

## Status prawny likwidatora w zakresie stosunku zatrudnienia

Faza likwidacji osoby prawnej lub innej jednostki organizacyjnej wywołuje potrzebę zmiany organu lub podmiotu zarządzającego likwidowaną jednostką. Uzasadnieniem jest zasadnicza modyfikacja celów podmiotu przechodzącego w stan likwidacji. Dalsze rozwijanie jego statutowej działalności traci rację bytu. Likwidacja polega bowiem na zakończeniu bieżącej działalności, spłaceniu wierzycieli i rozdysonowaniu pozostałego majątku<sup>1</sup>, które to czynności znajdują finał w wykreśleniu osoby prawnej z odpowiedniego rejestru. W związku z tymi szczególnymi potrzebami ustanowiono funkcję likwidatora, przejmującego zarządzanie likwidowaną jednostką w miejsce dotychczasowych organów lub podmiotów zarządzających, których zadania dostosowane są do etapu jej normalnego funkcjonowania. Funkcję tę przewidziano w licznych aktach ustawowych, przewidujących likwidację osób prawnych<sup>2</sup>, a także jednostek organizacyjnych nieposiadających osobowości prawnej<sup>3</sup>. Wobec niejednolitości powyższych aktów normatywnych, które odnoszą się do ustroju poszczególnych podmiotów prawa, niemożliwe jest wyodrębnienie ich części wspólnej, której przedmiotem byłoby w szczególności określenie statusu prawnego likwidatora. Tym niemniej, istniejące uregulowania upoważniają do sformułowania w tej dziedzinie pewnych uwag o charakterze ogólnym, które koncentrują się głównie wokół przepisów o likwidacji spółek handlowych, spółdzielni i przedsiębiorstw państwowych. Po pierwsze bowiem, wskazane regulacje cechują się znacznym stopniem złożoności. Po wtóre zaś, nie jest bez znaczenia, że wpłynęły one na ukształtowanie zasad likwidacji innych podmiotów prawa<sup>4</sup>.

Omawiając status prawny likwidatora w aspekcie stosunku zatrudnienia, nieodzowne jest wyróżnienie dwóch rodzajów stosunków prawnych dotyczących osoby sprawującej funkcję likwidatora. Na podstawie pierwszego z nich, traktowanego przeze mnie jako stosunek organizacyjny (ustrojowy), likwidator wykonuje obowiązki, których

---

<sup>1</sup> Należy jednak wyróżnić również likwidację wykazującą cechy nietypowe, której celem nie jest wygaśnięcie działalności prowadzonej przez likwidowaną jednostkę, ale przekształcenie organizacyjne tej jednostki lub jej majątku, które skutkuje kontynuacją jej działalności. Na ten temat zob. bliżej A. Tomanek, *Stosunki pracy w razie likwidacji i upadłości pracodawcy*, Wrocław 2012, s. 35-41.

<sup>2</sup> Zob. np. art. 70 i nast. k.s.h., art. 276 k.s.h., art. 463 k.s.h., art. 118 i nast. ustawy z 16 września 1982 r. – Prawo spółdzielcze (t.j. DzU z 2003 r. Nr 188, poz. 1848 ze zm.), art. 21 ustawy z 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych (t.j. DzU z 2002 r. Nr 112, poz. 981 ze zm.).

<sup>3</sup> Zob. np. 170 k.s.h. i art. 326 k.s.h.

<sup>4</sup> I tak np. likwidacja zakładów ubezpieczeń i towarzystw ubezpieczeń wzajemnych, a także likwidacja banku jest prowadzona przy uwzględnieniu przepisów o likwidacji spółek handlowych. Zob. odp. art. 31 i 200 ustawy z 20 maja 2003 r. o działalności ubezpieczeniowej (t.j. DzU z 2010 r. Nr 11, poz. 66 ze zm.) oraz art. 154 ustawy z 29 sierpnia 2007 r. – Prawo bankowe (t.j. DzU z 2012 r. poz. 1376).

źródłem są przepisy określające ustrój i zasady likwidacji danej jednostki. Polegają one na reprezentowaniu i prowadzeniu spraw likwidowanego podmiotu w końcowej fazie jego istnienia. W literaturze sporne jest, czy likwidator jest organem likwidowanego podmiotu, czy też jego przedstawicielem ustawowym. Przychylając się do drugiego z wyróżnionych zapatrywań, należy zaznaczyć, że szczegółowa ocena nie może abstrahować od konkretnej regulacji prawnej, wprowadzającej funkcję likwidatora. Z punktu widzenia prawa pracy kwestia ta nie ma jednak pierwszoplanowego znaczenia. Bez względu bowiem na to, czy przyjmiemy teorię organu lub przedstawicielstwa, likwidator musi być traktowany, od dnia objęcia jego funkcji, jako osoba zarządzająca zakładem pracy w rozumieniu art. 3<sup>1</sup> k.p. Oznacza to, że jest on uprawniony do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy w stosunku do pracowników likwidowanej jednostki.

Drugi stosunek prawny odnosi się do zatrudnienia likwidatora. Ujmuje on w ramy prawne świadczoną przez niego pracę, zapewniając mu prawo do wynagrodzenia za wykonywane czynności. Takie ujęcie stosunków prawnych związanych z udziałem likwidatora jest wzorowane na rozważaniach odnoszących się do osób piastujących funkcje organów osób prawnych i innych jednostek organizacyjnych. Stosunek organizacyjny jest genetycznie pierwotny, zaś stosunek zatrudnienia ma charakter wtórny i funkcjonalnie podrzędny. Używamemu w tym miejscu terminowi „stosunek zatrudnienia” należy nadawać szerokie znaczenie, ponieważ obejmuje on zarówno podstawy zatrudnienia pracowniczego, jak też więź wynikającą ze umowy prawa cywilnego (np. umowy zlecenia), przewidującej pełnienie przez daną osobę czynności likwidatora.

Wyraźne nawiązanie do stosunku zatrudnienia likwidatora jest obecne w przepisach regulujących likwidację spółdzielni. Stosownie do art. 118 § 3 pr. spółdz. rada spółdzielni bądź związek rewizyjny, działający w imieniu spółdzielni, zawiera z likwidatorem umowę o wykonanie czynności likwidacyjnych. Brzmienie tego przepisu przywodzi na myśl umowę prawa cywilnego. Należy jednak przyjąć, że pozostawia on swobodę co do określenia podstawy zatrudnienia likwidatora. Wchodzi zatem w grę nawiązanie stosunku pracy, przy czym obecny stan prawny wyklucza oparcie tego stosunku na podstawie innej niż umowna<sup>5</sup>.

Przepisy o likwidacji przedsiębiorstw państwowych nie odnoszą się bezpośrednio do kwestii zatrudnienia likwidatora przedsiębiorstwa, ograniczając się do unormowania stosunku organizacyjnego. Według art. 21 ust. 1 ustawy o przedsiębiorstwach państwowych z chwilą postawienia przedsiębiorstwa w stan likwidacji organ założycielski odwołuje dyrektora przedsiębiorstwa i wyznacza likwidatora, jednocześnie zaś ulegają

---

<sup>5</sup> W piśmiennictwie wskazano, że w razie prowadzenia przez likwidowaną spółdzielnię działalności gospodarczej stosunek pracy z likwidatorem powinien być nawiązany na podstawie powołania; stanowisko takie zostało jednak wyrażone na tle stanu prawnego obowiązującego przed nowelizacją art. 68 k.p. (dokonaną ustawą z 2 lutego 1996 r. o zmianie k.p., DzU Nr 24, poz. 110), w ramach którego przewidywano nawiązanie stosunku pracy z powołaniem z kierownikiem zakładu pracy. Zob. Mir. Gersdorf, J. Ignatowicz, *Prawo spółdzielcze. Komentarz*, Warszawa 1985, s. 200. Odmienne A. Witosz, *Uwagi na temat pozycji prawnej likwidatorów spółdzielni (artykuł dyskusyjny)*, Acta Universitatis Wratislaviensis (AUW), Przegląd Prawa i Administracji XXV, no 1261, Wrocław 1989, s. 129-130. Autor ten uważał, że wyłączone jest nawiązanie stosunku pracy z likwidatorem spółdzielni.

rozwiązaniu, z mocy prawa, organy samorządu załogi przedsiębiorstwa państwowego. W orzecznictwie sądowym ustalono trafnie, że wobec braku normatywnego określenia podstaw zatrudnienia likwidatora nie można wyprowadzić wniosku, że w każdej sytuacji wyznaczenie likwidatora jest równoznaczne z nawiązaniem stosunku pracy. Dopuszczalne jest zatem zawarcie zarówno umowy o pracę, jak umowy cywilnoprawnej<sup>6</sup>, zaś ocena charakteru prawnego wykonywanej przez likwidatora pracy zależy od okoliczności sprawy<sup>7</sup>.

Do likwidatora spółki kapitałowej należy stosować odpowiednio przepisy dotyczące członków jej zarządu, z zastrzeżeniem odmiennych uregulowań dotyczących likwidacji spółki z ograniczoną odpowiedzialnością i spółki akcyjnej (art. 280 k.s.h., art. 466 k.s.h.). Oznacza to, że zastosowanie znajdują przepisy art. 203 § 1 k.s.h. i art. 370 § 1 k.s.h., zgodnie z którymi odwołanie członka zarządu nie pozbawia go roszczeń ze stosunku pracy lub innego stosunku prawnego dotyczącego pełnienia funkcji członka zarządu. Analogicznie jak w sytuacji członka zarządu, możliwe jest dokonanie wyboru między umową o pracę i umową cywilnoprawną<sup>8</sup>, nie wykluczając pełnienia obowiązków likwidatora bez zawierania odrębnej umowy ze spółką. Należy wykluczyć pozaumowne formy zatrudnienia likwidatora w ramach stosunku pracy. W piśmiennictwie akceptuje się stosowanie stosunku pracy z wyboru jako podstawy zatrudnienia członków zarządu spółek kapitałowych<sup>9</sup>. Uwagi te nie mają jednak, moim zdaniem, zastosowania do nawiązania stosunku pracy z likwidatorem, który nie ma pozycji organu spółki, a zatem nie można mówić o jego wybieralności oraz pełnieniu mandatu.

Jeżeli likwidatorem zostaje – co stanowi regułę – członek zarządu spółki<sup>10</sup>, zatrudniony w charakterze pracownika, wystarczające jest dokonanie zmiany umowy o pracę, w zakresie obejmującym rodzaj świadczonej pracy. W okolicznościach danego przypadku zmiana taka może dokonać się w sposób dorozumiany (art. 60 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). W razie zmiany rodzaju umowy o pracę (np. gdy dana osoba zatrudniona była na stanowisku członka zarządu na czas nieokreślony, zaś jako likwidator miałaby być związana umową terminową ze spółką), dojdzie do nawiązania nowego stosunku pracy, gdyż rodzaj umowy o pracę nie mieści się w pojęciu warunków pracy i płacy (art. 29 § 1 k.p.), które mogą ulec zmianie w rezultacie porozumienia lub wypowiedzenia zmieniającego. Nie jest również wykluczone, iż osoba powołana na likwidatora była poprzednio zatrudniona w spółce na innym stanowisku, niezwiązanym z statusem członka zarządu spółki. W takiej sytuacji właściwe będzie zawarcie nowej umowy o pracę bądź wprowadzenie

<sup>6</sup> Tak SN w uzasadnieniu uchwały z 29 sierpnia 1995 r., I PZP 22/95, OSNP 1996, nr 13, poz. 180.

<sup>7</sup> Wyrok SN z 15 marca 1994 r., II UR 2/94, OSNP 1994, nr 2, poz. 31, OSNCP 1994, nr 11, poz. 224.

<sup>8</sup> Zawarcie umowy dotyczącej zatrudnienia likwidatora spółki kapitałowej, a także zmiana lub jednostronne rozwiązanie takiej umowy przez spółkę, musi jednak uwzględniać szczegółowe wymagania co do reprezentacji spółki; zob. art. 210 w związku z art. 280 k.s.h., a także art. 379 k.s.h. w związku z art. 466 k.s.h.

<sup>9</sup> Zob. T. Duraj, *Podstawy zatrudnienia menedżerów najwyższego szczebla w przedsiębiorstwach*, Warszawa 2006, s. 317-319, a także Ł. Pisarczyk, *Zatrudnianie członków zarządu spółek kapitałowych*, Warszawa 2000, s. 58-62, oraz powołana tam literatura.

<sup>10</sup> Zob. art. 276 § 1 k.s.h. i art. 463 § 1 k.s.h., dotyczące odpowiednio spółki z o.o. i spółki akcyjnej. Podobną regułę przyjęto w art. 118 § 1 pr. spółdz.

do dotychczasowej umowy odpowiedniej zmiany albo zawarcie umowy dodatkowej (klauzuli autonomicznej), przewidującej wykonywanie funkcji likwidatora. Uwagi te mają odpowiednie zastosowanie do likwidatorów osobowych spółek handlowych<sup>11</sup>.

Ustawowy tryb likwidacji innych podmiotów prawa jest mniej rozbudowany. Niektóre regulacje prawne nie wymieniają w ogóle osoby likwidatora, co nie oznacza wszakże niemożności jego wyznaczenia przez organ kompetentny do otwarcia postępowania likwidacyjnego<sup>12</sup>. Inne przepisy (np. ustawa o stowarzyszeniach<sup>13</sup>) ograniczają się do ramowej regulacji stosunku organizacyjnego. Bez względu na szczegółowe różnice zachodzące między wymienionymi unormowaniami, należy wyrazić ocenę, że pełnienie funkcji likwidatora jest dopuszczalne bez stosunku zatrudnienia, jak również w ramach takiego stosunku, o ile dojdzie do jego nawiązania. Można dodać, że likwidatorem niektórych podmiotów prawa może być zarówno osoba fizyczna, jak osoba prawna<sup>14</sup>. W tym ostatnim przypadku, ze zrozmiałych względów, czynności likwidatora mogą być wykonywane wyłącznie na podstawie umowy prawa cywilnego.

Podsumowując powyższą część rozważań, należy stwierdzić, że przepisy o likwidacji osób prawnych i innych jednostek organizacyjnych nie przewidują oznaczonej podstawy zatrudnienia likwidatora<sup>15</sup>. Jedynie z przepisów prawa spółdzielczego zdaje się wynikać obowiązek zawarcia z likwidatorem umowy w przedmiocie zatrudnienia, pozostawiając wszakże swobodę co do wyboru jego podstawy prawnej. W innych przypadkach kwestia ta nie została unormowana przez ustawodawcę, co prowadzi do wniosku, że niezależnie od możliwości nawiązania z likwidatorem umowy o pracę lub umowy prawa cywilnego, możliwe jest pełnienie jego funkcji wyłącznie na podstawie stosunku organizacyjnego.

Abstrahując od zróżnicowania regulacji prawnych, należy wyrazić przekonanie, że specyfika funkcji likwidatora czyni bardziej zasadnym wybór umowy cywilnoprawnej niż umowy o pracę w celu uregulowania statusu likwidatora w dziedzinie zatrudnienia. W tym zakresie odpowiednie zastosowanie ma argumentacja podnoszona w literaturze w odniesieniu do członków zarządu spółek kapitałowych<sup>16</sup>. Likwidator pełni bowiem

<sup>11</sup> Przepis art. 70 § 1 k.s.h. dopuszcza ustanowienie wspólnika jako likwidatora spółki jawnej lub powołanie do pełnienia tej funkcji osoby spoza grona wspólników. Zob. odpowiednio art. 89 k.s.h. i art. 103 k.s.h.

<sup>12</sup> Uwaga ta dotyczy m.in. likwidacji fundacji, prowadzonej na podstawie art. 15 ustawy z 6 kwietnia 1984 r. o fundacjach (t.j. DzU z 1991 r. Nr 46, poz. 203 ze zm.), a także likwidacji samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej, prowadzonej na podstawie art. 60 ustawy z 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (DzU Nr 211, poz. 654 ze zm.).

<sup>13</sup> Zob. np. art. 36 ust. 1 i 2 ustawy z 7 kwietnia 1989 r. o stowarzyszeniach (t.j. DzU z 2001 r. Nr 79, poz. 855 ze zm.).

<sup>14</sup> Możliwość taka nie wchodzi w rachubę w przypadku spółek kapitałowych, ponieważ art. 18 § 1 k.s.h. przewiduje wyraźnie, że likwidatorem takiej spółki może być wyłącznie osoba fizyczna.

<sup>15</sup> Omawiając podstawy zatrudnienia menedżerów, T. Duraj (*Podstawy zatrudnienia...*, s. 128-129) wyróżnił trzy sposoby ich ustawowego uregulowania: nakaz wykorzystania konkretnie oznaczonej podstawy zatrudnienia, pozostawienie stronom swobody co do wyboru tej podstawy oraz całkowity brak jej unormowania.

<sup>16</sup> Zob. H. Szurgacz, *Charakter prawny zatrudnienia członków zarządu w spółce akcyjnej*, w: *Spółka jako podmiot gospodarczy*, pod red. J. Frąckowiaka, AUW, Prawo CCXLII, No 1770, Wrocław 1995, s. 149-155;

niewątpliwie czynności zarządcze, w związku z czym zbędny jest element pracowniczego podporządkowania, jak też czasowo-miejscowy reżim świadczenia pracy.

Podstawą pracowniczego zatrudnienia likwidatora jest umowa o pracę. Specyficzne potrzeby, związane z zadaniami likwidatora, stwarzają preferencję dla umowy terminowej, zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy. W porównaniu do członków organów zarządzających, należy zwrócić bowiem uwagę, że zakres działań likwidatora jest ograniczony zarówno pod względem horyzontu czasowego (z uwagi na konieczność jak najszybszego sfinalizowania likwidacji), jak też ze względu na ustawowe zawężenie kierunków jego aktywności. Sfinalizowanie czynności likwidacyjnych, których zwieńczeniem jest wykreślenie likwidowanego podmiotu z odpowiedniego rejestru, może być równoznaczne z wykonaniem określonej pracy w rozumieniu art. 30 § 1 pkt 5 k.p.<sup>17</sup> Jednocześnie nie można wykluczyć zatrudnienia likwidatora w ramach umowy o pracę na czas nieokreślony. Co się tyczy natomiast umowy na okres próbny, a także umowy na czas zastępstwa pracownika nieobecnego, wydaje się, że nie są one dostosowane do specyfiki obowiązków likwidatora, jakkolwiek zawarcie jednej z takich umów będzie prawnie skuteczne.

Charakteryzując stosunek zatrudnienia likwidatora, nie można pominąć tego, jaki podmiot jest uprawniony do jego ustanowienia (wyznaczenia). Z tego punktu widzenia zasadne jest rozróżnienie pomiędzy wyznaczeniem likwidatora aktem woli danej jednostki (uchwałą wspólników, zgromadzenia akcjonariuszy lub członków spółdzielni) oraz ustanowieniem go przez organ zewnętrzny w stosunku do tej jednostki (związek rewizyjny). W pierwszym ze wskazanych wariantów stosunek pracy lub inny stosunek zatrudnienia będzie przebiegał pomiędzy likwidatorem a likwidowanym podmiotem. Sytuacja jest bardziej złożona w razie ustanowienia likwidatora przez organ założycielski lub sprawujący nadzór nad jednostką. Stosownie do art. 118 § 3 pr. spółdz., związek rewizyjny spółdzielni, wyznaczając jej likwidatora, zawiera w imieniu spółdzielni umowę o wykonanie czynności likwidacyjnych. Z powyższego sformułowania wynika wyraźnie, że przy nawiązaniu umowy o pracę lub stosunku cywilnoprawnego z likwidatorem związek rewizyjny zastępuje spółdzielnię, która pozostaje stroną tego stosunku.

Z. Kubot, *Formy zatrudnienia członków zarządu spółek kapitałowych*, w: *Spółka jako podmiot gospodarczy*, pod red. J. Frąckowiaka, AUW, Prawo CCXLII, No 1770, Wrocław 1995, s. 95-108.

<sup>17</sup> W uzasadnieniu powołanej wyżej uchwały z 29 sierpnia 1995 r., I PZP 22/95, SN uznał, że nawiązanie z likwidatorem przedsiębiorstwa państwowego umowy o pracę na czas trwania postępowania likwidacyjnego jest równoznaczne z zawarciem umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy (art. 25 § 1 k.p.), zaś zakończenie procesu likwidacji oznacza rozwiązanie tej umowy (art. 30 § 1 pkt 5 k.p). W późniejszym orzecznictwie SN stwierdził, że umowa o pracę zawarta na czas pełnienia funkcji prezesa spółki handlowej jest umową o pracę na czas wykonania określonej pracy (zob. wyrok SN z 25 stycznia 2007 r., I PK 313/06, OSNCP 2008, nr 5-6, poz. 63, a także wyrok SN z 20 marca 2009 r., I PK 182/08, OSNP 2010, nr 21-22, poz. 258), co spotkało się z krytyką przedstawicieli doktryny, którzy wskazywali m.in., że czynności członka zarządu nie mogą być poczytane za konkretną pracę (robotę) powierzoną pracownikowi do wykonania. Zob. K. Łapiński, w głosie do powyższego wyroku z 25 stycznia 2007 r., I PK 313/06 PiZS 2010, nr 4, s. 34-38, a także Ł. Pisarczyk, *Zatrudnianie członków zarządu...*, s. 50-58. Wydaje się jednak, że rozważania tych autorów nie mogą mieć bezpośredniego odniesienia do likwidatora spółki lub innego podmiotu, w przypadku którego można wyodrębnić określone zadanie, polegające na przeprowadzeniu procesu likwidacji.

Analogiczna kwestia była przedmiotem kontrowersji na tle ustawy o przedsiębiorstwach państwowych, która przewiduje w art. 21 ust. 1 wyznaczenie likwidatora przez organ założycielski, nie zawierając jednak przepisu podobnego do art. 118 § 3 prawa spółdz. Również i w tym zakresie trafne jest stanowisko, w myśl którego organ założycielski, zawierając umowę o pracę z likwidatorem, działa w imieniu i na rzecz przedsiębiorstwa państwowego, którego organy ulegają rozwiązaniu z mocy prawa z chwilą postawienia go w stan likwidacji<sup>18</sup>. Wniosek taki nie może być jednak odnoszony automatycznie do innych sytuacji, w których likwidator jest wyznaczony przez organ stojący na zewnątrz likwidowanej jednostki. W razie nawiązania stosunku cywilnoprawnego nie ma przeszkód do przyjęcia, że stroną umowy może być w konkretnym przypadku podmiot założycielski lub inny inicjator postępowania likwidacyjnego. Natomiast zawarcie stosunku pracowniczego wydaje się przemawiać za tym, że likwidowana jednostka będzie nie tylko miejscem pracy, ale również pracodawcą likwidatora. Po pierwsze, stwierdzenie to jest uzasadnione na gruncie aktualnej wciąż, zarządczej koncepcji pracodawcy, w myśl której stroną stosunku pracy jest jednostka organizacyjna zatrudniająca pracownika (art. 3 k.p.). Po drugie, z braku możliwości ustanowienia likwidatora przez podmiot podlegający likwidacji należy sądzić, że organ ten dokonuje czynności nawiązania stosunku pracy, zastępując w tym zakresie pracodawcę. Po trzecie, wynagrodzenie likwidatora stanowi koszty likwidacji i jako takie pokrywane jest ze środków majątkowych likwidowanego podmiotu<sup>19</sup>, co stanowi kolejny argument wskazujący, że podmiotowi temu przysługuje status pracodawcy.

Odrębnie należy potraktować sytuację, w której likwidator jest wyznaczany postanowieniem sądu. W szczególności w razie wydania przez sąd procesowy<sup>20</sup> lub rejestrowy<sup>21</sup> orzeczenia o rozwiązaniu spółki handlowej, sąd ten jest władny ustanowić likwidatora. Jednocześnie sąd, który ustanowił likwidatora, określa wysokość jego wynagrodzenia<sup>22</sup>. Orzeczenie sądu nie proklamuje stosunku pracy ani innego stosunku zatrudnienia pomiędzy spółką a likwidatorem. Likwidator nie jest podporządkowany sądowi w zakresie bieżącego kierownictwa i nadzoru nad pełnionymi czynnościami, jednak podlega on sądowi w dwóch najważniejszych aspektach, dotyczących prawa do wynagrodzenia oraz możliwości odwołania z pełnionej funkcji. Umocowanie likwidatora ma zatem naturę procesową. Taki też charakter ma przysługujące mu prawo do

<sup>18</sup> Tak SN w uchwale z 29 sierpnia 1995 r., I PZP 22/95, OSNP 1996, nr 13, poz. 180. Odmienne SN w uchwale z 11 sierpnia 1994 r., II UZP 19/94, OSNP 1994, nr 10, poz. 166, w której wskazano, że likwidator przedsiębiorstwa ustanowiony przez organ założycielski, z którym zawarto umowę o pracę, jest pracownikiem tego organu.

<sup>19</sup> Prawidłowość ta odnosi się do likwidacji większości osób prawnych. Zob. np. art. 125 § 1 pkt 1 prawa spółdz., a także § 22 ust. 2 rozporządzenia Rady Ministrów z 24 lipca 2001 r. w sprawie szczegółowych warunków i trybu łączenia, podziału, reorganizacji i likwidacji jednostek badawczo-rozwojowych (DzU, Nr 90, poz. 996).

<sup>20</sup> Podstawą takiego orzeczenia może być m.in. art. 276 § 3 k.s.h., odnoszący się do spółki z ograniczoną odpowiedzialnością.

<sup>21</sup> Na podstawie art. 25 ustawy z 20 sierpnia 1997 r. o Krajowym Rejestrze Sądowym (t.j. DzU z 2007 r., Nr 168, poz. 1186).

<sup>22</sup> Zob. np. art. 276 § 5 k.s.h.

wynagrodzenia z tytułu wykonanych czynności. Założenia te mogą być stosowane również w innych przypadkach sądowego ustanowienia likwidatora. Powstaje jednocześnie pytanie, czy w takiej sytuacji dopuszczalne jest równoległe zawarcie przez likwidatora z likwidowaną jednostką umowy o pełnienie czynności likwidacyjnych<sup>23</sup>. W moim przekonaniu rozwiązanie takie jest wątpliwe ze względu na naturę umocowania likwidatora ustanowionego decyzją sądu<sup>24</sup>. W każdym zaś przypadku niecelowe jest zawarcie z likwidatorem umowy o pracę, niepożądane byłoby bowiem pozostawianie przez likwidatora w swoistej, podwójnej relacji podporządkowania, zważywszy na możliwą rozbieżność oczekiwań sądu i podmiotu podlegającego likwidacji co do sposobu pełnienia funkcji likwidatora.

Niniejsze opracowanie nie może oczywiście pretendować do wyczerpania problematyki stosunku zatrudnienia osoby piastującej funkcję likwidatora. Nasuwa się generalna refleksja, że te kwestie nie były przedmiotem szerszych rozważań w nauce prawa, której zainteresowanie ogniskowało się wokół analizy konkretnych rozwiązań prawnych, bez próby uogólnienia wyrażonych zapatrywań. Status prawny likwidatora w aspekcie stosunku zatrudnienia zasługuje z pewnością na poświęcenie mu większej uwagi, mając na względzie jego złożony i niejednoznaczny charakter. Wydaje się natomiast, że w rozpatrywanej dziedzinie trudno będzie o ujednoczenie regulacji prawnej, co wynika ze specyfiki uregulowań określających postępowania likwidacyjne, które składają się z odrębnych aktów normatywnych (ustaw) przewidujących ustrój i strukturę organizacyjną osób prawnych i innych jednostek organizacyjnych podlegających likwidacji.

---

<sup>23</sup> Za możliwością taką zdaje się opowiadać A. Kidyba (*Kodeks spółek handlowych. Komentarz, tom I*, Warszawa 2011, s. 1229-1230), który stwierdził na tle art. 276 k.s.h., że nie ma przeszkód, aby ustanawiając wynagrodzenie, sąd przekazał sprawy „organizacyjne” wspólnikom lub członkom rady nadzorczej spółki.

<sup>24</sup> Korzyścią wynikającą z zatrudnienia likwidatora przez spółkę może być natomiast objęcie go ubezpieczeniem społecznym, jeżeli nie korzysta on z tego ubezpieczenia na podstawie innego, równoległego tytułu.

