzacyjną (np. szkoły wyższe, rolnicy indywidualni) i z tego względu — w świetle art. 2 ust. 2 dyrektywy 2003/94/WE powinny być tą ustawą objęte (Tomanek, 2020; Latos-Milkowska, 2019). Należy się natomiast zastanowić, czy oderwanie pojęcia niewypłacalnego pracodawcy od posiadania zdolności upadłościowej lub restrukturyzacyjnej jest celowe — wydaje się, nawet w świetle dyrektywy 2008/94/WE, że nie jest to wskazane.

Z powyższych względów z punktu widzenia ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy korzystniejsze wydaje się przyjęcie, że pracodawcą zbiorowym są wspólnicy spółki cywilnej (Latos-Milkowska, 2017). Ze względu na zidentyfikowaną w artykule nieadekwatność katalogu przesłanek niewypłacalności do działalności gospodarczej prowadzonej w formie spółek cywilnych, należy rozważyć poszerzenie katalogu przesłanek niewypłacalności o rozwiązanie spółki cywilnej na skutek ogłoszenia upadłości wspólnika spółki cywilnej. Zgodnie z art. 874 § 2 k.c. spółka cywilna ulega rozwiązaniu z dniem ogłoszenia upadłości wspólnika. Poszerzenie katalogu przesłanek niewypłacalności o przesłankę rozwiązania spółki cywilnej na skutek ogło-

szenia upadłości wspólnika eliminowałoby część wskazywanych wyżej utrudnień, na jakie napotykają pracownicy w dochodzeniu ochrony na wypadek niewypłacalności. Wypłata świadczeń byłaby możliwa już na tym etapie bez konieczności oczekiwania na ogłoszenie upadłości pozostałych wspólników spółki cywilnej. Jednocześnie nie sprawiałoby problemu ustalenie daty takiej niewypłacalności — byłby to dzień rozwiązania spółki cywilnej wskutek ogłoszenia upadłości wspólnika. Dodatkowo ograniczałoby to po stronie pracowników koszty ewentualnego doprowadzenia do zaistnienia przesłanki niewypłacalności — wiązałyby się bowiem z prowadzeniem jednego postępowania upadłościowego. Należy jednak zauważyć, że ogłoszenie upadłości wspólnika może też nastąpić niezależnie od prowadzenia działalności gospodarczej w ramach spółki cywilnej, gdyż poza stosunkiem spółki wspólnik może samodzielnie prowadzić odrębną działalność

gospodarczą (Fras i Habdas, 2018). Ogłoszenie upadłości jednego ze wspólników nie przesądza zatem *a priori* o złej kondycji finansowej pozostałych wspólników. Dlatego też przesłanka ta powinna zostać uregulowana w art. 8 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, czyli w tej grupie przesłanek, przy zaistnieniu których konieczne jest spełnienie dodatkowej przesłanki w postaci braku środków finansowych. Jeżeli pracownik miałby możliwość zaspokojenia się z majątku pozostałych wspólników, ochrona Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych nie byłaby konieczna. Powyższe uwagi *de lege ferenda* nie rozwiązują wszystkich sygnalizowanych w niniejszym artykule problemów, na jakie mogą napotykać pracownicy zatrudnieni przez wspólników spółki cywilnej przy dochodzeniu ochrony na wypadek niewypłacalności pracodawcy. Powinny jednak w znaczącym stopniu ich sytuację poprawiać i ochronę tę urealniać.

Bibliografia/References

- Długosz, B. (2016). Czy spółka cywilna może być uznana za pracodawcę w myśl art. 3 k.p.? W: E. Staszewska i I. Barańczyk (Red.), *Prawo pracy w systemie prawa. Prawo pracy a prawo handlowe* (s. 12–13, 15). Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Fras, M. i Habdas, M. (Red.). (2018). *Kodeks cywilny. Komentarz, Tom V. Zobowiązania część szczególna*. Wolters Kluwer.
- Gersdorf, M. (2002). *Niewypłacalność pracodawcy w prawie pracy*. LexisNexis.
- Latos-Miłkowska, M. (2009) Zakres podmiotowy ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (8).
- Latos-Miłkowska, M. (2017). *Ochrona roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. Komentarz*. Wolters Kluwer.
- Latos-Miłkowska, M. (2019). Status prawny uczelni w świetle ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (8). DOI 10.33226/0032-6186.2019.8.1.
- Latos-Miłkowska, M. (2021). Ochrona roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy W: M. Gersdorf i K. Rączka (Red.), *System prawa pracy. Tom III. Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa*. Wolters Kluwer.
- Raczkowski, M. (2013). *Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Komentarz*. LexisNexis.
- Skoczyński, J. (1993). Glosa do uchwały składu siedmiu sędziów SN z 14 stycznia 1993 r. II UZP 21/92. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (12).
- Tomanek, A. (2020). Ochrona roszczeń pracowników w razie niewypłacalności pracodawcy. W: K. W. Baran (Red.), *System prawa pracy. Tom X. Międzynarodowe europejskie prawo pracy. Standardy europejskie*. Wolters Kluwer.
- Torbus, A. i Witosz, A. (Red.). (2016). *Prawo restrukturyzacyjne. Komentarz*. Wolters Kluwer.
- Witosz, A. (Red.). (2021). *Prawo upadłościowe. Komentarz*. Wolters Kluwer.

Dr hab. Monika Latos-Miłkowska, prof. ALK, kierownik Zakładu Prawa Pracy w Kolegium Prawa Akademii Leona Koźmińskiego. Uprzednio wieloletni pracownik naukowo-dydaktyczny Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego. Autorka kilkudziesięciu publikacji z zakresu prawa pracy, w tym monografii *Ochrona interesu pracodawcy*. Współautorka komentarza do kodeksu pracy pod red. prof. L. Florka, autorka komentarza do ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. Współautorka *Systemu prawa pracy* pod red. prof. K.W. Barana. Specjalizuje się w problematyce restrukturyzacji zakładów pracy, ochrony trwałości stosunku pracy, zbiorowego prawa pracy, uprawnień związanych z rodzicielstwem oraz ochrony roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. Radca prawny specjalizujący się w sprawach z zakresu prawa pracy. Doradca w procedurach zwolnień grupowych, łączeniu zakładów pracy, negocjowaniu zakładowych źródeł prawa pracy (układów zbiorowych pracy, regulaminów pracy, regulaminów wynagradzania, regulaminów zakładowego funduszu świadczeń socjalnych), rokowaniach w sporach zbiorowych. Doświadczony wykładowca i szkoleniowiec.

Dr hab. Monika Latos-Miłkowska, prof. ALK, Professor at the Kozłowski University, head of the Labour Law Department at the ALK College of Law. Formerly, for many years, researcher and lecturer at the Faculty of Law and Administration at the University of Warsaw. Author of numerous publications in the field of labour law, including the monograph *Protection of the employer's interest*. Co-author of the commentary to the Labour Code edited by Professor Ludwik Florek, author of the commentary on the act on the protection of employee claims in the event of the insolvency of the employer. Co-author of the *Labour Law System* edited by Professor Krzysztof W. Baran. Her scientific interests concentrate on issues of workplace restructuring, protection of employment relationship duration, collective labour law, parental rights and protection of employee claims in the event of the insolvency of the employer. Legal advisor specializing in labour law matters. Advisor in group dismissal procedures, merging workplaces, negotiating company sources of labour law (collective agreements, work regulations, remuneration regulations, regulations of the company social benefit fund), negotiations in collective disputes. An experienced lecturer and trainer.