

Marek Szydło

## Opinia prawna na temat wykładni niektórych przepisów ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami<sup>1</sup>

Legal opinion on the interpretation of certain provisions of the Act on the Principles of Determination of Salaries of Persons Directing Certain Companies: There is a possibility of imposing sanctions on the subjects entitled to execute their share rights in the provisions of another act. Author claims that a statement described in the Article 3 Paragraph 1 of the Act is obligatory only for "a candidate" for the member of the managing body. It is also stated that, due to the provisions of the Act, the members of such body are only required to conclude a contract for the services of managing, what excludes contracts of employment. The provisions of the Act do not justify any kind of expiration of the already concluded contracts in case of lack of the resolution on salaries. Moreover, not-fulfilling a duty of concluding contracts for managing services does not have an impact on the validity of the contracts concluded before entry in to force of the Act. The Act does not impose expiration of the relations created by such contracts of employment.

**Keywords:** salaries | managing body | contracts

**Słowa kluczowe:** wynagrodzenia | organ zarządzający | umowy

Profesor doktor hab., Uniwersytet Wrocławski, ekspert ds. legislacji BAS;  
marek.szydlo@uwr.edu.pl.

### Komunalna osoba prawna

Występujące w ustawie z 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (Dz.U. poz. 1202; dalej: u.z.k.w.o. lub ustawa o zasadach kształtowania wynagrodzeń) pojęcie „komunalnej osoby prawnej” (zob. art. 1 ust. 1 pkt 4 oraz art. 1 ust. 2 pkt 4 u.z.k.w.o.) nie jest w przepisach ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami legalnie zdefiniowane. W związku z powyższym

<sup>1</sup> Opinia sporządzona 14 grudnia 2016 r. na zlecenie posła z Klubu Parlamentarnego Platforma Obywatelska; BAS-WAL-2555/16.

należy podjąć próbę zbudowania definicji tego pojęcia przy odwołaniu się do argumentów wykładni systemowej i celowościowej, ze szczególnym uwzględnieniem przepisów ustaw samorządowych.

W tym kontekście trzeba zauważyć, że przepisy polskich ustaw samorządowych nie posługują się ogólnym pojęciem „komunalnych osób prawnych”. Natomiast ustawy dotyczące poszczególnych szczebli samorządu terytorialnego używają w tym względzie, odpowiednio, następujących pojęć: „gminna osoba prawna”, „powiatowa osoba prawna” oraz „wojewódzka osoba prawna”.

Ustawa o samorządzie gminnym (ustawa z 8 marca 1990 r., t.j. Dz.U. 2016, poz. 446, ze zm.) nie zawiera legalnej definicji pojęcia „gminnej osoby prawnej”. Jest to zatem sytuacja inna niż w przypadku pojęcia „powiatowej osoby prawnej” oraz „wojewódzkiej osoby prawnej”. Jeśli chodzi o dwa ostatnio wymienione pojęcia, to ich legalne definicje znajdują się, odpowiednio, w ustawie o samorządzie powiatowym (ustawa z 5 czerwca 1998 r., t.j. Dz.U. 2016, poz. 814, ze zm.) oraz w ustawie o samorządzie województwa (ustawa z 5 czerwca 1998 r., t.j. Dz.U. 2015, poz. 1392, ze zm.). I tak, zgodnie z art. 46 ust. 2 ustawy o samorządzie powiatowym: *[p]owiatowymi osobami prawnymi, poza powiatem, są samorządowe jednostki organizacyjne, którym ustawy przyznają wprost taki status, oraz te osoby prawne, które mogą być tworzone na podstawie odrębnych ustaw wyłącznie przez powiat*. Z kolei zgodnie z art. 47 ust. 2 ustawy o samorządzie województwa: *[w]ojewódzkimi osobami prawnymi, poza województwem, są samorządowe jednostki organizacyjne, którym ustawy przyznają wprost taki status, oraz te osoby prawne, które mogą być tworzone na podstawie odrębnych ustaw wyłącznie przez województwo*. Z obu tych jednobrzmiących właściwie definicji wynika, że za powiatowe i wojewódzkie osoby prawne – pomijając w tym miejscu sam powiat oraz samo województwo, a także te osoby prawne, które wprost przez samego ustawodawcę zostały określone mianem, odpowiednio, „powiatowych” lub „wojewódzkich” osób prawnych – należałoby uznawać te, posiadające odrębną od macierzystej jednostki samorządowej osobowość prawną, jednostki organizacyjne, które zostały utworzone na podstawie przepisów odrębnych ustaw tylko i wyłącznie przez, odpowiednio, macierzysty powiat lub macierzyste samorządowe województwo, a więc których jedynym założycielem oraz członkiem jest właśnie macierzysty powiat lub macierzyste samorządowe województwo. W przypadku kapitałowych spółek handlowych (a więc w przypadku spółki z o.o. lub akcyjnej) oznacza to, że dana spółka kapitałowa jedynie wtedy jest powiatową lub wojewódzką osobą prawną, gdy jedynym jej założycielem oraz współnikiem (udziałowcem, akcjonariuszem) jest, odpowiednio, jeden (macierzysty) powiat lub jedno (macierzyste) samorządowe województwo. Utworzenie takiej spółki przez powiat lub województwo razem z innymi jeszcze podmiotami powoduje, że spółka taka nie nabywa statusu, odpowiednio, powiatowej lub wojewódzkiej osoby prawnej. Z kolei utworzenie spółki samodzielnie przez powiat lub woje-

wództwo, a następnie przystąpienie do tej spółki innego jeszcze podmiotu lub podmiotów sprawia, że spółka taka, będąc pierwotnie (od momentu założenia) powiatową lub wojewódzką osobą prawną, traci ów status z chwilą przystąpienia do niej innego podmiotu lub podmiotów<sup>2</sup>.

O wiele większe wątpliwości powstają w przypadku gminnych osób prawnych, jako że ustawa o samorządzie gminnym nie zawiera legalnej definicji tego pojęcia. Egzemplifikacją trudności z jednoznaczną delimitacją pojęcia gminnych osób prawnych może być spór dotyczący tego, jaka musi być struktura własnościowa spółki kapitałowej, aby mogła ona zostać uznana za gminną osobę prawną. W sporze tym reprezentowane są zazwyczaj trzy stanowiska. Pierwsze stanowisko zakłada, że gminnymi osobami prawnymi są jedynie te spółki kapitałowe, w których gminy posiadają wszystkie udziały bądź akcje, a więc których cały kapitał zakładowy znajduje się w rękach (jednej) gminy<sup>3</sup>. Drugie stanowisko zakłada, że gminnymi osobami prawnymi są takie spółki kapitałowe, w których gmina posiada ponad 50% udziałów lub akcji w kapitale zakładowym, a więc spółki z większościowym udziałem gminy<sup>4</sup>. Trzecie wreszcie stanowisko interpretacyjne zakłada, że gminnymi osobami prawnymi są takie spółki kapitałowe, w odniesieniu do których gminy mogą decydować o najważniejszych ich sprawach, takich jak zmiana umowy (statutu) spółki, w tym zmiana przedmiotu prowadzonej działalności, połączenie się z inną spółką lub spółkami, rozwiązanie spółki, zbycie przedsiębiorstwa spółki itp. Prawną możliwość decydowania o tych wszystkich kwestiach daje gminom odpowiednio duży udział w kapitale zakładowym spółki, który w przypadku spółek z ograniczoną odpowiedzialnością powinien wynosić  $\frac{2}{3}$ , zaś w przypadku spółek akcyjnych  $\frac{3}{4}$ <sup>5</sup>.

Jak się wydaje, w powyższej kwestii należałoby się zdecydowanie opowiedzieć za pierwszym z przytoczonych stanowisk interpretacyjnych, zakładającym, że gminną osobą prawną jest jedynie taka spółka kapitałowa, której 100% udziałów lub akcji należy do jednej gminy. Uogólniając to stanowisko na wszystkie inne formy organizacyjnoprawne posiadające osobowość praw-

<sup>2</sup> M. Szydło, *Ustawa o gospodarce komunalnej. Komentarz*, Warszawa 2008, s. 177–178.

<sup>3</sup> T. Dybowski, *Mienie komunalne*, „Samorząd Terytorialny” 1991, nr 1–2, s. 8; W. Katner, *Mienie komunalne jako podstawa działalności gospodarczej samorządu terytorialnego*, „Acta Universitatis Lodziensis. Folia Iuridica” 1993, nr 57, s. 75; J. Ignatowicz, *Mienie komunalne – zagadnienia podstawowe* [w:] *Rozprawy z prawa cywilnego i ochrony środowiska ofiarowane Profesorowi Antoniemu Agopszowiczowi*, Katowice 1992, s. 88; C. Banasiński, M. Kulesza, *Ustawa o gospodarce komunalnej. Komentarz*, Warszawa 2002, s. 85; uchwała SN z 14 marca 1995 r., sygn. akt III CZP 6/95, OSN 1995, nr 5, poz. 72.

<sup>4</sup> A. Agopszowicz, *Zarys prawa samorządu terytorialnego*, Katowice 1991, s. 73–74.

<sup>5</sup> S. Dudzik, *Działalność gospodarcza samorządu terytorialnego. Problematyka prawna*, Zakamycze 1998, s. 123 i n.

ną, należałoby stwierdzić, że gminna osoba prawna to taka, która została założona wyłącznie przez samą (jedną) gminę i w której gmina ta jest jedynym (wyłącznym) członkiem (wspólnikiem), względnie też została wprowadzie pierwotnie założona przez większą liczbę podmiotów, lecz następnie jej jedynym członkiem (wspólnikiem) stała się sama tylko (jedna) gmina. Argumentem zaś przemawiającym za słusnością takiego właśnie poglądu jest przede wszystkim konieczność (i niedająca się zakwestionować zasadność) zapewnienia spójności (kompatybilności) pomiędzy rozumieniem pojęcia „gminna osoba prawna” a normatywnymi definicjami pojęć „powiatowa osoba prawna” oraz „wojewódzka osoba prawna”, zawartymi, odpowiednio, w ustawie o samorządzie powiatowym oraz w ustawie o samorządzie województwa. Nie ma bowiem żadnego istotnego powodu, aby pojęcie „gminnych” osób prawnych było rozumiane inaczej niż pojęcie „powiatowych” oraz „wojewódzkich” osób prawnych<sup>6</sup>.

Pomocniczo można się również odwołać w tym względzie do pojęcia „państwowej osoby prawnej”, zdefiniowanego w art. 1a ustawy z 8 sierpnia 1996 r. o zasadach wykonywania uprawnień przysługujących Skarbowi Państwa (t.j. Dz.U. 2016, poz. 154, ze zm.). Ta ostatnia legalna definicja również nie przesądza wyraźnie (literalnie) tego, jaka musi być struktura własnościowa danej spółki kapitałowej z udziałem Skarbu Państwa, aby mogła ona zostać uznana za państwową osobę prawną. W tym kontekście w orzecnictwie Sądu Najwyższego oraz Naczelnego Sądu Administracyjnego przyjmuje się, że jeżeli w kapitale zakładowym danej spółki uczestniczą oprócz Skarbu Państwa określone podmioty niepaństwowe, to wówczas spółki takiej nie można w żadnym razie uznać za państwową osobę prawną<sup>7</sup>. Podobnie zresztą przyjmuje Sąd Najwyższy w odniesieniu do pojęcia gminnych osób prawnych<sup>8</sup>.

W rezultacie należałoby stwierdzić, że w celu zachowania niezbędnej systemowej spójności w przepisach prawa polskiego występujące w art. 1 ust. 1 pkt 4 oraz w art. 1 ust. 2 pkt 4 u.z.k.w.o. pojęcie „komunalnych osób prawnych” należałoby rozumieć jako obejmujące jedynie te spośród spółek kapitałowych (z o.o. czy akcyjnych), w których wszystkie udziały lub akcje należą do macierzystej jednostki samorządu terytorialnego lub do macierzystego związku jednostek samorządu terytorialnego (przy czym w pojęciu „komunalnych osób prawnych” w rozumieniu ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń mieszczą się nie tylko kapitałowe spółki handlowe, ale również inne osoby prawne, aczkolwiek z uwagi na pytanie sformułowane na wstępie niniejsza analiza ogranicza się tylko do spółek kapitałowych). Za taką wykładnią przemawiają również względy wykładni celowościowej. Mianowicie, państwowy ustawodawca może

<sup>6</sup> M. Szydło, *Ustawa o gospodarce komunalnej*, op. cit., s. 179.

<sup>7</sup> Uchwała SN z 10 stycznia 1992 r., sygn. akt III CZP 140/91; wyrok NSA z 15 października 1993 r., sygn. akt I SA 1925/92, ONSA 1994, nr 4, poz. 149.

<sup>8</sup> Uchwała SN z 14 marca 1995 r., sygn. akt III CZP 6/95, OSN 1995, nr 5, poz. 72.

zasadnie ograniczać wysokość wynagrodzeń oraz inne parametry (warunki) umów członków organów spółek jedynie w spółkach, w których wyłącznymi właścicielami wszystkich udziałów lub akcji są podmioty publiczne (tzn. Skarb Państwa, jednostki samorządu terytorialnego i ich związki, inne państwowe lub komunalne osoby prawne) i w których udziałowcami lub akcjonariuszami nie są podmioty prywatne. Nałożenie na spółki częściowo prywatne obowiązków określonych ustawą stanowiłoby naruszenie konstytucyjnych praw i wolności takich spółek (choć być może takie ograniczenie byłoby na gruncie Konstytucji RP usprawiedliwione i proporcjonalne – niniejsza opinia prawna tej ostatniej kwestii nie analizuje i nie rozstrzyga), a ponadto obowiązki te byłyby wówczas bardzo trudne do praktycznego implementowania. Również więc wspomniane wyżej względy wykładni celowościowej przemawiają za tym, by pojęciem „komunalnych osób prawnych” w rozumieniu art. 1 ust. 1 pkt 4 oraz w art. 1 ust. 2 pkt 4 u.z.k.w.o. obejmować jedynie te spółki kapitałowe, w których wszystkie udziały lub akcje należą do macierzystej jednostki samorządu terytorialnego lub do macierzystego związku jednostek samorządu terytorialnego.

Z powyższych względów nie jest „komunalną osobą prawną” w rozumieniu art. 1 ust. 1 pkt 4 oraz w art. 1 ust. 2 pkt 4 u.z.k.w.o. spółka akcyjna, w której jednostki samorządu terytorialnego posiadają większość akcji oraz większość głosów na walnym zgromadzeniu akcjonariuszy, zaś pozostali akcjonariusze, będący w mniejszości w zakresie liczby posiadanych akcji oraz posiadanych głosów na walnym zgromadzeniu akcjonariuszy, są osobami fizycznymi.

Omówione wyżej wąskie rozumienie pojęcia „komunalnej osoby prawnej” w rozumieniu art. 1 ust. 1 pkt 4 oraz w art. 1 ust. 2 pkt 4 u.z.k.w.o. nie oznacza oczywiście, że cała ustawa ma zastosowanie tylko do spółek komunalnych z wyłącznym udziałem jednostek samorządu terytorialnego lub ich związków (lub tylko do spółek państwowych z wyłącznym udziałem Skarbu Państwa). Zakres zastosowania całej ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń (a tej kwestii pytanie ze wstępu opinii nie dotyczy) jest bowiem czymś innym niż ustalenie zakresu pojęcia „komunalnej osoby prawnej” w rozumieniu art. 1 ust. 1 pkt 4 oraz w art. 1 ust. 2 pkt 4 u.z.k.w.o. lub „państwowej osoby prawnej” w rozumieniu art. 1 ust. 1 pkt 3 oraz w art. 1 ust. 2 pkt 3 u.z.k.w.o.

### **Sankcje dla podmiotów uprawnionych do wykonywania praw udziałowych**

Ustawa o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami nie zawiera żadnych konkretnych sankcji dla podmiotów uprawnionych do wykonywania praw udziałowych, które zostały przez tę ustawę obciążone obowiązkiem wdrażania jej przepisów. Owymi „podmiotami uprawnionymi do wykonywania praw udziałowych” są podmioty repre-

zentujące: 1) Skarb Państwa, 2) jednostki samorządu terytorialnego lub ich związki, 3) państwowe osoby prawne, 4) komunalne osoby prawne – w zakresie wykonywania praw z akcji lub udziałów przysługujących tym podmiotom (art. 1 ust. 2 u.z.k.w.o.). „Podmiotami uprawnionymi do wykonywania praw udziałowych” w tym rozumieniu są więc w szczególności: minister właściwy do spraw Skarbu Państwa, inni właściwi ministrowie (jako podmioty reprezentujące Skarb Państwa); organy wykonawcze jednostek samorządu terytorialnego lub ich związków, a więc wójtowie, burmistrzowie lub prezydenci miast lub zarządy związków jednostek samorządu terytorialnego (jako podmioty reprezentujące jednostki samorządu terytorialnego lub ich związki); zarządy jednoosobowych spółek Skarbu Państwa lub innych państwowych osób prawnych, zarządy jednoosobowych spółek jednostek samorządu terytorialnego, zarządy jednoosobowych spółek związków jednostek samorządu terytorialnego (jako podmioty reprezentujące państwowe lub komunalne osoby prawne). Wymienione wyżej podmioty uprawnione do wykonywania praw udziałowych są obowiązane podejmować działania mające na celu ukształtowanie i stosowanie w spółce zasad wynagradzania członków organu zarządzającego i członków organu nadzorczego określonych ustawą (art. 2 ust. 1 u.z.k.w.o.). Wykonanie powyższego obowiązku polega w szczególności na: 1) doprowadzeniu do głosowania przez walne zgromadzenie spółki projektów uchwał w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków organu zarządzającego i członków organu nadzorczego spółki zgodnie z ustawą oraz oddaniu głosów za ich uchwaleniem; 2) odebraniu od kandydata na członka organu nadzorczego wskazanego przez podmiot uprawniony do wykonywania praw udziałowych oświadczenia o przyjęciu obowiązku kształtowania w spółce wynagrodzeń członków organu zarządzającego zgodnie z ustawą (art. 2 ust. 2 w związku z art. 3 ust. 1 u.z.k.w.o.).

Jak powiedziano, ustawa o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami nie zawiera żadnych konkretnych sankcji prawnych dla podmiotów uprawnionych do wykonywania praw udziałowych, które zostały przez nią obciążone obowiązkami wdrażania jej przepisów i które tych obowiązków nie wykonują. Ewentualne sankcje prawne mogą natomiast wynikać z ustaw odrębnych. Przy czym sankcje prawne grożące podmiotom uprawnionym do wykonywania praw udziałowych (w rozumieniu art. 1 ust. 2 u.z.k.w.o.) za ewentualny brak wykonania obowiązków określonych ustawą o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami zależą przede wszystkim od rodzaju (od tożsamości) podmiotu uprawnionego do wykonywania praw udziałowych, który narusza stosowne obowiązki, a także od rodzaju naruszonego obowiązku oraz okoliczności towarzyszących temu naruszeniu. Niewątpliwie sankcją najbardziej drastyczną i mającą zastosowanie niejako horyzontalne jest w tym kontekście sankcja karna wynikająca z art. 231 Kodeksu karnego (dalej: k.k.). Przepisy tego artykułu penalizują niedopełnianie przez funkcjonariuszy publicznych obowiązków ze szkodą dla



interesu publicznego, przewidując za to sankcje karne, włącznie z karą pozbawienia wolności. Art. 231 k.k. stanowi, co następuje: § 1. *Funkcjonariusz publiczny, który, przekraczając swoje uprawnienia lub nie dopełniając obowiązków, działa na szkodę interesu publicznego lub prywatnego, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3.* § 2. *Jeżeli sprawca dopuszcza się czynu określonego w § 1 w celu osiągnięcia korzyści majątkowej lub osobistej, podlega karze pozbawienia wolności od roku do lat 10.* § 3. *Jeżeli sprawca czynu określonego w § 1 działa nieumyślnie i wyrządza istotną szkodę, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.* § 4. *Przepisu § 2 nie stosuje się, jeżeli czyn wyczerpuje znamiona czynu zabronionego określonego w art. 228 [przyjęcie korzyści majątkowej lub osobistej albo jej obietnicy – przyp. M.S.].*

Przynajmniej niektóre z podmiotów uprawnionych do wykonywania praw udziałowych (w rozumieniu art. 1 ust. 2 u.z.k.w.o.) są „funkcjonariuszami publicznymi” w rozumieniu art. 231 w związku z art. 115 § 13 k.k. (np. właściwy minister, osoba pełniąca funkcję organu wykonawczego jednostki samorządu terytorialnego) i w razie zaniechania realizacji swoich obowiązków określonych ustawą o zasadach kształtowania wynagrodzeń narażają się one na odpowiedzialność karną z art. 231 k.k.

Z kolei w przypadku gdy podmiotem uprawnionym do wykonywania praw udziałowych (w rozumieniu art. 1 ust. 2 u.z.k.w.o.) jest organ gminy (w szczególności wójt, burmistrz lub prezydent miasta), wówczas brak wykonywania przez niego obowiązków określonych ustawą o zasadach kształtowania wynagrodzeń powinien być kwalifikowany jako sytuacja, w której organ ten „nie wykonuje czynności nakazanych prawem” w rozumieniu art. 101a ust. 1 ustawy o samorządzie gminnym. To zaś z kolei może wywoływać skutki prawne określone w przepisach art. 101 ustawy o samorządzie gminnym (stosowanych wówczas odpowiednio) oraz w art. 101a ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym. Mianowicie, jeżeli wójt, burmistrz lub prezydent miasta, działając jako podmiot uprawniony do wykonywania praw udziałowych (w rozumieniu art. 1 ust. 2 u.z.k.w.o.), nie wykonuje swoich obowiązków określonych ustawą o zasadach kształtowania wynagrodzeń, wówczas każdy, czyj interes prawny lub uprawnienie zostało naruszone taką bezczynnością wójta, burmistrza lub prezydenta miasta (np. osoba reprezentująca daną spółkę gminną lub reprezentująca gminę jako współnika spółki), może – po bezskutecznym wezwaniu wójta, burmistrza lub prezydenta miasta do usunięcia naruszenia prawa polegającego na braku wykonywania obowiązków określonych ustawą o zasadach kształtowania wynagrodzeń – zaskarżyć brak działań (zaniechania) wójta, burmistrza lub prezydenta miasta w tym zakresie do sądu administracyjnego (zob. odpowiednio wówczas stosowane przepisy art. 101 ustawy o samorządzie gminnym). W takiej sytuacji sąd administracyjny może nakazać organowi nadzoru (tzn. wojewodzie) wykonanie niezbędnych czynności na rzecz skarżącego, na koszt i ryzyko gminy (art. 101a ust. 2 ustawy o samorządzie

gminnym). W praktyce oznacza to, że sąd administracyjny będzie mógł zobowiązać wojewodę, by ten przeprowadził wdrożenie w konkretnej spółce gminnej obowiązków określonych ustawą o zasadach kształtowania wynagrodzeń (np. sąd administracyjny może zobowiązać wojewodę do tego, by ten odebrał od kandydata na członka organu nadzorczego w spółce gminnej wskazanego przez podmiot uprawniony do wykonywania praw udziałowych oświadczenia, o którym mowa w art. 3 ust. 1 u.z.k.w.o., czyli oświadczenia o przyjęciu obowiązku kształtowania w spółce wynagrodzeń członków organu zarządzającego zgodnie z ustawą o zasadach kształtowania wynagrodzeń).

Z kolei jeżeli podmiotem uprawnionym do wykonywania praw udziałowych (w rozumieniu art. 1 ust. 2 u.z.k.w.o.) jest organ wykonawczy powiatu lub województwa i gdy narusza on swoje obowiązki określone ustawą o zasadach kształtowania wynagrodzeń, wówczas stosowne działania nadzorcze może podjąć wobec takiego organu wojewoda, działając na podstawie, odpowiednio, art. 83 ust. 2 ustawy o samorządzie powiatowym oraz art. 84 ust. 2 ustawy o samorządzie województwa. Działania nadzorcze określone w powołanych przepisach ustaw samorządowych polegają, po pierwsze, na wezwaniu, odpowiednio, rady powiatu lub sejmiku województwa do zastosowania niezbędnych środków (np. do podjęcia stosownej uchwały wzywającej zarząd powiatu lub zarząd województwa do wykonywania obowiązków określonych ustawą o zasadach kształtowania wynagrodzeń), oraz, po drugie, jeżeli wezwanie to nie odnosi skutku, na wystąpieniu z wnioskiem do Prezesa Rady Ministrów – za pośrednictwem ministra właściwego do spraw administracji publicznej – o rozwiązanie zarządu powiatu lub województwa.

W przypadku gdy podmiotem uprawnionym do wykonywania praw udziałowych (w rozumieniu art. 1 ust. 2 u.z.k.w.o.) jest właściwy minister i gdy narusza on swoje obowiązki określone ustawą o zasadach kształtowania wynagrodzeń, wówczas w grę wchodzi odpowiedzialność polityczna lub odpowiedzialność konstytucyjna przed Trybunałem Stanu (na podstawie art. 1 ust. 1 pkt 2 ustawy z 26 marca 1982 r. o Trybunale Stanu, t.j. Dz.U. 2002, nr 101, poz. 925, ze zm.).

Należy wszakże podkreślić, że o naruszeniu obowiązków określonych ustawą o zasadach kształtowania wynagrodzeń w powyższym rozumieniu – rodzajem opisaną wyżej odpowiedzialność prawną, w tym odpowiedzialność konstytucyjną – można mówić jedynie wtedy, gdy dany podmiot uprawniony do wykonywania praw udziałowych (w rozumieniu art. 1 ust. 2 u.z.k.w.o.) w ogóle swoich obowiązków nie wykonuje, w tym w szczególności nie doprowadza do głosowania przez walne zgromadzenie spółki projektów uchwał w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków organu zarządzającego i członków organu nadzorczego spółki zgodnie z ustawą o zasadach kształtowania wynagrodzeń lub nie odbiera od kandydata na członka organu nadzorczego wskazanego przez podmiot uprawniony do wykonywania praw udziałowych



oświadczenia o przyjęciu obowiązku kształtowania w spółce wynagrodzeń członków organu zarządzającego zgodnie z ustawą o zasadach kształtowania wynagrodzeń. Jeżeli natomiast podmiot uprawniony do wykonywania praw udziałowych (w rozumieniu art. 1 ust. 2 u.z.k.w.o.) te swoje obowiązki ustawowe wykonuje, lecz wynagrodzenia członków organu zarządzającego lub nadzorczego spółki nie są kształtowane zgodnie z ustawą o zasadach kształtowania wynagrodzeń z winy członków tych organów spółki (którzy np. nie wykonują stosownych poleceń właściwego ministra), to wówczas stosowną odpowiedzialność (zwłaszcza korporacyjną lub odszkodowawczą, w tym wynikającą z przepisów art. 483 Kodeksu spółek handlowych; dalej: k.s.h.) powinni ponosić wzmiankowani członkowie organów spółki, nie zaś podmiot uprawniony do wykonywania praw udziałowych (np. właściwy minister).

### **Odbieranie oświadczeń określonych w art. 3 ust. 1 ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń**

Literalna wykładnia art. 3 ust. 1 u.z.k.w.o. (w związku z art. 2 ust. 2 pkt 2 u.z.k.w.o.) prowadzi do wniosku, że oświadczenie, o którym jest mowa w tym przepisie (tj. oświadczenie o przyjęciu obowiązku kształtowania w spółce wynagrodzeń członków organu zarządzającego zgodnie z ustawą o zasadach kształtowania wynagrodzeń), powinno zostać odebrane jedynie od „kandydata” na członka organu nadzorczego spółki (podlegającej tej ustawie) wskazanego przez podmiot uprawniony do wykonywania praw udziałowych. Oświadczenie to powinno zatem zostać odebrane jedynie od osoby, która jeszcze nie jest formalnie członkiem organu nadzorczego spółki, lecz została dopiero zaproponowana i wskazana przez podmiot uprawniony do wykonywania praw udziałowych w charakterze osoby, która w przyszłości może uzyskać formalny status członka organu nadzorczego spółki. Ponieważ zaś ustawa o zasadach kształtowania wynagrodzeń weszła w życie w dniu 9 września 2016 r. i ponieważ akurat w zakresie wspomnianych wyżej członków organu nadzorczego oraz ich oświadczeń ustawa ta nie zawiera żadnych przepisów przejściowych, należy przyjąć, że oświadczenie, o którym mowa w art. 3 ust. 1 u.z.k.w.o., powinno zostać odebrane jedynie od osoby, która staje się „kandydatem” na członka organu nadzorczego spółki w okresie od 9 września 2016 r. Natomiast od osób, które w dniu 9 września 2016 r. są już członkami rady nadzorczej spółki wskazanymi przez podmiot uprawniony do wykonywania praw udziałowych, nie ma obowiązku odbierania oświadczenia, o którym mowa w art. 3 ust. 1 u.z.k.w.o., o ile nie są oni „kandydatami” na członka rady nadzorczej, lecz są już formalnymi członkami tego organu.

Możliwe jest natomiast dobrowolne złożenie oświadczenia, o którym mowa w art. 3 ust. 1 u.z.k.w.o. przez osobę, która w dniu 9 września 2016 r. jest już

formalnym członkiem organu nadzorczego spółki (podlegającej ustawie o zasadach kształtowania wynagrodzeń). Podmiot uprawniony do wykonywania praw udziałowych może (choć nie musi) odebrać od członka organu nadzorczego spółki wspomniane oświadczenie, a nawet może (choć nie musi) wystąpić o odwołanie takiego członka z rady nadzorczej, jeżeli ten ostatni nie złoży wzmiankowanego oświadczenia. Możliwe do zastosowania jest też rozwiązanie polegające na tym, że podmiot uprawniony do wykonywania praw udziałowych najpierw doprowadza do odwołania członka rady nadzorczej spółki z pełnionej funkcji (tzn. doprowadza do odwołania członka, który zaczął tę funkcję pełnić w okresie przed dniem 9 września 2016 r.), a następnie wskazuje tę samą osobę jako swojego kandydata na członka organu nadzorczego spółki, mając już wówczas prawny obowiązek odebrania od takiego kandydata oświadczenia, o którym mowa w art. 3 ust. 1 u.z.k.w.o.

### **Część zmienna wynagrodzenia członka organu zarządzającego**

To, czy część zmienna wynagrodzenia członka organu zarządzającego, stanowiąca wynagrodzenie uzupełniające za rok obrotowy spółki (w rozumieniu art. 4 ust. 1 i 5 u.z.k.w.o.), zostanie ustalona i przyznana jednorazowo po spełnieniu stosownych przesłanek ustawowych czy też będzie ona ustalana i przyznawana wielokrotnie w granicach limitu określonego w art. 4 ust. 5 *in fine* u.z.k.w.o., zależy od treści stosownej uchwały podejmowanej w tym względzie przez organ nadzorczy spółki lub walne zgromadzenie spółki, będące organami uprawnionymi (co do zasady) do ustalania wynagrodzeń (oraz innych warunków wykonywania pracy) członków organu zarządzającego spółki (art. 210 § 1 oraz art. 378 k.s.h.). W podejmowanej przez siebie uchwałę w sprawie wynagrodzenia członka organu zarządzającego właściwy organ spółki (tj. rada nadzorcza lub walne zgromadzenie spółki) może postanowić, że część zmienna wynagrodzenia członka organu zarządzającego zostanie mu przyznana i wypłacona za poprzedni rok obrotowy jednorazowo – w granicach limitów określonych w art. 4 ust. 5 *in fine* u.z.k.w.o. oraz po osiągnięciu odpowiedniego poziomu realizacji celów zarządczych w rozumieniu art. 4 ust. 5 i 6 u.z.k.w.o. – po zatwierdzeniu sprawozdania zarządu z działalności spółki oraz sprawozdania finansowego spółki za ubiegły rok obrotowy oraz udzieleniu temu członkowi organu zarządzającego absolutorium z wykonania przez niego obowiązków przez walne zgromadzenie (ten opisany ostatnio moment czasowy wynika z art. 4 ust. 9 u.z.k.w.o.). Jednakże alternatywnie właściwy organ może w podejmowanej przez siebie uchwałę postanowić, że część zmienna wynagrodzenia członka organu zarządzającego zostanie mu przyznana i wypłacona za poprzedni rok obrotowy w dwóch lub więcej transzach – w każdym

przypadku w granicach limitów określonych w art. 4 ust. 5 *in fine* u.z.k.w.o. oraz po osiągnięciu odpowiedniego poziomu realizacji celów zarządczych w rozumieniu art. 4 ust. 5 i 6 u.z.k.w.o. – oczywiście po zatwierdzeniu sprawozdania zarządu z działalności spółki oraz sprawozdania finansowego spółki za ubiegły rok obrotowy oraz udzieleniu temu członkowi organu zarządzającego absolutorium z wykonania przez niego obowiązków przez walne zgromadzenie. Ustawa o zasadach kształtowania wynagrodzeń w żaden sposób nie ogranicza w tym względzie rady nadzorczej lub walnego zgromadzenia spółki (tzn. co do jednorazowego lub wielokrotnego wypłacania części zmiennej wynagrodzenia), co należy rozumieć jako pozostawienie tym organom spółki swobody w tej mierze. W każdym wszakże przypadku należy respektować maksymalne limity części zmiennej wynagrodzenia (art. 4 ust. 5 *in fine* u.z.k.w.o.) i należy też mieć na względzie, że część zmienną wynagrodzenia wolno jest przyznawać i wypłacać dopiero po stwierdzeniu, że osiągnięty został ustalony uprzednio w stosownej uchwale poziom realizacji celów zarządczych (art. 4 ust. 5 i 6 u.z.k.w.o.), a przy tym trzeba też respektować regułę, zgodnie z którą wynagrodzenie uzupełniające członka organu zarządzającego przysługuje mu dopiero po zatwierdzeniu sprawozdania zarządu z działalności spółki oraz sprawozdania finansowego spółki za ubiegły rok obrotowy oraz udzieleniu temu członkowi organu zarządzającego absolutorium z wykonania przez niego obowiązków przez walne zgromadzenie (art. 4 ust. 9 u.z.k.w.o.).

Co więcej, dozwolone jest też takie postępowanie właściwego organu spółki, że w podejmowanej przez siebie uchwale w sprawie wynagrodzenia członka organu zarządzającego wyrażnie on postanowi, że część zmienna wynagrodzenia członka organu zarządzającego przysługuje temu członkowi za poprzedni rok obrotowy dwukrotnie lub nawet wielokrotnie, ale tylko w razie osiągnięcia wskazanego w uchwale kwalifikowanego (tj. odpowiednio wysokiego lub nadzwyczajnego) poziomu realizacji celów zarządczych. Natomiast w razie osiągnięcia niższego (zwykłego, regularnego) poziomu realizacji celów zarządczych część zmienna wynagrodzenia może być członkowi organu zarządzającego wypłacona tylko jednokrotnie, i to w odpowiednio niższej kwocie.

Ustawa o zasadach kształtowania wynagrodzeń nie zawiera ponadto przepisu zakazującego właściwemu organowi spółki podjęcia takiej uchwały w sprawie wynagrodzenia członka organu zarządzającego, w której zostanie ustalone, że część zmienna wynagrodzenia należna za osiągnięcie w poprzednim roku obrotowym wskazanego poziomu realizacji celów zarządczych zostanie przyznana i wypłacona, w całości lub w części, dopiero w roku obrotowym następującym po roku, w którym zatwierdzone zostało sprawozdanie zarządu z działalności spółki oraz sprawozdanie finansowe spółki za ubiegły rok obrotowy i udzielone zostało temu członkowi organu zarządzającego absolutorium z wykonania przez niego obowiązków przez walne zgromadzenie. Innymi słowy, jeżeli stosowna uchwała właściwego organu spółki tak przewiduje, to część

zmienna wynagrodzenia należna członkowi organu zarządzającego za osiągnięcie, np. w roku obrotowym 2017, wskazanego poziomu realizacji celów zarządczych może zostać przyznana i wypłacona, w całości lub w części, dopiero w roku obrotowym 2019, a nie w roku obrotowym 2018. Przy czym w tego rodzaju uchwałę właściwy organ spółki może zastrzec, że owa część zmienna wynagrodzenia będzie się należała członkowi organu zarządzającego w tym kolejnym roku obrotowym (a więc w roku obrotowym następującym po roku, w którym dokonano zatwierdzeń, o których mowa w art. 4 ust. 9 u.z.k.w.o., za ubiegły rok obrotowy) tylko pod warunkiem, że w określonym terminie (nie dłuższym niż 36 miesięcy) nie zajdą okoliczności mające wpływ na realizację określonych w umowie (lub w uchwale) celów zarządczych. Możliwość dokonania przez właściwy organ spółki tego wspomnianego ostatnio zastrzeżenia wynika z treści przepisu art. 5 ust. 2 pkt 4 u.z.k.w.o. Przepis ten stanowi, że projekty uchwał w sprawie wynagrodzeń mogą także określać: *w jakiej części wypłata wynagrodzenia uzupełniającego jest uzależniona od terminu, nie dłuższego niż 36 miesięcy, i warunków, w szczególności powodujących utratę prawa do otrzymania wynagrodzenia uzupełniającego w całości albo w części, jeżeli w oznaczonym w umowie terminie zajdą okoliczności mające wpływ na realizację określonych w umowie celów zarządczych.* Oznacza to, że opisane wyżej swego rodzaju „przesuwanie” na kolejny (następny) rok obrotowy przyznania i wypłaty części zmiennej wynagrodzenia dla członka organu zarządzającego może być połączone z zastrzeżeniem przez organ ustalający to wynagrodzenie, iż owa część zmienna wynagrodzenia może zostać utracona, w całości lub w części, jeżeli w międzyczasie (tzn. w okresie nie dłuższym niż 36 miesięcy) pogorszy się poziom realizacji określonych celów zarządczych.

### **Wyłączność umów o świadczenie usług zarządzania z członkami organu zarządzającego i zakaz w tym zakresie umów o pracę**

Ustawa o zasadach kształtowania wynagrodzeń przewiduje zawieranie z członkami organów zarządzających spółek wyłącznie umów o świadczenie usług zarządzania na czas pełnienia funkcji (z obowiązkiem świadczenia osobistego takiego członka), bez możliwości zawierania z nimi umów o pracę w zakresie czynności polegających na zarządzaniu spółką, w charakterze członka zarządu spółki. Wyłączność taka wynika z treści przepisu art. 5 ust. 1 pkt 1 u.z.k.w.o. stanowiącego, że: *z członkiem organu zarządzającego spółka zawiera umowę o świadczenie usług zarządzania na czas pełnienia funkcji, z obowiązkiem świadczenia osobistego takiego członka, bez względu na to, czy działa on w zakresie prowadzonej działalności gospodarczej.* Tę wyłączność umowy o świadczenie usług zarządzania jeszcze dobitniej podkreślono w uzasadnieniu

do ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń, gdzie stwierdzono, że określony w ustawie o zasadach kształtowania wynagrodzeń model nawiązywania stosunku prawnego z osobami wchodzącymi w skład organów zarządzających jest modelem „jednolitym”<sup>9</sup>. Podkreślony w uzasadnieniu przymiot „jednolitości” modelu określonego w art. 5 ust. 1 u.z.k.w.o. oznacza, że model ten ma charakter wyłączny i zuniformizowany, tak iż od modelu tego nie są prawnie dopuszczalne żadne odstępstwa lub wyjątki, poza jedynie takimi, które wyraźnie dopuszcza sama ustawa o zasadach kształtowania wynagrodzeń (np. art. 5 ust. 1 pkt 2 u.z.k.w.o. dopuszcza różną długość terminów wypowiedzenia umowy o świadczenie usług zarządzania, pod warunkiem że długość ta nie przekracza 3 miesięcy). W zakresie określonym w art. 5 ust. 1 pkt 1 u.z.k.w.o. nie jest więc prawnie dozwolone zawieranie z członkami organów zarządzających spółek umów o pracę.

Przepisy Kodeksu spółek handlowych zawsze dopuszczały zawieranie z członkami zarządów spółek kapitałowych umów o pracę, co wynikało chociażby z treści przepisu art. 370 § 1 k.s.h., stanowiącego, że: *[c]złonek zarządu może być w każdym czasie odwołany. Nie pozbawia go to roszczeń ze stosunku pracy lub innego stosunku prawnego dotyczącego pełnienia funkcji członka zarządu* (aczkolwiek można mieć wątpliwości, czy rozwiązanie polegające na zawieraniu z członkami zarządów spółek kapitałowych umów o pracę jest *de lege ferenda* zasadne, skoro w przypadku członka zarządu nie występuje typowy stosunek podporządkowania wobec spółki). Analizowana w niniejszej opinii ustawa o zasadach kształtowania wynagrodzeń w dodatkowy sposób wzmocniła (uwypukliła) prawną dopuszczalność zawierania z członkami zarządów spółek z o.o. umów o pracę, nowelizując w tym zakresie przepisy Kodeksu spółek handlowych (zob. nowy art. 203<sup>1</sup> k.s.h. dodany przez art. 15 pkt 1 u.z.k.w.o.). Natomiast pod rządami ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń zawieranie umów o pracę nie jest prawnie dopuszczalne z członkami organów zarządzających spółek podlegających ustawie o zasadach kształtowania wynagrodzeń (czyli spółek, w których uprawnienia z udziałów lub akcji przysługują, nawet w wymiarze mniejszościowym, Skarbowi Państwa, jednostkom samorządu terytorialnego lub ich związkom, państwowym osobom prawnym, komunalnym osobom prawnym) w zakresie, w jakim umowa taka miałaby być podstawą wykonywania czynności zarządzania spółką w charakterze członka zarządu spółki.

W związku z powyższym nie jest prawnie dopuszczalne zawarcie z członkiem organu zarządzającego spółki podlegającej ustawie o zasadach kształtowania wynagrodzeń umowy o pracę (w zakresie zarządzania spółką w charakterze członka zarządu), i to także wówczas, gdy ta umowa o pracę: 1) jest umową na

<sup>9</sup> Uzasadnienie do ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń, s. 9, <http://www.sejm.gov.pl/Sejm8.nsf/druk.xsp?nr=514>.

czas określony w celu wykonywania pracy przez okres kadencji członka zarządu w rozumieniu art. 25 § 1 w związku z art. 25<sup>1</sup> § 1 i § 4 pkt 3 Kodeksu pracy; 2) przewiduje świadczenie usług zarządzania na czas pełnienia funkcji członka zarządu oraz 3) zawiera ustawowy okres wypowiedzenia i inne warunki wynikające z postanowień uchwały w sprawie wynagrodzenia zgodne z przepisami art. 5, 7 i 8 u.z.k.w.o. Zawarcie z członkiem organu zarządzającego spółki podlegającej ustawie o zasadach kształtowania wynagrodzeń umowy o pracę o wskazanej wyżej treści byłoby naruszeniem przepisu art. 5 ust. 1 pkt 1 u.z.k.w.o., nawet jeżeli w ramach tego rodzaju umowy o pracę byłyby respektowane pozostałe przepisy ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń dotyczące umów zawieranych z członkami organów zarządzających, w szczególności przepisy art. 5, 7 i 8 u.z.k.w.o. W przepisie art. 5 ust. 1 pkt 1 u.z.k.w.o. oraz w innych przepisach ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń (zwłaszcza w art. 5, 7 i 8) ustawodawcy chodziło bowiem nie tylko o to, by w umowach zawieranych z członkami organów zarządzających znajdowały się (w sensie pozytywnym) postanowienia o określonej rodzajowo treści, wynikające z przepisów ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń. Chodziło też o to, by równocześnie do umów takich nie były stosowane – choćby jedynie w zakresie nieuregulowanym w ustawie o zasadach kształtowania wynagrodzeń – przepisy Kodeksu pracy dotyczące umów o pracę czy też dotyczące stosunków pracy powstałych na podstawie umowy o pracę (z zastrzeżeniem szczególnej regulacji zawartej w art. 8 ust. 2 u.z.k.w.o., dopuszczającej odpowiednie i punktowe stosowanie wyraźnie wskazanych przepisów Kodeksu pracy). Gdyby więc z członkiem organu zarządzającego spółki podlegającej ustawie o zasadach kształtowania wynagrodzeń została zawarta umowa o pracę na czas określony w celu wykonywania pracy przez okres kadencji członka zarządu w rozumieniu art. 25 § 1 w związku z art. 25<sup>1</sup> § 1 i § 4 pkt 3 Kodeksu pracy, która by zawierała i respektowała określone postanowienia wynikające z przepisów art. 5, 7 i 8 u.z.k.w.o., to do takiej umowy o pracę byłyby stosowane określone przepisy Kodeksu pracy, czego ustawodawca co do zasady nie akceptuje i czemu stara się przeciwdziałać, właśnie poprzez wynikający *implicite* z art. 5 ust. 1 pkt 1 u.z.k.w.o. zakaz zawierania z członkami organów zarządzających umów o pracę.

*Nota bene*, jest rzeczą bardzo znamionną, że do umów, o których jest mowa w art. 5 ust. 1 pkt 1 u.z.k.w.o. (czyli do umów zawieranych z członkami organów zarządzających), ustawodawca w przepisie art. 8 ust. 2 u.z.k.w.o. jedynie wyjątkowo (w bardzo wąskim zakresie) dopuszcza stosowanie przepisów Kodeksu pracy (a mianowicie w zakresie dotyczącym zakazów konkurencji), i to co najwyżej odpowiednio, a nie wprost (zob. art. 8 ust. 2 u.z.k.w.o.). Gdyby, hipotetycznie, ustawodawca generalnie dopuszczał zawieranie umów o pracę z członkami organów zarządzających spółek podlegających ustawie o zasadach kształtowania wynagrodzeń (choćby umów o pracę na czas określony), to wówczas byłoby oczywiste i zrozumiałe samo przez się, że w tym zakresie na-



leży stosować, i to wprost, przepisy Kodeksu pracy i że w tym zakresie nie ma potrzeby odsyłania do odpowiedniego stosowania jedynie wybranych przepisów Kodeksu pracy, tak jak to uczyniono w art. 8 ust. 2 u.z.k.w.o.

Tak więc ostatecznie należałoby stwierdzić, że ustawa o zasadach kształtowania wynagrodzeń nie dopuszcza zawierania z członkami organów zarządzających umów o pracę na czas określony w celu wykonywania pracy przez okres kadencji członka zarządu w rozumieniu art. 25 § 1 w związku z art. 25<sup>1</sup> § 1 i § 4 pkt 3 Kodeksu pracy, nawet jeżeli w ramach tego rodzaju umowy o pracę pozostałe przepisy ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń dotyczące umów zawieranych z członkami organów zarządzających (w szczególności przepisy art. 5, 7 i 8 u.z.k.w.o.) byłyby respektowane.

### **Wpływ braku podjęcia jakiegokolwiek uchwały w sprawie wynagrodzeń po wejściu w życie ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami na umowy o pracę zawarte z członkami zarządów spółek przed wejściem w życie tej ustawy**

Ustawa o zasadach kształtowania wynagrodzeń przewiduje ściśle określony sposób dochodzenia do docelowego stanu rzeczy, jakim jest sytuacja, w której członkowie organu zarządzającego spółką podlegającą ustawie o zasadach kształtowania wynagrodzeń mają zawartą z daną spółką umowę o świadczenie usług zarządzania na czas pełnienia funkcji, odpowiadającą w swojej treści stosownym wytycznym zawartym w tej ustawie. Mianowicie, najpierw podmiot uprawniony do wykonywania praw udziałowych (np. podmiot reprezentujący Skarb Państwa lub jednostkę samorządu terytorialnego) musi doprowadzić do głosowania przez walne zgromadzenie spółki projektu uchwały w sprawie wynagrodzeń członków organu zarządzającego oraz musi oddać swój głos za uchwaleniem tej uchwały (art. 2 ust. 1 i ust. 2 pkt 1 u.z.k.w.o.). Alternatywnie lub łącznie z powyższym podmiot uprawniony do wykonywania praw udziałowych musi zobowiązać wskazanych przez siebie kandydatów na członków organu nadzorczego spółki do kształtowania w spółce wynagrodzeń członków organu zarządzającego zgodnie z ustawą, tak aby następnie ów członek organu nadzorczego wskazany przez podmiot uprawniony do wykonywania praw udziałowych głosował za przyjęciem stosownej uchwały w sprawie wynagrodzeń członków organu zarządzającego (art. 2 ust. 2 pkt 2 i art. 3 ust. 1 i 2 u.z.k.w.o.). W dalszej kolejności powinna zostać podjęta przez właściwy organ spółki (tj. przez walne zgromadzenie i/lub radę nadzorczą) stosowna uchwała lub stosowne uchwały w sprawie wynagrodzeń członków organu zarządzającego (tzn. w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków organu zarządzającego lub w sprawie kształtowania wynagrodzeń członków organu

zarządzającego – zob. art. 4 ust. 1 u.z.k.w.o.), które muszą zawierać stosowne treści zgodne z determinantami lub wytycznymi wskazanymi przez przepisy art. 4–10 u.z.k.w.o. Ostatnim etapem jest efektywne zawarcie przez spółkę, reprezentowaną w sposób określony w art. 210 i art. 379 k.s.h., stosownej umowy o świadczenie usług zarządzania z członkiem organu zarządzającego. Należy przy tym przyjąć – choć ustawa wyraźnie tego nie rozstrzyga – że jeżeli przed wejściem w życie ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń członka organu zarządzającego spółki podlegającej tej ustawie łączyła z tą spółką umowa o pracę, to umowa taka powinna zostać rozwiązana, na zasadach określonych przez walne zgromadzenie lub radę nadzorczą (np. przez zawarcie porozumienia rozwiązującego umowę o pracę lub przez wypowiedzenie umowy o pracę z uzasadnieniem tego faktu przez powołanie się na przepisy przywołanej ustawy), przy możliwości wprowadzenia przez walne zgromadzenie lub radę nadzorczą odpowiedniego okresu przejściowego na dostosowanie się do nowych zasad określonych ustawą o zasadach kształtowania wynagrodzeń<sup>10</sup>.

Z uwagi na tę, przewidzianą w ustawie o zasadach kształtowania wynagrodzeń lub implikowaną tą ustawą sekwencyjną (i wielofazową), procedurę brak jest podstaw prawnych do przyjęcia, że umowy o pracę zawarte przed wejściem w życie tej ustawy przez spółki jej podlegające z członkami ich organów zarządzających expirują lub wygasają, lub stają się nieważne z mocy samego prawa (w całości lub części), zwłaszcza jeżeli treść tych umów nie odpowiada zasadom określonym w przepisach art. 4–10 u.z.k.w.o. (czyli np. gdy dana umowa o pracę zawarta przed wejściem w życie ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń przewiduje prawo członka organu zarządzającego do nagrody rocznej za poprzedni rok obrotowy, którego to uprawnienia przepisy ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń nie przewidują). Gdyby ustawodawca rzeczywiście chciał osiągnąć taki właśnie skutek prawny w postaci automatycznego i następującego *ex lege* wygaśnięcia starych umów o pracę członków organów zarządzających lub zastąpienia niezgodnych z ustawą o zasadach kształtowania wynagrodzeń postanowień tych umów o pracę postanowieniami zgodnymi z jej przepisami (czyli postanowieniami umów o świadczenie usług zarządzania), to musiałby taki skutek przewidzieć wyraźnie i *expressis verbis*. Alternatywnie ustawodawca musiałby wyraźnie postanowić, że od dnia wejścia w życie ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń umowy członków organów zarządzających spółek o świadczenie usług zarządzania muszą mieć treść konkretnie wskazaną w ustawie o zasadach kształtowania wynagrodzeń lub też przynajmniej muszą zawierać określone rodzajowo postanowienia. Inaczej mówiąc, ustawodawca musiałby wyraźnie uregulować w ustawie o zasadach kształtowania wynagrodzeń reżim prawny umów o świadczenie usług

<sup>10</sup> A. Kicińska, *Jak nowa ustawa kominowa wpłynie na trwające już umowy członków organów zarządzających*, „Dziennik Gazeta Prawna” z 8 września 2016 r., nr 174, s. C3.

zarządzania, determinując wprost postanowienia tychże umów. Tymczasem w ustawie o zasadach kształtowania wynagrodzeń ustawodawca niczego takiego nie postanowił. W omawianej ustawie nie zostało bowiem przesądzone, że umowy członków organów zarządzających spółek o świadczenie usług zarządzania muszą mieć treść konkretnie wskazaną w tej ustawie lub też że muszą one zawierać określone rodzajowo postanowienia. Zostało przesądzone, że właściwe organy spółek (tzn. walne zgromadzenie lub rada nadzorcza) muszą podjąć stosowne uchwały w sprawie wynagrodzeń, które będą przewidywały, iż umowy członków organów zarządzających spółek o świadczenie usług zarządzania – zawarte w przyszłości przez daną spółkę oraz członka jej organu zarządzającego – będą zawierały określone (rodzajowo) postanowienia, przy czym przynajmniej odnośnie do kształtowania niektórych spośród tych postanowień (w stosownych uchwałach, a następnie w umowach) właściwe organy spółek mają zagwarantowaną w ustawie pewną swobodę i mogą te postanowienia ustalić treściowo w sposób zindywidualizowany dla danej uchwały lub umowy (np. konkretną długość okresu wypowiedzenia – art. 5 ust. 1 pkt 2 u.z.k.w.o.). W takim układzie nie ma prawnej możliwości, aby z mocy ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń umowa o pracę członka organu zarządzającego spółki, zawarta przed wejściem jej w życie, samoczynnie wygasła lub by wygasły określone postanowienia tej umowy i by zostały one *ex lege* zastąpione postanowieniami umowy zgodnymi z przepisami ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń. Dla wygaśnięcia (rozwiązania) starej umowy o pracę oraz dla zastąpienia jej nową umową o świadczenie usług zarządzania (zgodną z przepisami ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń) konieczne jest podjęcie przez spółkę (reprezentowaną w sposób określony w art. 210 i art. 379 k.s.h.) oraz przez danego członka organu zarządzającego stosownych czynności prawnych, ukierunkowanych na zakończenie łączącego te strony dotychczasowego stosunku prawnego oraz wykreowanie nowego stosunku prawnego, zgodnego z przepisami ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń.

Jeżeli natomiast wbrew przepisom ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń właściwe organy spółki podlegającej tej ustawie nie podejmą stosownej uchwały w sprawie wynagrodzeń i/lub nie podejmą dalszych działań ukierunkowanych na wykonanie tej uchwały i na ukształtowanie stosunków umownych między spółką a członkiem organu zarządzającego w sposób zgodny z ustawą o zasadach kształtowania wynagrodzeń, wówczas umowa o pracę zawarta przez członka organu zarządzającego tej spółki przed wejściem w życie ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń nadal zachowa swoją moc obowiązującą i nie wygaśnie, nawet jeżeli będzie niezgodna z tą ustawą. Raz jeszcze bowiem trzeba powtórzyć, że przepisy ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń nie determinują wprost treści umowy o świadczenie usług zarządzania przez członka organu zarządzającego spółki, co by ewentualnie pozwalało na przyjęcie, że stare umowy o pracę niezgodne z ustawą o zasadach

kształtowania wynagrodzeń wygasają lub zostają zastąpione postanowieniami z nią zgodnymi. Przepisy ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń jedynie przesądzą o określonych działaniach, które muszą podjąć w danej spółce podmioty uprawnione do wykonywania praw udziałowych oraz organy spółki. Takie zaś sformułowania ustawowe – adresowane do podmiotów uprawnionych do wykonywania praw udziałowych i do organów spółek (i nakazujące im podjęcie określonych działań) oraz niedeterminujące bezpośrednio treści umowy o świadczenie usług zarządzania – nie wystarczą do przyjęcia, że w razie braku podjęcia wspomnianych wyżej działań przez podmioty zobowiązane umowa o pracę zawarta przez spółkę i członka jej organu zarządzającego przed wejściem ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń w życie (a niezgodna z nią) wygasa (w całości lub części) lub zostaje zastąpiona postanowieniami umowy zgodnymi z tą ustawą.

### **Wpływ braku wykonania uchwały w sprawie wynagrodzeń na umowę o pracę zawartą z członkiem zarządu spółki przed wejściem w życie ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami**

Aby uchwała w sprawie wynagrodzeń (tzn. uchwała w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków organu zarządzającego oraz uchwała w sprawie kształtowania wynagrodzeń członków organu zarządzającego – art. 4 ust. 1 u.z.k.w.o.) mogła rzeczywiście wywołać zamierzone skutki prawne i aby mogła ona w przesądzający sposób wpłynąć na treść umowy o świadczenie usług zarządzania, musi ona zostać, po jej podjęciu, należycie wykonana. Na jej podstawie właściwy organ lub podmiot reprezentujący spółkę (określony w art. 210 i art. 379 k.s.h.) oraz członek organu zarządzającego spółki muszą podjąć stosowne działania wykonawcze, w tym przede wszystkim muszą zawrzeć finalnie umowę o świadczenie usług zarządzania. Jeżeli po podjęciu przez walne zgromadzenie i/lub radę nadzorczą spółki uchwały w sprawie wynagrodzeń nie dojdzie do wykonania tej uchwały i właściwy organ lub podmiot reprezentujący spółkę oraz członek jej organu zarządzającego nie zawrą umowy o świadczenie usług zarządzania (tak jak to przewidują przepisy ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń), to dotychczasowa umowa o pracę wiążąca członka organu zarządzającego ze spółką, a zawarta przed wejściem w życie ustawy, nadal zachowuje swoją moc wiążącą i musi być wykonywana. Taka umowa o pracę nie jest wówczas dotknięta ani nieważnością, ani też bezskutecznością i nadal obowiązuje, zaś ustawa o zasadach kształtowania wynagrodzeń nie wpływa bezpośrednio na treść tej umowy<sup>11</sup>. To zaś sprawia, że wszelkie roszczenia pra-

<sup>11</sup> A. Kicińska, *Jak nowa ustawa kominowa wpłynie, op. cit.*, s. C3.

cownika-członka organu zarządzającego wynikające z dotychczasowej umowy o pracę muszą być przez spółkę respektowane i ta ostatnia nie może odmówić zaspokojenia tychże roszczeń, powołując się na przepisy ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń. Nawet gdyby wspomniana umowa o pracę, zawarta przez spółkę i członka jej organu zarządzającego przed wejściem w życie ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń, zawierała postanowienia niezgodne z przepisami tej ustawy (np. gdyby przewidywała prawo członka organu zarządzającego do nagrody rocznej za poprzedni rok obrotowy), to i tak rzeczona umowa o pracę byłaby nadal w pełni ważna i obowiązująca oraz podlegająca normalnemu wykonywaniu i egzekucji.

Należy jednak zastrzec, że jeżeli po wejściu w życie ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń podmiot uprawniony do wykonywania praw udziałowych realizuje swoje obowiązki wynikające z tej ustawy, zaś właściwe organy spółki lub inne podmioty działające za spółkę chcą rozwiązać dotychczasową umowę o pracę łączącą spółkę i członka jej organu zarządzającego i zastąpić ją umową o świadczenie usług zarządzania zgodną z przepisami omawianej ustawy i równocześnie skuteczne przeprowadzenie takich działań staje się niemożliwe wskutek określonej obstrukcji ze strony członka organu zarządzającego spółki, to w takiej sytuacji niewłaściwe (obstrukcyjne) postępowanie członka organu zarządzającego może być uznane za przyczynę odwołania go z pełnionej funkcji oraz wypowiedzenia mu dotychczasowej umowy o pracę. Może to nastąpić np. z powołaniem się na okoliczność, relewantną w świetle przepisów Kodeksu pracy oraz w świetle postanowień łączącej strony umowy o pracę, iż wspomniane postępowanie pracownika-członka organu zarządzającego spółki jest przejawem jego niełojalności względem spółki oraz naraża na szwank jej dobre imię oraz interesy Skarbu Państwa. Wyjątkiem od tego będzie sytuacja, w której z określonych przyczyn wskazanych w Kodeksie pracy spółce jako pracodawcy nie będzie wolno wypowiedzieć lub rozwiązać umowy o pracę zawartej z członkiem jej organu zarządzającego (np. z powodów określonych w art. 177 § 1 Kodeksu pracy, czyli gdy członkiem organu zarządzającego spółki jest kobieta w okresie ciąży lub w okresie urlopu macierzyńskiego).

### **Brak konieczności zmiany postanowień umowy o pracę zawartej przez spółkę z członkiem organu zarządzającego, której przedmiotem nie jest zarządzanie spółką**

Przepisy ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń w zakresie, w jakim przewidują zawieranie przez spółkę podlegającą tej ustawie z członkiem organu zarządzającego umowy o świadczenie usług zarządzania i zakazują tym samym *implicite* zawierania w tym zakresie umowy o pracę (art. 5 ust. 1 pkt 1 u.z.k.w.o.), dotyczą (mają zastosowanie) tylko i wyłącznie do działań

członka organu zarządzającego spółką w zakresie zarządzania spółką, a konkretnie w zakresie pełnienia przez taką osobę funkcji członka zarządu spółki. Wynika to wyraźnie z treści przepisu art. 5 ust. 1 pkt 1 u.z.k.w.o., stanowiącego, że: *z członkiem organu zarządzającego spółka zawiera umowę o świadczenie usług zarządzania na czas pełnienia funkcji, z obowiązkiem świadczenia osobistego takiego członka* [podkr. M.S.]. Literalne sformułowania użyte przez ustawodawcę wskazują na to, że nakazany w tym przepisie rodzaj umowy, jaki spółka podlegająca ustawie o zasadach kształtowania wynagrodzeń musi obligatoryjnie zawrzeć z członkiem swojego organu zarządzającego, jest umową, której przedmiotem jest zarządzanie spółką przez okres, w którym dany członek organu zarządzającego pełni swoją funkcję w tym właśnie organie jako jego członek. Innymi słowy, umowa określona w art. 5 ust. 1 pkt 5 u.z.k.w.o. jest umową, której przedmiotem jest świadczenie usług przez członka organu zarządzającego spółką polegających na zarządzaniu spółką, a konkretnie polegających na zarządzaniu spółką w charakterze członka zarządu spółki, przez okres, w którym osoba taka pełni swoją funkcję członka organu zarządzającego, czyli wchodzi w skład zarządu spółki. Przepis art. 5 ust. 1 pkt 1 u.z.k.w.o. nie dotyczy natomiast umów, których przedmiotem miałyby być wykonywanie przez członka organu zarządzającego spółką innych działań lub funkcji w spółce niż zarządzanie spółką w charakterze członka organu zarządzającego spółką i przez okres pełnienia tej funkcji. Przedmiotem umowy określonej w art. 5 ust. 1 pkt 1 u.z.k.w.o. nie jest więc (i nie może być) wykonywanie przez członka organu zarządzającego spółką zadań na innym stanowisku w spółce, np. na stanowisku dyrektora do spraw sprzedaży lub dyrektora ekonomicznego – głównego księgowego.

Ani ustawa o zasadach kształtowania wynagrodzeń, ani żaden inny przepis prawa powszechnie obowiązującego (w tym żaden przepis Kodeksu spółek handlowych) nie zakazują członkowi zarządu spółki (w tym również członkowi zarządu spółki podlegającej omawianej ustawie) pracy (świadczenia usług) dla tej spółki w podwójnej roli: członka zarządu spółki oraz osoby wykonującej pracę na innym stanowisku w spółce, w tym na stanowisku dyrektora określonego działu lub pionu w spółce. Trzeba tylko pamiętać, że wykonując pracę (usługi) w takiej podwójnej roli, członek zarządu spółki działa w ramach dwóch zupełnie odrębnych stosunków prawnych, powstałych na podstawie dwóch odrębnych umów, nawet jeżeli z formalnego punktu widzenia obie te odrębne umowy byłyby zawarte (w sensie technicznym) w jednym dokumencie. W przypadku spółki podlegającej ustawie o zasadach kształtowania wynagrodzeń członek jej organu zarządzającego może świadczyć dla spółki usługi zarządzania polegające na pełnieniu funkcji członka zarządu, co musi następować na podstawie umowy o świadczenie usług zarządzania zawartej na czas pełnienia przez tę osobę funkcji członka zarządu (i do takiej właśnie umowy odnosi się przepis art. 5 ust. 1 pkt 1 u.z.k.w.o.), a ponadto ta sama osoba może



też świadczyć dla spółki zupełnie inne usługi lub wykonywać pracę w odmiennym charakterze, np. w charakterze dyrektora do spraw sprzedaży lub dyrektora ekonomicznego – głównego księgowego, czyniąc to w tym zakresie na podstawie odrębnej umowy, niebędącej umową, o której mowa w art. 5 ust. 1 pkt 1 u.z.k.w.o. Ta odrębna umowa może być w szczególności umową o pracę. Przy czym do tej drugiej umowy (w tym umowy o pracę) ustawa o zasadach kształtowania wynagrodzeń nie znajduje swojego zastosowania, a w każdym razie nie ma do niej zastosowania przepis art. 5 ust. 1 pkt 1 u.z.k.w.o. oraz inne przepisy tej ustawy dotyczące warunków umów określonych w art. 5 ust. 1 pkt 1 u.z.k.w.o., takich jak wynagrodzenie, terminy wypowiedzenia, odprawa, zakaz konkurencji itp. W praktyce oznacza to, że ustawa o zasadach kształtowania wynagrodzeń nie zajmuje się w ogóle prawną reglamentacją (regulacją) umów zawieranych przez spółkę z członkiem jej organu zarządzającego, których przedmiotem jest wykonywanie przez tego członka pracy lub usług dla spółki w innym charakterze niż członka organu zarządzającego. Te ostatnio wspomniane rodzaje umów podlegają właściwemu dla nich reżimowi prawnemu, ustalانemu z uwzględnieniem ich charakteru prawnego. W zakresie, w jakim są to umowy o pracę, podlegają one przepisom Kodeksu pracy.

Ponieważ ustawa o zasadach kształtowania wynagrodzeń nie odnosi się w ogóle do ostatnio wymienionych umów, nie wynika z niej obowiązek wypowiedzenia lub rozwiązywania lub zmieniania postanowień tych umów w związku z wejściem jej w życie w zakresie, w jakim umowy te zostały zawarte przed jej wejściem w życie. Jeżeli w danej spółce podlegającej ustawie o zasadach kształtowania wynagrodzeń członek jej organu zarządzającego wykonuje w momencie wejścia tej ustawy w życie pracę dla spółki w podwójnym charakterze: członka zarządu oraz dyrektora określonego pionu w spółce, czyniąc to w obu przypadkach na podstawie umowy o pracę, to przepisy ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń implikują obowiązek wypowiedzenia lub rozwiązania tylko tej umowy o pracę, na podstawie której dana osoba pełni funkcję członka organu zarządzającego spółki, przy konieczności zastąpienia tej umowy o pracę umową o świadczenie usług zarządzania, o której jest mowa w art. 5 ust. 1 pkt 1 u.z.k.w.o. (choć oczywiście taka „zamiana” wspomnianych umów nie następuje automatycznie i *ex lege*, lecz wymaga podjęcia przez właściwe organy stosownych sekwencyjnych działań – zob. uwagi w wyżej). Natomiast z przepisów ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń nie wynika bynajmniej obowiązek wypowiedzenia, rozwiązywania lub zmieniania tej umowy, na podstawie której członek organu zarządzającego spółką wykonuje dla spółki pracę w innym charakterze lub na innym stanowisku, w tym jako dyrektor do spraw sprzedaży lub dyrektor ekonomiczny – główny księgowy, czyniąc to w szczególności na podstawie umowy o pracę. Jak powiedziano, tych umów ta ustawa nie dotyczy.

Ponieważ z punktu widzenia ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń ostatnio wymienione umowy są prawnie indyferentne, nie ma w związku z tym w tejże ustawie zakazu ich wypowiedzienia, rozwiązania lub zmieniania, w tym w związku z wejściem jej w życie. W pełni prawnie dopuszczalne jest zatem rozwiązanie polegające na tym, że właściwy organ spółki (np. walne zgromadzenie spółki lub rada nadzorcza spółki), w tym działając na wniosek lub z inspiracji podmiotu uprawnionego do wykonywania praw udziałowych w spółce, zadecyduje o konieczności wypowiedzenia, rozwiązania lub dokonania zmiany umowy, która łączy spółkę i członka jej organu zarządzającego i która jest podstawą wykonywania przez tego członka pracy dla spółki w innym charakterze niż członka zarządu.

W doktrynie powyższy problem został lapidarnie skomentowany w następujący sposób: *Jeżeli zaś chodzi o umowy o pracę, których przedmiotem nie są czynności związane z zarządzaniem, to nowa ustawa kominowa nie przewiduje, aby umowa taka musiała zostać rozwiązana lub wypowiedziana. Chodzi tu o stosunkowo częste przypadki łączenia zatrudnienia na podstawie umowy o pracę (np. na stanowisku dyrektora) z mandatem w zarządzie. W takim przypadku wszystko zależeć będzie jednak od treści uchwały wspólników czy rady nadzorczej (mogą oni bowiem przewidzieć w niej również i zakończenie tej umowy)*<sup>12</sup>.

### **Artykuł 20 u.z.k.w.o. jako przepis nieobejmujący swoim zakresem umów o pracę**

Przepis art. 20 u.z.k.w.o. nie obejmuje swoim zakresem (i nie dotyczy) umów o pracę, w tym w szczególności umów o pracę łączących spółkę oraz członka jej organu zarządzającego. Przepis art. 20 u.z.k.w.o. stanowi co następuje: *Do umów o: 1) świadczenie usług w zakresie zarządzania, o których mowa w art. 3 ustawy zmienianej w art. 14, w brzmieniu dotychczasowym, 2) zakazie konkurencji po ustaniu stosunku będącego podstawą pełnienia funkcji w organie zarządzającym spółki – zawartych przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy stosuje się przepisy dotychczasowe.*

Przepis art. 20 u.z.k.w.o., pozwalający na stosowanie przepisów dotychczasowych względem określonych kategorii umów zawartych przed wejściem w życie ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń, dotyczy dwóch kategorii umów.

Po pierwsze, przepis art. 20 u.z.k.w.o. dotyczy umów o świadczenie usług w zakresie zarządzania, o których jest mowa (a właściwie, o których była mowa) w art. 3 ustawy z 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (t.j. Dz.U. 2013, poz. 254, ze zm.; dalej:

<sup>12</sup> A. Kicińska, *Jak nowa ustawa kominowa wpłynie, op. cit.*, s. C3.

ustawa kominowa z 2000 r.)<sup>13</sup>. Artykuł 3 ustawy kominowej z 2000 r. został uchylony przez ustawę o zasadach kształtowania wynagrodzeń (zob. art. 14 pkt 3 u.z.k.w.o.), a przed jego uchyceniem stanowił on, co następuje:

1. *Ustawa ma również zastosowanie do osoby fizycznej i spółki cywilnej prowadzącej działalność gospodarczą na podstawie wpisu do ewidencji działalności gospodarczej oraz osoby prawnej, z którą podmiot prawny, o którym mowa w art. 1 pkt 1 i 4–10, zawarł umowę o świadczeniu usług w zakresie zarządzania, zwanej dalej „podmiotem zarządzającym”.*

2. *Przepisu ust. 1 nie stosuje się, jeżeli podmiot zarządzający ustanowi zabezpieczenie osobowe lub rzeczowe ewentualnych roszczeń powstałych z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania umowy albo na własny koszt ubezpieczy się lub ubezpieczy osobę wskazaną do pełnienia funkcji członka zarządu od odpowiedzialności cywilnej powstałej w związku z zarządzaniem.*

Z takiej treści art. 3 ustawy kominowej z 2000 r. bez żadnej wątpliwości wynikało, że umowy, o których była mowa w tym przepisie, były umowami cywilnoprawnymi, których przedmiotem było zarządzanie danym podmiotem podlegającym tej ustawie, np. spółką. Z całą pewnością umowy określone w art. 3 ustawy kominowej z 2000 r. nie były umowami o pracę, gdyż przecież umów o pracę nie zawiera się z osobami, o których była mowa w tym przepisie, tzn. z osobami fizycznymi lub spółkami cywilnymi prowadzącymi działalność gospodarczą na podstawie wpisu do CEIDG (takie prowadzące działalność gospodarczą osoby fizyczne, w tym również działające łącznie jako wspólnicy spółki cywilnej, działają w tym zakresie jako podmioty samodzielne, tzn. jako samodzielni przedsiębiorcy, i brak jest w ich przypadku cechy prowadzenia działalności podporządkowanej lub zależnej, konstytutywnej dla stosunku pracy) oraz z osobami prawnymi. Ponadto w przypadku umów o pracę nie ustanawia się przecież takich zabezpieczeń roszczeń pracodawcy, o których była mowa w art. 3 ust. 2 ustawy kominowej z 2000 r. – zabezpieczenia takie są charakterystyczne i konstytutywne dla umów cywilnoprawnych, a nie dla umów o pracę. Stąd też w art. 3 ustawy kominowej z 2000 r. ustawodawca z całą pewnością nie odnosił się do umów o pracę.

Po drugie, przepis art. 20 u.z.k.w.o. dotyczy umów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku będącego podstawą pełnienia funkcji w organie zarządzającym spółki. Tego rodzaju umowy mogą być zawierane albo jako umowy aktualizujące zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy łączącego spółkę z osobą pełniącą funkcję w organie zarządzającym spółki albo też jako umowy aktualizujące zakaz konkurencji po ustaniu stosunku cywilnoprawnego łączącego spółkę z osobą pełniącą funkcję w organie zarządzającym spółki. W obu przypadkach owe umowy aktualizujące zakaz konkurencji po ustaniu stosun-

<sup>13</sup> Należy wyjaśnić, że ustawą zmienianą w art. 14 u.z.k.w.o. – do której odwołuje się art. 20 u.z.k.w.o. – jest właśnie ustawa kominowa z 2000 r.

ku (tzn. stosunku pracy albo stosunku cywilnoprawnego) będącego podstawą pełnienia funkcji w organie zarządzającym spółki nie są umowami o pracę. W szczególności nie jest umową o pracę umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy będącego podstawą pełnienia funkcji w organie zarządzającym spółki. Z treści przepisów art. 101<sup>1</sup> § 1 i art. 101<sup>2</sup> § 1 Kodeksu pracy wyraźnie wynika, że umowa o zakazie konkurencji (czyli umowa zakazująca pracownikowi prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy oraz świadczenia pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką konkurencyjną działalność, w tym także po ustaniu stosunku pracy) jest „odrębną umową” wobec umowy o pracę. Nawet więc jeżeli taka umowa (tzn. umowa o zakazie konkurencji) jest funkcjonalnie związana z umową o pracę, to w sensie konstrukcyjnym nie jest ona umową o pracę<sup>14</sup>. Podkreślić trzeba, że umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku będącego podstawą pełnienia funkcji w organie zarządzającym spółki, o których jest mowa w art. 20 pkt 2 u.z.k.w.o., nie są umowami o pracę.

Ostatecznie więc należałoby stwierdzić, że przepis art. 20 u.z.k.w.o. nie obejmuje swoim zakresem (nie dotyczy) umów o pracę zawartych przez spółkę oraz członka jej organu zarządzającego.

## Podsumowanie

- Nie jest „komunalną osobą prawną” w rozumieniu art. 1 ust. 1 pkt 4 oraz w art. 1 ust. 2 pkt 4 u.z.k.w.o. spółka akcyjna, w której jednostki samorządu terytorialnego posiadają większość akcji oraz większość głosów na walnym zgromadzeniu akcjonariuszy, zaś pozostali akcjonariusze będący w mniejszości w zakresie liczby posiadanych akcji oraz posiadanych głosów na walnym zgromadzeniu akcjonariuszy są osobami fizycznymi.
- Ewentualne sankcje prawne dla podmiotów uprawnionych do wykonywania praw udziałowych, które zostały przez ustawę o zasadach kształtowania wynagrodzeń obciążone obowiązkami wdrażania jej przepisów i które tych obowiązków nie wykonują, mogą wynikać z ustaw odrębnych. Przy czym sankcje prawne grożące wspomnianym wyżej podmiotom za ewentualny brak wykonania obowiązków określonych ustawą o zasadach kształtowania wynagrodzeń zależą przede wszystkim od rodzaju (od tożsamości) podmiotu uprawnionego do wykonywania praw udziałowych, który narusza

<sup>14</sup> *Umowa o zakazie konkurencji nie jest umową o pracę*, uchwała SN z 3 grudnia 2003 r., sygn. akt III PZP 16/03, OSNP 2004, nr 7, poz. 116; choć równocześnie umowa o zakazie konkurencji może być w sensie formalno-technicznym zawarta w tym samym dokumencie co umowa o pracę; wyrok SN z 9 marca 2006 r., sygn. akt II PK 235/05, OSNP 2007 nr 3–4, poz. 43, oraz wskazane tam dalsze orzecznictwo.

stosowne obowiązki, a także od rodzaju naruszonego obowiązku oraz okoliczności towarzyszących temu naruszeniu.

- Literalna wykładnia art. 3 ust. 1 u.z.k.w.o. (w związku z art. 2 ust. 2 pkt 2 u.z.k.w.o.) prowadzi do wniosku, że oświadczenie, o którym jest mowa w tym przepisie (tj. oświadczenie o przyjęciu obowiązku kształtowania w spółce wynagrodzeń członków organu zarządzającego zgodnie z ustawą o zasadach kształtowania wynagrodzeń), powinno zostać odebrane jedynie od „kandydata” na członka organu nadzorczego spółki (podlegającej omawianej ustawie) wskazanego przez podmiot uprawniony do wykonywania praw udziałowych, nie zaś od osób, które w dniu 9 września 2016 r. (data wejścia w życie ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń) były już członkami rady nadzorczej spółki wskazanymi przez podmiot uprawniony do wykonywania praw udziałowych.
- Część zmienna wynagrodzenia członka organu zarządzającego (o której mowa w art. 4 ust. 5 u.z.k.w.o.) może zostać temu członkowi przyznana i wypłacona za poprzedni rok obrotowy w dwóch lub więcej transzach, jeżeli przewiduje to stosowna uchwała organu spółki. Ponadto, jeżeli przewiduje to stosowna uchwała organu spółki, część zmienna wynagrodzenia członka organu zarządzającego może mu zostać przyznana i wypłacona, w całości lub w części, w roku obrotowym następującym po roku, w którym zatwierdzone zostało sprawozdanie zarządu z działalności spółki oraz sprawozdanie finansowe spółki za ubiegły rok obrotowy oraz udzielone zostało temu członkowi organu zarządzającego absolutorium z wykonania przez niego obowiązków przez walne zgromadzenie.
- Ustawa o zasadach kształtowania wynagrodzeń przewiduje zawieranie z członkami organów zarządzających spółek podlegających tej ustawie wyłącznie umów o świadczenie usług zarządzania na czas pełnienia funkcji (z obowiązkiem świadczenia osobistego), bez możliwości zawierania z tymi osobami umów o pracę, nawet jeżeli w ramach takiej umowy o pracę byłyby respektowane przepisy art. 5, 7 i 8 u.z.k.w.o.
- Ustawa o zasadach kształtowania wynagrodzeń nie daje podstaw prawnych do przyjęcia, że w razie braku podjęcia wymaganej przez tę ustawę uchwały w sprawie wynagrodzeń umowy o pracę zawarte przed jej wejściem w życie przez członków organów zarządzających spółek podlegających tej ustawie ekspirują lub wygasają lub stają się nieważne z mocy samego prawa (w całości lub części), także jeżeli ich treść nie odpowiada zasadom określonym w przepisach art. 4–10 u.z.k.w.o.
- Brak wykonania podjętej przez właściwy organ spółki uchwały w sprawie wynagrodzeń, a w szczególności brak zawarcia przez spółkę i członka jej organu zarządzającego umowy o świadczenie usług zarządzania zgodnej z ustawą o zasadach kształtowania wynagrodzeń (w tym brak zawarcia takiej umowy wskutek odmowy członka organu zarządzającego), nie wpływa

automatycznie na ważność umowy o pracę zawartej przez spółkę i członka jej organu zarządzającego przed wejściem w życie ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń, w tym nie wpływa na ważność i skuteczność roszczeń pracownika z tej umowy o pracę.

- Ustawa o zasadach kształtowania wynagrodzeń nie wymaga wypowiedzenia, rozwiązywania lub zmieniania umowy o pracę zawartej przed jej wejściem w życie przez spółkę i członka jej organu zarządzającego, na podstawie której członek ten wykonuje dla spółki pracę na innym stanowisku niż członek zarządu i w innym charakterze (np. w charakterze dyrektora do spraw sprzedaży lub dyrektora ekonomicznego – głównego księgowego).
- Przepis art. 20 u.z.k.w.o. nie obejmuje swoim zakresem (nie dotyczy) umów o pracę zawartych przez spółkę oraz członka jej organu zarządzającego.