

Maciej Piotrowski

Uczelnia Jana Wyżykowskiego w Polkowicach

ORCID 0000-0001-9670-7446

maciej.piotrowski@interia.pl

20 lat funkcjonowania spółki europejskiej. Przegląd uregulowań prawnych oraz korzyści i zagrożeń związanych z jej funkcjonowaniem

Słowa kluczowe: spółka europejska, prawo europejskie, gospodarka europejska

Streszczenie: Celem artykułu jest przedstawienie uregulowań prawnych, zarówno krajowych, jak i unijnych, odnoszących się do funkcjonowania spółki europejskiej oraz wskazanie korzyści i zagrożeń, które wiążą się z obecnością podmiotów tego rodzaju w obrocie prawnym. W związku z tym skupiono się głównie na wymogach prawnych, począwszy od podmiotów, które mogą założyć SE, poprzez wymogi rejestracyjne i sposoby jej funkcjonowania w różnorodnym otoczeniu prawnym. Ważnym elementem tego artykułu jest również próba odpowiedzi na pytanie, jakie jest w obecnym czasie praktyczne zastosowanie SE i z czego ono wynika oraz dlaczego jest tak znikome zainteresowanie wykorzystaniem spółki europejskiej jako podmiotu służącego do prowadzenia działalności gospodarczej na terytorium Unii Europejskiej.

20 years of operation of the European Company. Overview of the regulatory framework and the benefits and risks associated with its functioning

Keywords: European company, European law, European economy

Summary: The aim of the article is to present the legal regulations, both national and EU ones, relating to the functioning of a European company and to indicate the benefits and risks associated with the presence of such entities in legal transactions. Therefore, the focus was mainly on the legal requirements, ranging from entities that can establish an SE, through registration requirements and how it functions in a diverse legal environment. An important element of this article is also an attempt to answer the question of what is the practical use of SE at the present time and what is the reason for it and why there is so little interest in using a European company as an entity serving to conduct business activity in the territory of the European Union.

1. Wprowadzenie

W 2021 r. mija dwudziesta rocznica uregulowania w prawie unijnym sposobu tworzenia i funkcjonowania spółki europejskiej (*societas europaea*). Chociaż prace nad harmonizacją przepisów dotyczących działalności transgranicznej trwały już od końca lat 60. ubiegłego wieku, to pierwszym aktem regulującym ponadnarodową

formę spółki było rozporządzenie Rady (WE) nr 2157/2001 z dnia 8 października 2001 r. w sprawie statutu spółki europejskiej oraz dyrektywa 2001/86/WE uzupełniająca statut spółki europejskiej o zaangażowanie pracowników¹. W związku z tym, że przepisy przewidywały trzyletnie *vacatio legis*, zaczęły obowiązywać 8 października 2004 r. W Polsce stosowne przepisy zostały wprowadzone ustawą z 4 marca 2005 r. o europejskim zgrupowaniu gospodarczym i spółce europejskiej². Pomimo utrwalonego stanu prawnego spółka europejska nie zyskała uznania w oczach inwestorów i firm prowadzących działalność gospodarczą, zarówno w Polsce, jak i w państwach Unii Europejskiej.

W założeniu spółka europejska miała stanowić odpowiedź na swobodę przepływu towarów, przepływu osób, przedsiębiorczości, świadczenia usług oraz swobodę przepływu kapitału i płatności bieżących w formującej się gospodarczo i politycznie Europejskiej Wspólnocie Gospodarczej. Jak możemy przeczytać w Memorandum wydanym przez Komisję Europejską z 8 czerwca 1988 r. dotyczącym założeń *Societas Europaea*, utworzenie spółki miało wyeliminować brak możliwości „przeprowadzenia międzynarodowej fuzji spółek, problem podwójnego opodatkowania, rozbieżności w prawie spółek poszczególnych państw członkowskich, trudności związane z procedurą zakładania spółek i przenoszenia siedziby statutowej, a także zarządzania grupą takich podmiotów prawnych, traktowanych jako jedna jednostka gospodarcza”³. W ostatecznej wersji rozporządzenia Rady (WE) nr 2157/2001 z 8 października 2001 r. w sprawie statutu spółki europejskiej (SE)⁴ w preambule przyjęto naczelną zasadę, że:

(1) Przesłanką stworzenia rynku wewnętrznego oraz polepszenia sytuacji gospodarczej i społecznej w obrębie całej Wspólnoty, jest nie tylko wyeliminowanie barier handlowych, ale także reorganizacja struktury produkcji w wymiarze wspólnotowym. W tym celu niezbędne jest, aby przedsiębiorstwa, których działalność nie jest ograniczona do zaspokajania wyłącznie potrzeb lokalnych, miały możliwość planowania i przeprowadzenia reorganizacji swojej działalności w skali całej Wspólnoty.

Rozporządzenie stworzyło więc ramy prawne dotyczące zakładania i funkcjonowania spółek europejskich, natomiast szczegółowe rozwiązania dotyczące działalności na terenie poszczególnych państw powinny zostać uregulowane przez przepisy państwa członkowskiego⁵. Regulacje na poziomie krajowym miały jednakże zapewnić brak dyskryminacji spółek europejskich w stosunku do spółek krajowych, szczególnie w zakresie tworzenia prowadzonej przez nie działalności, łączenia się czy tworzenia grup kapitałowych. Natomiast do wyłącznej kompetencji systemów

¹ Oba akty prawne zostały ogłoszone w Dzienniku Urzędowym UE L 294 z dnia 10.11.2001 r.

² Dz.U. z 2018 r. poz. 2036.

³ N. Banaś, *Europejska spółka akcyjna w postępowaniu rejestrowym*, Warszawa 2012, s. 7-8.

⁴ Dalej jako: rozporządzenie o SE.

⁵ *Prawo gospodarcze i handlowe*, red. W.J. Katner, Warszawa 2020, LEX.

prawa krajowego, zgodnie z punktem 20 preambuły, pozostały kwestie prawa podatkowego, konkurencji (w tym prawa antymonopolowego), własności intelektualnej i prawa upadłościowego.

Celem artykułu jest przedstawienie uregulowań prawnych, zarówno krajowych, jak i unijnych, odnoszących się do funkcjonowania spółki europejskiej oraz wskazanie korzyści i zagrożeń, które wiążą się z obecnością podmiotów tego rodzaju w obrocie prawnym. W związku z tym skupiono się głównie na wymogach prawnych, począwszy od podmiotów, które mogą założyć SE, poprzez wymogi rejestracyjne i sposoby jej funkcjonowania w różnorodnym otoczeniu prawnym. Ważnym elementem tego artykułu jest również próba odpowiedzi na pytanie, jakie jest w obecnym czasie praktyczne zastosowanie SE i z czego ono wynika oraz dlaczego jest tak znikome zainteresowanie wykorzystaniem spółki europejskiej jako podmiotu służącego do prowadzenia działalności gospodarczej na terytorium Unii Europejskiej.

2. Utworzenie spółki europejskiej

Warunkiem *sine qua non* utworzenia spółki europejskiej jest jej transgraniczny charakter. Oznacza to, że zgodnie z punktem 1 preambuły rozporządzenia o SE nie mogą tworzyć jej podmioty, których działalność ograniczona jest jedynie do zaspokojenia potrzeb lokalnych. Powyższy warunek może zostać spełniony na kilka sposobów. Pierwszy i wydaje się, że najpopularniejszy obecnie, to powołanie SE przez co najmniej dwa podmioty, które pochodzą z dwóch różnych krajów wspólnoty. Drugim sposobem, który również jest dopuszczalny, jest utworzenie SE przez co najmniej dwa podmioty, które podlegają temu samemu prawu krajowemu, pod warunkiem, że co najmniej dwa z tych podmiotów mają, od co najmniej dwóch lat, spółkę zależną na obszarze innego kraju UE. Trzecią możliwą okolicznością jest sytuacja, w której spółka akcyjna, która zostaje przekształcona w spółkę europejską, ma od co najmniej dwóch lat spółkę zależną na terenie innego państwa wspólnotowego⁶.

Przewidziany w rozporządzeniu o SE sposób, w jaki możemy tworzyć spółki europejskie, został ograniczony do czterech przypadków,

1. utworzenie SE poprzez połączenie się spółek akcyjnych,
2. utworzenie holdingu SE,
3. utworzenie SE jako spółki zależnej (spółki córki),
4. przekształcenie się spółki akcyjnej w SE⁷.

⁶ *Meritum. Prawo spółek*, t. II, red. A. Kidyba, Warszawa 2020, s. 2280.

⁷ *Ibidem*, s. 2278.

Jak możemy zauważyć, w każdym z przypadków utworzenie SE bazuje na spółkach, które już posiadają osobowość prawną lub które po utworzeniu taką osobowość uzyskają. Nie ma możliwości, aby na etapie zakładania tworzyły ją osoby fizyczne. Szczegółowy zakres podmiotów mogących utworzyć spółkę został określony w art. 2 ust. 1-4 rozporządzenia o SE⁸. Nie wyklucza to możliwości późniejszego dołączenia osób fizycznych (np. poprzez zakup akcji) do już istniejącej spółki europejskiej, jednakże pierwszy etap musi być zainicjowany i przeprowadzony przez szeroko rozumiane spółki (szerzej niż to mamy uregulowane w polskim prawie) posiadające osobowość prawną.

Aby mogła powstać spółka europejska, podmioty ją tworzące muszą spełniać łącznie trzy warunki:

1. muszą zostać utworzone na podstawie prawa jednego z państw członkowskich,
2. muszą posiadać siedzibę statutową (*registered office, Sitz*) na terenie któregoś z państw członkowskich,
3. powinny posiadać zarząd główny (*head office, Hauptverwaltung*) na terenie państwa członkowskiego lub jeżeli państwo członkowskie tak postanowi, zarząd główny może znajdować się poza obszarem Wspólnoty⁹.

O ile o dwóch pierwszych warunkach możemy stwierdzić, że tworzą normę *ius cogens*, o tyle warunek trzeci stanowi *ius dispositivum*. Ustawodawca w Polsce zdecydował się skorzystać z takiego upoważnienia i na podstawie art. 15 ustawy z 4 marca 2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej zezwolił na zakładanie SE przez podmioty posiadające swój zarząd główny w państwach nienależących do Unii Europejskiej.

Do utworzenia spółki europejskiej niezbędne jest również wniesienie kapitału nie mniejszego niż 120 tys. euro. Każde z państw członkowskich ma jednak możliwość ustanowienia wyższego subskrybowanego kapitału akcyjnego niż limit, jaki został określony w rozporządzeniu o SE. Kapitał zakładowy podzielony jest na akcje, a akcjonariusz odpowiada jedynie do wysokości wniesionego kapitału. Rejestracja i prowadzenie ewidencji powołanych SE podlega ustawodawstwu kraju, w którym spółka ma swoją siedzibę¹⁰.

3. Organy spółki europejskiej

Najwyższym organem w spółce europejskiej jest walne zgromadzenie akcjonariuszy. Ramowo zakres kompetencji tego organu został określony od art. 52 do art.

⁸ *Prawo handlowe dla ekonomistów*, red. B. Gnela, Warszawa 2019, LEX.

⁹ *Prawo spółek handlowych*, red. A. Koch, J. Napierała, Warszawa 2019, LEX.

¹⁰ *Prawo gospodarcze...*

60 rozporządzenia¹¹. Natomiast szczegółowe rozwiązania pozostawione zostały do uregulowania w systemach prawnych państw członkowskich. W Polsce zastosowanie mają przepisy Kodeksu spółek handlowych w odniesieniu do zgromadzenia akcjonariuszy w spółkach akcyjnych, w szczególności art. 393 oraz art. 430 § 1, dotyczących zakresu, jaki został zastrzeżony do kompetencji zgromadzenia akcjonariuszy¹².

Ze względu na funkcjonowanie w krajach wspólnoty różnych systemów zarządzania spółkami, wynikających głównie z uwarunkowań historycznego rozwoju różnych koncepcji sprawowania nadzoru i administrowania w firmach, rozporządzenie¹³ daje podmiotom zakładającym SE możliwość wyboru co do rodzaju reprezentacji i sprawowania kontroli nad tworzonymi spółkami europejskimi, pomiędzy systemem dualistycznym a monistycznym.

W systemie dualistycznym, który jest właściwy chociażby dla polskiego porządku prawnego, charakterystyczny jest bardzo wyraźny rozdział kompetencyjny i personalny, pomiędzy organem zarządzającym a organem nadzorującym. Charakterystyczną zasadą w ramach tego systemu jest to, że żadna osoba nie może łączyć jednocześnie funkcji w organie nadzoru i organie zarządzającym. Jest dopuszczalne czasowe powołanie członka rady nadzorczej na stanowisko członka zarządu, w przypadku prawa polskiego nie dłużej niż na trzy miesiące, ale na czas tego powołania traci on uprawnienia do zasiadania, podejmowania decyzji oraz głosowania w organie nadzoru¹⁴.

Członkowie organu nadzoru powoływani są przez walne zgromadzenia akcjonariuszy. Przepisy rozporządzenia¹⁵ pozwalają na objęcie funkcji zarówno przez osoby fizyczne, jak i przez osoby prawne. W polskim prawie zostało to jednak ograniczone, ponieważ zgodnie z art. 18 §1 k.s.h. członkiem zarządu lub rady nadzorczej może być tylko osoba fizyczna mająca pełną zdolność do czynności prawnych. Wspólnym natomiast, dla prawa wspólnotowego i polskiego porządku prawnego, jest ograniczenie niezezwalające na obejmowanie funkcji w organie nadzoru czy organie zarządzającym przez osoby, którym takie prawo odebrano na podstawie orzeczenia sądowego lub decyzji administracyjnej w którymkolwiek z państw członkowskich.

Liczbę członków desygnowanych do rady nadzorczej określa Statut SE. Każdy z krajów członkowskich ma możliwość określenia zarówno minimalnej, jak i maksymalnej liczby osób, jaka powinna zostać obsadzona w organie zarządzającym

¹¹ Rozporządzenie Rady (WE) NR 2157/2001 z dnia 8 października 2001 r. w sprawie statutu spółki europejskiej (SE).

¹² *Spółki handlowe. Pytania i odpowiedzi*, red. J. Jacyszyn, Warszawa 2016, LEX.

¹³ Rozporządzenie Rady (WE) NR 2157/2001 z dnia 8 października 2001 r. w sprawie statutu spółki europejskiej (SE).

¹⁴ *Spółki handlowe...*

¹⁵ Rozporządzenie Rady (WE) NR 2157/2001 z dnia 8 października 2001 r. w sprawie statutu spółki europejskiej (SE).

i nadzorującym spółkę. Polski ustawodawca zdecydował się na określenie granicy tylko co do minimalnego składu rady nadzorczej. Zgodnie z art. 385 k.s.h. powinna liczyć ona co najmniej trzech, a w spółkach publicznych co najmniej pięciu członków. Takiego ograniczenia nie wprowadzono co do liczby osób wchodzących w skład zarządu, pozostawiając tę decyzję w kompetencjach spółki. Do rady nadzorczej, jeżeli zostanie podpisane stosowne porozumienie, mogą również zostać wybrani przedstawiciele pracowników¹⁶.

W systemie monistycznym podział pomiędzy funkcjami zarządzającymi, nadzorczymi czy reprezentacyjnymi nie przebiega tak wyraźnie jak w systemie dualistycznym. Mamy tu bowiem do czynienia z jednym organem, czyli z radą administrującą lub radą dyrektorów, która dokonuje podziału swoich kompetencji pomiędzy różne osoby zasiadające w jej gronie. Każdy z członków rady otrzymuje pewien zakres uprawnień i obowiązków, który określa, czy pełni on funkcję zarządczą, czy też nadzorczą. Jednak wszystkie kluczowe decyzje są podejmowane w możliwie najszerszym składzie rady, niezależnie od przyznanych wcześniej kompetencji. Pozwala to w dość elastyczny sposób zarządzać działalnością przedsiębiorstwa, jak również na szybszy przepływ informacji w ramach organizacji¹⁷.

Liczba członków rady administrującej określa statut SE, jednak podobnie jak to występowało w systemie monistycznym, każde z państw Unii Europejskiej ma możliwość ustalenia minimalnej i maksymalnej liczby osób wchodzących w skład tego organu. Polska również w tym wypadku skorzystała z tego prawa i w art. 33 ustawy o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej wprowadziła minimalny skład, na poziomie co najmniej trzech osób, a w spółce publicznej co najmniej pięciu. Mamy więc tu do czynienia z analogiczną sytuacją, jak przy określaniu liczby członków rady nadzorczej w systemie monistycznym.

Należy zauważyć, że rada administrująca oprócz braku wyraźnego podziału na funkcje zarządcze i nadzorcze ma znacznie silniejszy mandat co do sposobu kierowania jej działalnością, ponieważ zgodnie z art. 37 ust. 2 ustawy o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej walne zebranie akcjonariuszy nie może wydawać bezpośrednio poleceń co do prowadzenia spraw spółki. Rada administrująca nie może więc być związana żadną uchwałą walnego zebrania akcjonariuszy, której zakres uprawnień nie jest określony w statucie SE lub przepisach prawa.

Sposób reprezentacji w SE powinien być określony w statucie spółki. Do zasadniczych uprawnień każdego członka rady należy m.in. prawo do prowadzenia spraw spółki wspólnie z innymi członkami rady (art. 371 § 1 k.s.h. w związku z art. 29 ust. 1 ustawy o EZIG i SE) oraz prawo do reprezentowania spółki, niepodlegające wy-

¹⁶ *Prawo spółek...*

¹⁷ *Meritum. Prawo...*

łączeniu ani ograniczeniu (art. 372 k.s.h. w związku z art. 29 ust. 1 ustawy o EZIG i SE), prawo do żądania od dyrektora wykonawczego oraz pracowników SE, aby przedłożyli oni całej radzie na jej najbliższym posiedzeniu określone dokumenty, sprawozdania i wyjaśnienia (art. 32 ust. 2 zdanie drugie ustawy o EZIG i SE)¹⁸.

Jak możemy zauważyć, rada administrująca ma bardzo silny mandat, jeżeli chodzi o prowadzenie bieżących spraw SE, musimy jednak pamiętać, że rada sprawuje swoją funkcję kolegiałnie i pomimo że każdy z członków odpowiada za określony, w statucie lub podziałem kompetencji w radzie, obszar działalności, to jednak kluczowe decyzje muszą uzyskać poparcie większości rady. Stąd zapewne troska polskiego ustawodawcy, aby tak duże kompetencje nie znalazły się w jednym ręku.

4. Przeniesienie siedziby SE do innego państwa członkowskiego

Tym, co wyróżnia spółkę europejską na tle innych spółek funkcjonujących na podstawie prawa krajowego, jest możliwość przeniesienia jej siedziby do innego kraju członkowskiego, bez obowiązku przeprowadzenia procesu likwidacji spółki w kraju, w którym dotychczas miała siedzibę i otwierania jej w nowym kraju¹⁹. Spółka przy zachowaniu procedur przewidzianych zarówno w przepisach wspólnotowych, jak i krajowych powinna zachować swoją spójność organizacyjną i tożsamość podmiotową.

Jednak pomimo pięknych założeń co do funkcjonowania SE w państwach wchodzących w skład UE, przeniesienie siedziby z jednego kraju do innego nie jest ani tak szybkie, ani tak proste, jeżeli porównamy je do przeniesienia siedziby spółki kapitałowej w ramach jednego kraju. Ze względu na zakres objętościowy tego artykułu, opis zostanie ograniczony do sytuacji przeniesienia siedziby spółki z terytorium Polski do innego kraju Unii Europejskiej, tak aby jedynie zasygnalizować potencjalne problemy i zagrożenia, jakie mogą wyniknąć w trakcie procesu przenoszenia.

Musimy pamiętać, że spółka europejska działająca w Polsce podlega m.in. polskim przepisom rejestracyjnym²⁰ spółek handlowych²¹ czy podatkowym, których musi przestrzegać podobnie jak pozostałe spółki kapitałowe funkcjonujące w Polsce. Jeżeli podjęta zostanie decyzja o przeniesieniu spółki na obszar innego kraju UE, to procedura rozpoczyna się od przygotowania planu przeniesienia sie-

¹⁸ *Ibidem*.

¹⁹ *Prawo gospodarcze...*

²⁰ Ustawa z dnia 20 sierpnia 1997 r. o Krajowym Rejestrze Sądowym (Dz.U. z 2021 r. poz. 112 ze zm.).

²¹ Ustawa z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych (Dz.U. z 2020 r. poz. 1526 ze zm.).

dziby. W ramach planu muszą zostać określone, zgodnie z art. 8 rozporządzenia o SE²², w pierwszej kolejności: dotychczasowa firma, siedziba i numer rejestracyjny SE. Oprócz ww. elementów plan musi zawierać również proponowaną statutową siedzibę SE i proponowany Statut SE, gdy jest to właściwe, włącznie z jej nową firmą. Nowy statut powinien zawierać zmiany w zakresie niezbędnym do prawidłowego funkcjonowania w obszarze nowych przepisów, z odmiennymi często od dotychczasowych rozwiązaniami prawnymi. Spółka, która zmienia siedzibę, nie ma nawet obowiązku zachowania swojej firmy. Możemy więc mieć do czynienia z „zupełnie nowym podmiotem”, o zmienionej firmie, zmienionej strukturze organizacyjnej, sposobie zarządzania i nadzoru oraz funkcjonującym w odmiennych uwarunkowaniach prawnych.

Dodatkowo plan przeniesienia powinien zawierać wszelkie konsekwencje, jakie przeniesienie może mieć dla uczestnictwa pracowników spółki. Przepisy o SE kładą bardzo duży nacisk na zapewnienie możliwości udziału pracowników w sprawach dotyczących tworzenia spółki, dostępu do informacji o strategicznych decyzjach podejmowanych przez organ zarządzający, desygnowania przedstawicieli pracowników do organów nadzoru czy w końcu umożliwienia wypowiedzania się pracowników odnośnie do kluczowych działań podejmowanych w ramach SE²³.

W planie przeniesienia musi zostać uwzględniony również proponowany harmonogram przeniesienia oraz wszelkie prawa zagwarantowane w celu ochrony akcjonariuszy i/lub wierzycieli.

Całą procedurę przeniesienia pod względem legalności i spełnienia wszystkich warunków formalnych bada sąd rejestrowy właściwy dla siedziby spółki. Jeżeli wszystkie wymogi zostaną spełnione, sąd wydaje zaświadczenie o spełnieniu wszystkich czynności i formalności wymaganych przez prawo, niezbędnych do przeniesienia siedziby do innego państwa Unii Europejskiej. Takie zaświadczenie stanowi warunek *sine qua non* rozpoczęcia rejestracji siedziby w nowym państwie członkowskim. Po spełnieniu wymagań formalnych związanych z wymogami danego kraju organ rejestrowy zatwierdza przeniesienie siedziby SE. Musimy pamiętać, że przepisy dotyczące rejestracji spółek nie są ustandaryzowane w ramach UE i każde z państw decyduje o rodzaju procedur, jakie w tym kraju obowiązują.

²² Rozporządzenie Rady (WE) NR 2157/2001 z dnia 8 października 2001 r. w sprawie statutu spółki europejskiej (SE).

²³ A. Giedrewicz-Niewińska, *Środki zapobiegające nadużyciom w zakresie uczestnictwa pracowników w spółce europejskiej*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 2018, R. LXXX, z. 3, s. 48-51.

5. Funkcjonowanie spółki europejskiej w przestrzeni gospodarczej

Pomimo że prace nad stworzeniem podwalin pod przepisy umożliwiające utworzenie spółki europejskiej trwały ponad 30 lat i były przedmiotem wielu konsultacji, nie udało się ostatecznie stworzyć ram organizacyjnych, które spowodowałyby znaczące zainteresowanie przedsiębiorstw i inwestorów tego rodzaju spółką.

Tabela 1. Rozkład geograficzny SE

Państwo	Liczba SE zarejestrowanych w poszczególnych państwach	Liczba SE zatrudniających powyżej 5 pracowników	Pozostałe SE
Czechy	1898	90 (4,74%)	1808 (95,26%)
Niemcy	411	232 (56,45%)	179 (43,55%)
Słowacja	123	13 (10,57%)	110 (89,43%)
Wielka Brytania	42	14 (33,33%)	28 (66,67%)
Francja	35	24 (68,57%)	11 (31,43%)
Holandia	30	16 (53,33%)	14 (46,67%)
Luksemburg	26	12 (46,00%)	14 (54,00%)
Austria	24	11 (46,15%)	13 (53,85%)
Cypr	24	9 (37,50%)	15 (62,50%)
Lichtenstein	11	4 (36,36%)	7 (63,64%)
Belgia	11	4 (36,36%)	7 (63,67%)
Irlandia	9	2 (22,22%)	7 (77,78%)
Estonia	8	7 (87,50%)	1 (12,50%)
Malta	7	0 (0,00%)	7 (100,00%)
Szwecja	5	2 (40,00%)	3 (60,00%)
Węgry	5	4 (80,00%)	1 (20,00%)
Łotwa	5	3 (60,00%)	2 (40,00%)
Polska	5	1 (20,00%)	4 (80,00%)
Norwegia	4	2 (50,00%)	2 (50,00%)
Estonia	3	0 (0,00%)	3 (100,00%)
Pozostałe 7 krajów	9	3 (33,33%)	6 (66,67%)
Ogółem:	2757	451 (16,36%)	2306 (83,64%)

Źródło: A. Giedrewicz-Niewińska, *Środki zapobiegające nadużyciom w zakresie uczestnictwa pracowników w spółce Europejskiej*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 2018, R. LXXX, z. 3, s. 52. Zestawienie na dzień 31 marca 2017 r.

Na dzień 31 grudnia 2021 r. liczba spółek europejskich w Polsce zwiększyła się do dwudziestu²⁴, nie zmienia to jednak znacząco sytuacji w porównaniu z rokiem

²⁴ Elektroniczny system Krajowego Rejestru Sądowego, <https://ekrs.ms.gov.pl/>.

2017, jeżeli zestawimy to z danymi dotyczącymi ogólnej liczby spółek prawa handlowego funkcjonujących w Polsce.

Tabela 2. Liczba spółek prawa handlowego w Polsce w latach 2012-2019

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Spółki handlowe	348 952	382 526	413 813	456 910	501 056	537 273	489 908	521 073
Spółki akcyjne	10 182	10 491	10 895	11 380	11 769	12 044	9938	10 021
Spółki z o.o.	290 291	317 698	345 135	382 394	420 789	451 863	402 168	429 136
Spółki partnerskie	1775	1922	2046	2150	2249	2333	2376	2402
Spółki jawne	33 388	34 048	34 841	35 896	36 368	36 399	35 753	35 229
Spółki komandytowe	10 500	12 658	15 652	20 391	25 647	30 654	35 826	40 578
Spółki komandytowo-akcyjne	2816	5709	5244	4699	4234	3980	3847	3707

Źródło: Zmiany strukturalne grup podmiotów gospodarki narodowej w rejestrze REGON, 2019 r. Tablice w formacie XLS, https://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5504/1/24/1/zmiany_strukturalne_grup_podmiotow_gospodarki_narodowej_w_rejestrze_regon_2019_r.xls [dostęp: 15.01.2022].

Z analizy danych zamieszczonych w tabeli 2 możemy wyciągnąć wniosek, że omawiana forma prawna spółki europejskiej stanowi marginalny procent w skali całości podmiotów prawa handlowego funkcjonującego w Polsce.

Wracając jednak do struktury geograficznej SE zawartej w tabeli 1, na uwagę zasługuje na pewno wysoka pozycja Czech czy Słowacji, zważywszy na fakt, że nie są to najbardziej rozwinięte gospodarki Unii Europejskiej. Wynika to z wprowadzenia w tych krajach uproszczonych procedur zakładania SE oraz korzyści podatkowych, jakie daje prowadzenie tego rodzaju spółki. Widać to wyraźnie, śledząc poziom zatrudnienia, który w większości tych spółek mieści się poniżej pięciu pracowników. W krajach, w których mamy do czynienia z optymalizacją podatkową, z wykorzystaniem spółki europejskiej, wielkość zatrudnienia zazwyczaj wynosi poniżej pięciu pracowników. W głównej mierze wynika to z faktu, że system podatkowy, według którego następuje opodatkowanie, jest właściwy dla siedziby spółki. W związku z tym podstawowa działalność (produkcja, handel, usługi) może być prowadzona w jednym kraju, np. ze względu na dostępną infrastrukturę, a podatki będą odprowadzane w innym, zgodnie z ustanowioną siedzibą spółki. Taką sytuację możemy zaobserwować na przykładzie Czech, gdzie, zgodnie z tabelą 1, aż 95,26% firm zatrudnia poniżej pięciu pracowników; na Słowacji, gdzie wskaźnik wynosi 89,43%; w Irlandii, gdzie mamy 77,78% oraz na Cyprze, w Lichtensteinie, gdzie wskaźnik wynosi powyżej 60%. W krajach takich jak Belgia i Szwecja również mamy do czynienia ze wskaźnikiem przekraczającym 60%, chociaż nie są to kraje, które dają duże pole do prowadzenia optymalizacji podatkowej. Może to być

spowodowane zbyt małą liczbą spółek (w Belgii 11, w Szwecji 5), aby proporcje co do liczby osób zatrudnionych w poszczególnych grupach uznać za miarodajne.

Jeżeli spojrzymy na największe gospodarki w UE pod względem PKB jak Niemcy, Francja, Wielka Brytania (dane sprzed *brexit-u*), Włochy, Hiszpania, to liczba zarejestrowanych SE w tych krajach wynosiła zaledwie 490. Przy generowaniu przez te pięć krajów 71% PKB Unii Europejskiej, tylko 18% z całkowitej liczby spółek europejskich było zarejestrowanych w tych państwach. Pokazuje to ewidentny rozdźwięk pomiędzy założeniami, dla jakich taka forma została stworzona, a praktyką gospodarczą w UE.

Zakładając, że przedsiębiorcy i inwestorzy dokonują racjonalnych wyborów, możemy skonstatować, iż spółka europejska oferuje zbyt mało korzyści w stosunku do nałożonych obowiązków i ograniczeń. Poniżej postaram się przedstawić kilka powodów, z których może wynikać taki stan rzeczy.

Pierwszym z problemów, jakie możemy zauważyć, jest uprzywilejowana pozycja pracowników, z którą mamy do czynienia nie tylko na etapie tworzenia SE, ale również przy jej działalności operacyjnej i likwidacji²⁵. Podstawowym aktem prawnym, który wyznacza podstawowe wymogi, jakie w stosunku do zatrudnionych musi spełnić SE, jest Dyrektywa Rady 2001/86/WE z 8 października 2001 r. uzupełniająca statut spółki europejskiej w odniesieniu do uczestnictwa pracowników. Daje ona przedstawicielom pracowników szerokie uprawnienia do nadzorowania i wpływania na kluczowe decyzje podejmowane w spółce. Chodzi tu zwłaszcza o kwestie związane z zasiadaniem przedstawicieli pracowników w organach nadzoru²⁶. Zgodnie z art. 26 ust. 2 ustawy z dnia 4 marca 2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej każdy członek rady nadzorczej może żądać od członków zarządu i pracowników SE przedstawienia radzie nadzorczej na jej najbliższym posiedzeniu dokumentów, sprawozdań lub wyjaśnień. Są to bardzo szerokie kompetencje, chociażby w porównaniu z uprawnieniami, jakie przysługują pracownikom w ramach rady pracowników w myśl ustawy z 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji.

Kolejnym elementem jest zagwarantowane uczestnictwo pracowników przy zakładaniu SE²⁷. Prawo europejskie nie narzuca konkretnych rozwiązań dotyczących zaangażowania pracowników w działalność nowo tworzonej spółki, ale pozostawia to do wypracowania specjalnemu zespołowi negocjacyjnemu²⁸. Zespół złożony jest z przedstawicieli załogi i organów zarządzających spółek zmierzających

²⁵ J. Wratny, *Regulacja partycypacji pracowniczej w prawie wspólnotowym*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1993, nr 4, s. 4-5.

²⁶ M. Gersdorf, E. Maniewska, M. Raczkowski, K. Rączka, *Prawo pracy. Pytania i odpowiedzi*, Warszawa 2020, LEX.

²⁷ *Ibidem*.

²⁸ *Spółki handlowe...*

do utworzenia SE. O ile można zrozumieć ideę, jaka przyświecała takiemu rozwiązaniu i miała zapewnić ochronę praw pracowniczych, o tyle trzeba wziąć pod uwagę fakt, że taka procedura może nadmiernie nie tylko wydłużyć powstawanie SE, ale również zwiększyć ryzyka prawne. Narzucenie tak daleko idącej ingerencji pracowników w sprawy spółki i nadanie im tak szerokich kompetencji może skutecznie zniechęcać potencjalnych inwestorów do angażowania się w prowadzenie działalności w formie spółki europejskiej.

Następnym problemem, na który warto zwrócić uwagę, jest brak możliwości tworzenia SE przez osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą. Chociaż jednoosobowa działalność gospodarcza kojarzy nam się zazwyczaj z mikroprzedsiębiorczością, to są również podmioty, które w ramach takiej formy prawnej prowadzą zarówno przedsiębiorstwa mikro, małe, średnie, jak i duże. Przypomnę tylko, że zgodnie z art. 7 ustawy z 6 marca 2018 r. Prawo przedsiębiorców²⁹ firma jest uważana za:

1. mikro przedsiębiorcę, jeżeli zatrudnia poniżej 10 pracowników, jej przychody roczne są poniżej 2 mln euro i suma bilansowa nie przekracza 2 mln euro,
2. małego przedsiębiorcę, jeżeli zatrudnia poniżej 50 pracowników, jej przychody roczne są poniżej 10 mln euro i suma bilansowa nie przekracza 10 mln euro,
3. średniego przedsiębiorcę, jeżeli zatrudnia poniżej 250 pracowników, jej przychody roczne są poniżej 50 mln euro i suma bilansowa nie przekracza 43 mln euro,
4. dużego przedsiębiorcę, jeżeli zatrudnia powyżej 250 pracowników, jej przychody roczne są powyżej 50 mln euro i suma bilansowa przekracza 43 mln euro.

Jeżeli porównamy te wartości do minimalnego kapitału założycielskiego, jaki są obowiązani wnieść akcjonariusze, a który wynosi 120 tys. euro, to zauważymy, że jest to niewspółmiernie mało, nawet do pierwszego progu obrotów rocznych, czyli do 2 mln euro, który dotyczy mikro przedsiębiorstw. Mając jednocześnie na uwadze, że największy wkład, bo aż 72,3% w PKB przedsiębiorstw, generują właśnie mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa, to brak dostępu osób fizycznych, spółek osobowych czy spółek z ograniczoną odpowiedzialnością do możliwości skorzystania z założenia spółek europejskich zdecydowanie wpływa na tak znikomą ich liczbę w polskim życiu gospodarczym.

Problemem, który na pewno mocno utrudnia działalność, jest brak ustandaryzowanych przepisów dotyczących rejestracji i przenoszenia spółek europejskich pomiędzy krajami wspólnotowymi. Każde z państw UE ma możliwość dowolnego kształtowania wymogów, jakie stawia przed nowo powstającym podmiotem, aby mógł zostać zarejestrowany i mógł prowadzić działalność w tym kraju. Wymaga to od podmiotów tworzących SE znajomości przepisów państwa, w którym spółka

²⁹ T.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 162.

ma mieć swoją siedzibę. SE będą tworzyły podmioty, które z zasady muszą pochodzić z dwóch różnych krajów, w których mogą obowiązywać zupełnie inne regulacje, wynikające chociażby z tradycji czy kultury prawnej. Analogicznie wygląda sytuacja związana z przeniesieniem siedziby do innego kraju wspólnoty. Tu również będzie wymagane dostosowanie obecnie obowiązujących w spółce rozwiązań do nowych warunków prawnych.

Bardzo ważny w kontekście przeniesienia siedziby z jednego kraju wspólnoty do innego był Wyrok Trybunału (wielka izba) z 25 października 2017 r. w sprawie C-106/16³⁰. Rozstrzygnięcie dotyczyło pytania prejudycjalnego o wykładnię art. 49 i 54 TFUE, w związku z obowiązującymi w Polsce przepisami i linią orzeczniczą, która wskazywała, że podmiot, który został zarejestrowany i prowadzi działalność gospodarczą na podstawie prawa polskiego (inny niż SE), chce przenieść swoją siedzibę na teren innego kraju wspólnotowego, nie może tego zrobić bez przeprowadzenia procesu likwidacji. Trybunał nie podzielił takiego poglądu i stwierdził, że:

- 1) artykuły 49 i 54 TFUE należy interpretować w ten sposób, że swoboda przedsiębiorczości ma zastosowanie do przeniesienia statutowej siedziby spółki utworzonej na mocy prawa jednego państwa członkowskiego na terytorium innego państwa członkowskiego w celu przekształcenia jej w spółkę prawa tego innego państwa członkowskiego, w zgodzie z warunkami ustanowionymi w ustawodawstwie tego ostatniego państwa, któremu to przeniesieniu nie towarzyszy przeniesienie miejsca rzeczywistej siedziby rzeczony spółki;
- 2) artykuły 49 i 54 TFUE należy interpretować w ten sposób, że postanowienia te stoją na przeszkodzie przepisom państwa członkowskiego, które uzależniają przeniesienie statutowej siedziby spółki utworzonej na podstawie prawa jednego państwa członkowskiego na terytorium innego państwa członkowskiego w celu przekształcenia jej w spółkę prawa tego innego państwa członkowskiego, w zgodzie z warunkami ustanowionymi w ustawodawstwie tego ostatniego państwa, od przeprowadzenia likwidacji pierwszej spółki³¹.

Powyższe orzeczenie pozwala podmiotom, które zostały utworzone na podstawie przepisów jednego z krajów wspólnoty, na swobodne przenoszenie swojej siedziby do innego kraju, bez obowiązku przeprowadzania likwidacji. Reasumując, korzyści, jakie miały stać za tworzeniem spółki europejskiej, a dotyczące wyjątkowego atutu w stosunku do innych podmiotów funkcjonujących na rynku, czyli zachowania swojej tożsamości podmiotowej przy przenoszeniu siedziby spółki do innego kraju, stają się czysto iluzoryczne.

³⁰ Wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Sąd Najwyższy (Polska) postanowieniem z dnia 22 października 2015 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 22 lutego 2016 r., w postępowaniu wszczętym przez: Polbud – Wykonawstwo sp. z o.o., w likwidacji.

³¹ *Ibidem*.

6. Wnioski

Kiedy po raz pierwszy weszły w życie przepisy rozporządzenia w sprawie statutu spółki europejskiej (SE), Wspólnota Europejska była jeszcze związkiem luźno powiązanych ze sobą państw, których głównym spoiwem była współpraca gospodarcza i idea utrzymania pokoju w Europie. Dopiero Traktat lizboński z 2007 r. wprowadził istotne zmiany w jej funkcjonowaniu, ustanawiając osobowość prawną Unii Europejskiej i formując nowy jej kształt jako instytucji ponadnarodowej. Musimy o tym pamiętać, kiedy zastanawiamy się, co legło u podstaw powołania do życia spółki europejskiej i w jakich uregulowaniach prawnych miała ona wówczas funkcjonować.

Do niewątpliwych zalet prowadzenia działalności w formie spółki europejskiej na pierwszym miejscu możemy wymienić jej ponadpaństwowy charakter. Zakładając spółkę w jednym kraju, możemy zarówno otwierać jej oddziały w innych państwach Unii Europejskiej, jak również przenieść jej główną siedzibę do dowolnego kraju wspólnoty. Powiązaniem z tym aspektem działaniem jest możliwość przeprowadzenia fuzji przedsiębiorstw poprzez nabycie udziałów lub akcji innej spółki, nabycie przedsiębiorstwa lub jego zorganizowanej części. Pozwala to na dopasowanie prowadzonej działalności do wymagań i charakteru rynku, kultury organizacyjnej funkcjonującej w danym kraju czy też szybkiego dostosowania się do wymogów prawnych funkcjonujących w przedmiotowym państwie.

Kolejną zaletą prowadzenia działalności w formie spółki europejskiej jest brak konieczności tworzenia spółek zależnych, a co za tym idzie – ujednoclenie systemu administracyjnego i systemu sprawozdawczości finansowej niezależnie od miejsca położenia siedziby spółki i jej oddziałów. Ma to niewątpliwie wpływ na ograniczenie wysokości kosztów związanych z funkcjonowaniem spółki, a tym samym na zwiększenie jej konkurencyjności na rynku.

Zaletą, o której również warto wspomnieć, jest możliwość unormowania w statucie spółki sposobu zarządzania według modelu monistycznego lub dualistycznego. Uwzględniając różnorodność systemów prawnych funkcjonujących w ramach państw Unii Europejskiej, wynikających w głównej mierze z kwestii historycznych, możemy mówić o dużej elastyczności w podejściu do tworzenia i działalności spółki europejskiej. Pozwala to na lepsze dostosowanie się do wymogów stawianych przez systemy prawne obowiązujące w państwach Unii Europejskiej, ale również może mieć niebagatelny wpływ na przyzwyczajenia inwestorów do kultury organizacyjnej panującej w przedsiębiorstwie.

Na niekorzyść tworzenia spółek europejskich przemawia brak ujednoczonych procedur związanych z przeniesieniem siedziby spółki. Chociaż w założeniach spółka miała mieć możliwość szybkiego i łatwego przenoszenia siedziby i rejestra-

cji w innym kraju wspólnotowym, to, niestety, praktyka nie poszła w ślad za tymi założeniami. W chwili obecnej każde z państw członkowskich ma swoją odrębną procedurę, od której uzależnia przeniesienie siedziby spółki do innego kraju Unii Europejskiej. Musimy mieć również na uwadze Wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z 25 października 2017 r. w sprawie C-106/16, który zezwala na przeniesienie siedziby przedsiębiorstwa działającego w innej formie prawnej niż spółka europejska do innego państwa członkowskiego bez przeprowadzenia likwidacji w państwie macierzystym. Rozszerza to zakres podmiotów, które poza spółką europejską mają możliwość przenoszenia siedziby na zasadach, jakie do momentu wydania wyroku były zastrzeżone dla SE.

Drugim niewątpliwym obciążeniem związanym z zawiązaniem spółki europejskiej są kwestie wynikające z uprzywilejowania pracowników. Na tle przepisów dotyczących funkcjonowania na rynku podmiotów posiadających osobowość prawną większość z nich nie jest związana regulacjami dającymi specjalne prawa pracownicze do wpływania na sposób funkcjonowania na rynku, decyzje inwestycyjne, przenoszenie siedziby i otwieranie nowych oddziałów czy w końcu likwidację przedsiębiorstwa. We wszystkich tych działaniach musi być uwzględnione stanowisko pracowników. Z punktu widzenia przeciętnego człowieka wszystkie te elementy są jak najbardziej właściwie. Jeżeli jednak spojrzymy na ten aspekt z punktu widzenia inwestora, dla którego celem nadrzędnym jest wypracowywany przez firmę zysk, a ma on do dyspozycji inne formy prowadzenia działalności, to zapewne wybierze takie formy, które przyniosą mu największy zwrot z kapitału, a nie te, które zapewniają największe zabezpieczenia socjalne pracownikom. Od razu zaznaczyć, że powyższe stwierdzenie nie ma na celu kwestionowania potrzeby uwzględnienia czynnika pracowniczego w funkcjonowaniu firmy, a jedynie pokazanie, które elementy ważą na podejmowaniu przez inwestorów decyzji o wyborze formy organizacyjnej przedsiębiorstwa.

Kolejną przeszkodą rozwoju SE jest zaproponowany w przepisach model jej założenia, który ogranicza się tylko do jednej z pięciu podstawowych procedur. Wyłącza to niejako „wprost” utworzenie spółki przez osoby fizyczne, spółki osobowe czy spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością. Pomimo że takie podmioty mogą z sukcesami działać na rynku wspólnotowym w różnych krajach, generując znaczne obroty, ustawodawca ograniczył możliwość zawiązania spółki europejskiej do: połączenia się spółek akcyjnych, utworzenia holdingowej SE, utworzenia zależnej SE, przekształcenia się krajowej spółki akcyjnej w SE lub założenia nowej SE przez już istniejącą spółkę europejską. Tak duża bariera proceduralna w zawiązaniu SE, połączona z wieloma uprawnieniami pracowniczymi, o których już wcześniej było wspomniane, tworzy mało atrakcyjną konstrukcję do prowadzenia biznesu na terenie Unii Europejskiej. Z powodu wspomnianych ograniczeń ist-

niejących w systemie prawnym każdego z państw UE, alternatywne formy prowadzenia spółek posiadających osobowość prawną stanowią dla firm działających na rynku znacznie korzystniejszy wybór od omawianej tu spółki europejskiej.

Wydaje się, że uwarunkowania gospodarcze już dawno wyprzedziły rozwiązania, jakie spółka europejska miała wypełnić. Bez przeprowadzenia szerszych zmian legislacyjnych w zakresie zakładania i funkcjonowania SE, na chwilę obecną zostanie już chyba tylko ciekawym konstruktem prawnym, bez szerszego zastosowania we współczesnej gospodarce wspólnotowej.

Literatura

- Banaś N., *Europejska spółka akcyjna w postępowaniu rejestrowym*, Warszawa 2012.
 Gersdorf M. i in., *Prawo pracy. Pytania i odpowiedzi*, Warszawa 2020.
 Giedrewicz-Niewińska A., *Środki zapobiegające nadużyciom w zakresie uczestnictwa pracowników w spółce europejskiej*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 2018, R. LXXX, z. 3.
Meritum. Prawo spółek, t. II, red. A. Kidyba, Warszawa 2020.
Prawo gospodarcze i handlowe, red. W.J. Katner, Warszawa 2020.
Prawo handlowe dla ekonomistów, red. B. Gnela, Warszawa 2019.
Prawo spółek handlowych, red. A. Koch, J. Napierała, Warszawa 2019.
Spółki handlowe. Pytania i odpowiedzi, red. J. Jacyszyn, Warszawa 2016.
 Wratny J., *Regulacja partycypacji pracowniczej w prawie wspólnotowym*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1993, nr 4.

Akty prawne

- Rozporządzenie Rady (WE) NR 2157/2001 z dnia 8 października 2001 r. w sprawie statutu spółki europejskiej (SE), Dziennik Urzędowy UE L 294, 10/11/2001 P. 0001–0021.
 Dyrektywa Rady 2001/86/WE z dnia 8 października 2001 r. uzupełniająca statut spółki europejskiej w odniesieniu do uczestnictwa pracowników, Dziennik Urzędowy UE L 294, 10/11/2001 P. 0022–0032.
 Ustawa z dnia 4 marca 2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej (Dz.U. z 2018 r. poz. 2036 t.j. ze zm.).
 Ustawa z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych (Dz.U. z 2020 r. poz. 1526 t.j. ze zm.).
 Ustawa z dnia 20 sierpnia 1997 r. o Krajowym Rejestrze Sądowym (Dz.U. z 2021 r. poz. 112 ze zm.).
 Ustawa z dnia 16 grudnia 2016 r. o zasadach zarządzania mieniem państwowym (Dz.U. z 2021 r. poz. 1933 t.j.).
 Ustawa z dnia 6 marca 2018 r. Prawo przedsiębiorców (Dz.U. z 2021 r. poz. 162).
 Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 17 listopada 2014 r. w sprawie szczegółowego sposobu prowadzenia rejestrów wchodzących w skład Krajowego Rejestru Sądowego oraz szczegółowej treści wpisów w tych rejestrach (Dz.U. z 2014 poz. 1667, ze zm.).

Orzecznictwo

- Wyrok Trybunału (wielka izba) z dnia 25 października 2017 r. w sprawie C-106/16, mającej za przedmiot wnioszek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Sąd Najwyższy (Polska) postanowieniem z dnia 22 października 2015 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 22 lutego 2016 r., w postępowaniu wszczętym przez: Polbud – Wykonawstwo sp. z o.o., w likwidacji.