

Paweł Górecki

Uniwersytet Szczeciński
e-mail: pawelgorecki@op.pl

Rola organów spółek Skarbu Państwa w kształtowaniu wynagrodzeń członków zarządu

STRESZCZENIE

Ustawa o zasadach kształtowania wynagrodzeń, mimo że nie jest aktem szczególnie obszernym, nie należy do kategorii tych, których postanowienia są łatwo implementowane w obrocie prawnym. Podstawowym problemem jest to, że członka zarządu łączy ze spółką stosunek cywilnoprawny, czego konsekwencją jest stworzenie obszernej umowy zawierającej wszystkie kwestie związane ze świadczeniem usługi oraz wynagrodzenia. Drugim zasadniczym elementem powodującym, że przepisy Ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń są kontrowersyjne, jest to, że pomijają one problematykę świadczeń socjalnych. Obserwując praktykę, nie ma wątpliwości, że obecny kształt przepisów musi ulec zmianie. Już dzisiaj można zauważyć dążenie do nowelizacji ustawy, które przejawia się choćby w wytycznych Kancelarii Prezesa Rady Ministrów kierowanych do organów spółek Skarbu Państwa.

SŁOWA KLUCZOWE

rada nadzorcza, wynagrodzenie, zarząd spółki

Dotychczasowa regulacja dotycząca wynagradzania członków zarządów oraz członków organów nadzorczych w spółkach Skarbu Państwa określona w ustawie z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi¹ została zastąpiona ustawą z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (dalej u.z.k.w.)². Informacje o przyczynach i potrzebie wprowadzenia nowych rozwiązań zostały opublikowane na stronie internetowej Kancelarii Prezesa Rady Ministrów w biuletynie informacji publicznej. Podano do publicznej wiadomości, że podjęto się stworzenia nowych rozwiązań prawnych dotyczących wynagradzania osób zasiadających w organach zarządzających i nadzorczych w spółkach Skarbu Państwa w celu „zapewnienia przejrzystych, jednolitych zasad kształtowania wynagrodzeń członków orga-

1 Ustawa z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (tekst jednolity Dz.U. z 2015 r., poz. 2099 z późn. zm.).

2 Ustawa z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (Dz.U. z 2016 r., poz. 1202 z późn. zm.).

nów zarządzających i organów nadzorczych, a także wybranych postanowień umów zawieranych z członkami organów zarządzających w spółkach handlowych z udziałem Skarbu Państwa, jednostek samorządu terytorialnego i ich związków, a także państwowych i komunalnych osób prawnych, m.in. przez powiązanie wysokości wynagrodzenia członków organów zarządzających z bieżącą sytuacją spółki, jej wielkością oraz skalą prowadzonej działalności, a tym samym skalą ponoszonej odpowiedzialności”³. Projekt ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami został opracowany przez istniejące jeszcze w tym czasie Ministerstwo Skarbu Państwa. W dniu 13 kwietnia 2016 r. projekt został przesłany do Stałego Komitetu Rady Ministrów w celu rozpatrzenia go na najbliższym posiedzeniu. W piśmie przewodnim Ministerstwa Skarbu Państwa można przeczytać, że istotne jest to, aby projektowane zmiany weszły w życie w możliwie najkrótszym czasie, co zapewni możliwość ich implementacji do ładu korporacyjnego objętych nimi spółek już na etapie zwyczajnych zgromadzeń wspólników/walnych zgromadzeń akcjonariuszy, które w przeważającej części odbywają się do dnia 30 czerwca każdego roku kalendarzowego. Z uwagi na konieczność podjęcia szybkiej drogi legislacyjnej, projekt ustawy nie był przedmiotem uzgodnień międzyresortowych, opiniowania oraz konsultacji publicznych. Nadto Ministerstwo Skarbu Państwa poinformowało, że projekt ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami został opracowany bez uprzedniego przyjęcia założeń przez Radę Ministrów, a także, że projekt tej ustawy został skierowany do zaopiniowania przez Komisję Wspólną Rządu i Samorządu Terytorialnego⁴. Zgodnie z protokołem ustaleń posiedzenia Rady Ministrów z dnia 19 kwietnia 2016 r. projekt ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami z uwzględnieniem uwag wyrażonych na posiedzeniu został zaakceptowany i skierowany do dalszych prac w Sejmie⁵. 10 maja 2016 r. rządowy projekt ustawy wpłynął do Sejmu, który uchwalił akt normatywny w dniu 9 czerwca 2016 r. W związku z tym, że Senat nie wniósł żadnych poprawek, Prezydent Rzeczypospolitej podpisał ustawę o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami w dniu 26 lipca 2016 r. Od tego momentu, uwzględniając *vacatio legis* wskazane w art. 22 u.z.k.w., można mówić o nowym otwarciu w sprawie wynagradzania osób zasiadających w radach nadzorczych i zarządach spółek z udziałem Skarbu Państwa. Bardzo krótki okres, który towarzyszył tworzeniu tej ustawy, był jedną z przyczyn jej niedoskonałości. Można z całą pewnością stwierdzić, że ten krótki akt prawny, niezwykle istotny dla funkcjonowania spółek Skarbu Państwa, jest jednym z trudniejszych do zastosowania. Z punktu widzenia autorów, wskazana wyżej ustawa miała być nowatorskim rozwiązaniem zastępującym archaiczny i nieefektywny mechanizm dotychczas obowiązujący w ramach ustawy o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi, który stanowił barierę na drodze do profesjonaliza-

3 Wykaz prac legislacyjnych i programowych Rady Ministrów, KPRM online: <http://bip.kprm.gov.pl/kpr/bip-rady-ministrow/prace-legislacyjne-rm-i/prace-legislacyjne-rady/wykaz-prac-legislacyjny/r2316,Projekt-ustawy-o-zasadach-ksztaltowania-wynagrodzen-osob-kierujacych-niektorymi-.html> (dostęp 2.02.2019).

4 Pismo Ministerstwa Skarbu Państwa numer ik: 168706, DP.024D.6.2016, online: <http://legislacja.rcl.gov.pl/docs//2/12284253/12346978/12346979/dokument216521.pdf> (dostęp 2.02.2019).

5 Protokół ustaleń numer 15/2016 posiedzenia Rady Ministrów z dnia 19 kwietnia 2016 roku. <http://legislacja.rcl.gov.pl/docs//2/12284253/12346984/12346989/dokument218929.pdf> (dostęp 2.02.2019).

cji kadr menedżerskich i nadzoru w spółkach Skarbu Państwa. Proponowane rozwiązania w ramach u.z.k.w., w ocenie projektodawców, mają w krótkim czasie spowodować poprawę jakości zarządzania spółkami z udziałem Skarbu Państwa, a w konsekwencji poprawić ich wyniki ekonomiczne. Jednym z najważniejszych ogólnych założeń u.z.k.w. jest ustalenie właściwej proporcji między uelastycznieniem mechanizmu kształtowania wynagrodzeń i zbliżenia ich w maksymalnym stopniu do zasad obowiązujących na rynku a potrzebą pełnej realizacji konstytucyjnej zasady sprawiedliwości społecznej⁶. Z oceną, czy rzeczywiście ustawa spełni w niej pokładane nadzieje, trzeba się wstrzymać do momentu pełnej implementacji założeń u.z.k.w. w poszczególnych podmiotach i grupach kapitałowych. Obecnie pewne jest tylko to, że kadra zarządzająca bardzo niechętnie poddaje się stosowaniu nowej regulacji, a to może oznaczać, że niekoniecznie jest ona dla tych osób korzystniejsza od poprzednio obowiązującej, i może to generować wiele problemów związanych z negocjowaniem treści nowych form zatrudnienia członków organów zarządzających.

Zgodnie z art. 1 u.z.k.w. ustawa ma zastosowanie do kapitałowych spółek prawa handlowego, w których choć jeden udział lub akcja przysługują jednemu z wymienionych w tym przepisie podmiotów: Skarbowi Państwa, jednostkom samorządu terytorialnego i ich związkom, państwowym osobom prawnym, komunalnym osobom prawnym. W związku z tym, że założenia u.z.k.w. odnoszą się w takim samym zakresie do wszystkich spółek kapitałowych prawa handlowego, na użytek niniejszego opracowania w treści będzie uwzględniana tylko spółka akcyjna.

Niezwykle istotną rolę w zakresie kształtowania zasad wynagradzania na podstawie u.z.k.w. odgrywają rada nadzorcza oraz walne zgromadzenia akcjonariuszy w spółkach akcyjnych, a tym samym także ich odpowiedniki w pozostałych spółkach kapitałowych. Mimo to, z punktu widzenia treści ustawy, kluczowym podmiotem obciążonym obowiązkiem wprowadzenia nowych zasad wynagradzania jest podmiot uprawniony do wykonywania praw udziałowych. Artykuł 1 ust. 2 u.z.k.w. wskazuje, kto jest tym podmiotem, stwierdzając, że do tego katalogu zalicza się Skarb Państwa, jednostki samorządu terytorialnego i ich związki, państwowe osoby prawne, komunalne osoby prawne. Przy określeniu właściwej i konkretnej osoby realizującej uprawnienia z praw udziałowych należy wziąć pod uwagę rozwiązania wskazujące na zasady reprezentacji poszczególnych podmiotów uprawnionych do wykonywania praw udziałowych. Na podstawie aktualnie obowiązujących przepisów ustawy o zasadach zarządzania mieniem państwowym⁷ (dalej u.z.z.m.p.) w imieniu Skarbu Państwa prawa z akcji może wykonywać bezpośrednio Prezes Rady Ministrów (art. 7 ust. 1 u.z.z.m.p.) albo pośrednio, przekazując swoje uprawnienia innemu członkowi Rady Ministrów, pełnomocnikowi rządu lub państwowej osobie prawnej (art. 8 ust. 1 u.z.z.m.p.). W wypadku jednostek samorządu terytorialnego podmiotem uprawnionym do wykonywania praw udziałowych będzie organ wykonawczy danej jednostki samorządu terytorialnego, a więc wójt, burmistrz, prezydent miasta w przypadku gminy, zarząd powiatu w powiecie i zarząd województwa w województwie samorządowym. Z kolei w odniesieniu do państwowych i komunalnych osób prawnych będą to odpowiednie statutowe organy

6 Pismo Ministerstwa Skarbu Państwa numer ik: 168706, DP.024D.6.2016...

7 Ustawa z dnia 16 grudnia 2016 roku o zasadach zarządzania mieniem państwowym (Dz.U. z 2016 r., poz. 2259).

tych osób. Jakie czynności wchodzą w zakres obowiązków z wykonywania praw z akcji w stosunku do spółek z udziałem Skarbu Państwa określa art. 7 u.z.z.m.p. Powołany przepis stanowi, że Prezes Rady Ministrów: koordynuje wykonywanie uprawnień przysługujących Skarbowi Państwa w spółkach oraz dąży do zapewnienia jednolitego sposobu wykonywania praw z akcji należących do Skarbu Państwa – w przypadku przekazania uprawnień innemu członkowi Rady Ministrów, pełnomocnikowi rządu lub państwowej osobie prawnej; wykonuje prawa z akcji należących do Skarbu Państwa, łącznie z wynikającymi z nich prawami osobistymi, o ile przepisy odrębne nie stanowią inaczej; wykonuje uprawnienia z akcji należących do Skarbu Państwa na walnym zgromadzeniu w sprawach, o których mowa w art. 201 § 4 oraz art. 368 § 4 Kodeksu spółek handlowych; składa w imieniu Skarbu Państwa oświadczenia woli o utworzeniu spółki, przystąpieniu do spółki lub objęciu akcji.

Uprawnienie przewidziane w powyżej cytowanym katalogu, opisane w art. 7 ust. 1 pkt 2 u.z.z.m.p. w łączności z art. 2 u.z.k.w., pozwala wykonującemu prawa z akcji na posiedzeniu walnego zgromadzenia akcjonariuszy ukształtować zasady wynagradzania członków organu zarządzającego i nadzorczego. Ustawodawca w treści przepisu art. 2 u.z.k.w. określa dwa obowiązki ukształtowania i stosowania zasad wynagradzania w spółce. Zgodnie z definicjami zawartymi w *Słowniku współczesnego języka polskiego*, „ukształtować” oznacza nadać kształt, formę, wygląd. Z kolei według tego samego źródła „stosować” to wprowadzać coś w życie, w czyn, realizować coś, używać czegoś w jakimś celu⁸. Odnosząc się do u.z.k.w., należy stwierdzić, że ustawodawca żąda od podmiotu uprawnionego do wykonywania praw udziałowych doprowadzenia do tego, aby właściwe organy spółki podjęły działania zmierzające do stworzenia aktu prawnego regulującego zasady wynagradzania i wprowadzenia ich w życie. Wykonanie tego obowiązku będzie polegało na doprowadzeniu do głosowania przez walne zgromadzenie spółki projektów uchwał w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków organu zarządzającego i członków organu nadzorczego spółki stworzonych zgodnie z u.z.k.w. Jest to podstawowy sposób realizacji obowiązku ustawowego ukształtowania zasad wynagradzania w spółce. Skuteczność czynności doprowadzenia do głosowania będzie uzależniona od liczby akcji posiadanych przez podmiot uprawniony. Niezależnie od potencjalnej skuteczności podmiot, na którym ciąży obowiązek kształtowania zasad wynagradzania, musi podjąć próbę: doprowadzenia do zwołania walnego zgromadzenia za pomocą wszelkich sposobów przewidzianych w statucie oraz w kodeksie spółek handlowych; wyartykułowania żądania uwzględnienia w porządku obrad uchwał w sprawie kształtowania zasad wynagradzania oraz oddania głosów za projektami uchwał regulujących powyżej wskazaną materię.

Jeżeli stosowna uchwała nie zostanie podjęta, wówczas można przystąpić do drugiego sposobu realizacji obowiązku. Będzie on polegał na przekazaniu przez podmiot uprawniony do wykonywania praw udziałowych wskazanym przez niego członkom organu nadzorczego informacji o konieczności podjęcia działań w celu realizacji obowiązku ustawowego, o którym mowa w art. 3 ust. 2 u.z.k.w. Zaangażowanie poszczególnych członków organu nadzorczego będzie wynikało także z odebranego od kandydata na członka organu nadzorczego wskazanego przez podmiot uprawniony do wykonywania praw udziałowych,

8 *Słownik współczesnego języka polskiego*, red. B. Dunaj, SMS, t. 2, Kraków 2000, s. 318; t. 4, Kraków 2001, s. 379.

oświadczenia o przyjęciu obowiązku kształtowania w spółce wynagrodzeń członków organu zarządzającego zgodnie z postanowieniami u.z.k.w. Członek rady nadzorczej, realizując swoje uprawnienia, powinien zażądać zwołania posiedzenia rady nadzorczej i domagać się podjęcia uchwały w sprawie wynagrodzeń członków zarządu i zawarcia umów o świadczenie usług zarządzania⁹.

Ustawodawca wykazał daleko idącą determinację w doprowadzeniu do zmian w zakresie wynagrodzeń kadry menadżerskiej w spółkach, w których Skarb Państwa posiada choćby niewielki udział. Do tego celu angażuje dwa z trzech organów spółek (walne zgromadzenie oraz radę nadzorczą), a w przypadku nieosiągnięcia celu na posiedzeniu walnego zgromadzenia z powodu niewystarczającej ilości głosów nakazuje poszczególnym osobom zasiadającym w radzie nadzorczej podjęcie stosownych czynności w celu wprowadzenia nowych zasad wynagradzania.

Z punktu widzenia poglądów doktryny oraz treści przepisów art. 2031 i art. 378 § 2 Kodeksu spółek handlowych (dalej: k.s.h.) można przyjąć, że organem upoważnionym do podejmowania obu uchwał (ramowej i uszczegółwiającej) będzie zgromadzenie wspólników lub walne zgromadzenie akcjonariuszy, przy czym uchwałę uszczegółwiającą może podjąć także rada nadzorcza¹⁰. Potwierdzenie tego stanowiska można wywnioskować z treści przepisów komentowanej ustawy. Otóż u.z.k.w. podkreśla, że to walne zgromadzenie akcjonariuszy jest tym organem, do którego ustawodawca przede wszystkim adresuje obowiązek realizacji kształtowania wynagrodzeń na nowych zasadach. Z uwagi jednak na to, że organ nadzoru ma zdecydowanie większą wiedzę na temat sytuacji wewnętrznej spółki, właściwe jest obarczenie rady nadzorczej zadaniem szczegółowego określenia warunków świadczenia usług zarządzania i podjęcia się negocjacji treści umowy o zarządzanie z ewentualnymi kontrahentami. Jak już zauważono wyżej, na podstawie art. 4 ust. 1 u.z.k.w. można wywnioskować, że ustawodawca nakłada obowiązek uchwalenia dwóch rodzajów uchwał, pierwszej o zasadach kształtowania wynagrodzeń członków organu zarządzającego oraz drugiej w sprawie kształtowania wynagrodzeń członków organu zarządzającego, łącznie w tekście ustawy nazywanych uchwałami w sprawie wynagrodzeń. Pierwsza z uchwał będzie zawierała postanowienia o charakterze kierunkowym oraz delegację dla organu nadzorczego do doprecyzowania postanowień kontraktu. Druga uchwała to akt zawierający już skonkretyzowane prawa i obowiązki stron z dołączonym w formie załącznika wzorem umowy o świadczenie usług zarządzania. W tym przypadku istnieje możliwość rozdzielenia uchwałodawczej aktywności rady nadzorczej co do wynagrodzenia członków zarządu wraz z pozostałymi kwestiami związanymi z wykonywaniem umowy od ustalenia celów zarządczych na dany rok. Od wymienionych powyżej należy odróżnić uchwałę rady nadzorczej podejmowaną wobec konkretnego członka zarządu, która będzie uchwalana w ramach prerogatywy przypisanej organowi nadzorcemu jako podmiotu reprezentującego spółkę wobec członków zarządu.

Ustawodawca szczegółowo określa, co powinna zawierać uchwała walnego zgromadzenia w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń oraz w jakich ramach może poruszać się

9 Zob. wyrok Sądu Okręgowego w Gliwicach z dnia 12 lipca 2018 r., sygnatura akt VIII Pa 58/18, LEX 2580367.

10 Zob. A. Rzetecka-Gil, *Ustawa o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami. Komentarz*, LEX 2017, komentarz do art. 5.

rada nadzorcza, precyzując warunki świadczenia usług zarządczych. Mimo to normodawca pozostawia walnemu zgromadzeniu pewien margines swobody w zakresie kształtowania relacji z ewentualnym wykonawcą usług zarządzania. Mając na uwadze cele ustawy, którym jest m.in. kontrola wysokości wynagrodzeń, u.z.k.w. wskazuje dość precyzyjnie sposób ustalania wynagrodzenia oraz jego części składowych.

Na podstawie art. 4 u.z.k.w. stwierdza się, że wynagrodzenie całkowite składa się z części stałej oraz części zmiennej. Część stała jest określana zgodnie z kryteriami przyjętymi w art. 4 ust. 2 i 3 u.z.k.w. odzwierciedlającymi skalę działalności spółki, w szczególności wartości jej aktywów, osiągniętych przychodów i wielkości zatrudnienia. Walne zgromadzenie w swojej uchwale może przewidywać inną wysokość części stałej wynagrodzenia członka organu zarządzającego niż określona zgodnie z ust. 2 art. 4 u.z.k.w., jeżeli przemawiają za tym wyjątkowe okoliczności dotyczące spółki albo rynku, na którym ona działa. W szczególności jeżeli spółka: realizuje program konsolidacji spółek należących do jej grupy kapitałowej, prowadzący do znaczącej zmiany struktury jej aktywów lub przychodów; realizuje program inwestycyjny znacząco przekraczający wartość jej aktywów trwałych; realizuje program restrukturyzacji o co najmniej trzyletnim horyzoncie czasowym prowadzącym do znaczącej zmiany struktury aktywów lub przychodów spółki; ma siedzibę za granicą Rzeczypospolitej Polskiej lub zasady jej działalności określa wiążąca Rzeczpospolitą Polską umowa międzynarodowa; funkcjonuje krócej niż rok; została utworzona w celu realizacji projektu, w szczególności z udziałem środków pochodzących z budżetu Unii Europejskiej lub niepodlegających zwrotowi środków z pomocy udzielanej przez państwa członkowskie Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) lub środków pochodzących z innych źródeł zagranicznych niepodlegających zwrotowi (art. 4 ust. 3 u.z.k.w.).

Część zmienna stanowiąca wynagrodzenie uzupełniająca uzależniona jest od poziomu realizacji celów zarządczych. Cele te są przykładowo wymienione w art. 4 ust. 6 u.z.k.w. Zadaniem organów uchwałodawczych spółki jest doprecyzowanie swoich oczekiwań wobec osób zarządzających w zakresie przyporządkowania priorytetowych zadań poszczególnym osobom lub w sposób zbiorczy całemu zarządowi. Niezwykle istotnym zadaniem organu nadzoru jest także stworzenie narzędzi – wag celów zarządczych, a także obiektywnych i mierzalnych kryteriów ich realizacji i rozliczania – koniecznych do późniejszej oceny wykonania celów.

Pozostałe warunki umowy będą odzwierciedlały treść przepisów od art. 5 do art. 7 u.z.k.w. Ustawodawca nie pozostawia żadnych wątpliwości co do rodzaju umowy łączącej spółkę i menadżera, jest to umowa o świadczenie usług zarządzania zawierana na czas pełnienia funkcji, z obowiązkiem świadczenia osobistego członka zarządu bez względu na to, czy działa on w zakresie prowadzonej działalności gospodarczej. Z tego powodu, że umowa wymyka się spod reżimu kodeksu pracy, należy w niej przewidzieć szczegółowe relacje między stronami. Najpierw walne zgromadzenie w zakresie kierunkowym, a następnie rada nadzorcza określa m.in. warunki wypowiedzenia łączącego strony stosunku zobowiązaniowego, dokonają ustalenia wysokości odprawy oraz wysokości i warunków przyznania odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji, a także określają warunki i terminy wypłaty wynagrodzenia uzupełniającego. Organy statutowe spółki mają również obowiązek ustanowienia zakazu pobierania wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji członka organu

w podmiotach zależnych od spółki w ramach grupy kapitałowej w rozumieniu art. 4 pkt 14 ustawy z dnia 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów. Określenia zakresu obowiązków informacyjnych związanych z zamiarem pełnienia funkcji w organach innej spółki handlowej, nabycia w niej akcji bądź zakazania prowadzenia tego typu dodatkowej działalności albo wprowadzenia innych ograniczeń dotyczących takiej aktywności członka organu zarządzającego. I w końcu należy ustalić uprawnienia członków organu zarządzającego do korzystania z określonych urządzeń technicznych oraz zasobów stanowiących mienie spółki. U.z.k.w. nie reguluje wszystkich zagadnień, które mogą być przedmiotem zainteresowania stron umowy cywilnoprawnej. Niektóre z nich, takie jak prawo do odpłatnej przerwy w świadczeniu usługi zarządzania, także z powodu choroby, ubezpieczenie od odpowiedzialności cywilnej, ubezpieczenie zdrowotne albo uczestnictwo w programie emerytalnym są oczywistymi przywilejami, które nie budzą kontrowersji w sytuacji ukształtowania relacji spółka–członek zarządu na podstawie umowy o pracę. Jednak konstruując umowę opartą na przepisach u.z.k.w., sytuacja nie jest tak oczywista, a powstałe w wyniku tego problemy interpretacyjne nie są łatwe do rozwiązania.

Wydaje się, że aktualny porządek prawny ogranicza możliwość przyznania członkom zarządu prawa do wypoczynku bez utraty wynagrodzenia. W konsekwencji jeżeli nawet walne zgromadzenie akcjonariuszy uzna za zasadne obdarzyć zleceniobiorcę takim przywilejem, to ta hojność organu uchwałodawczego będzie mocno dyskusyjna. Z drugiej strony, ustanowienie wymogu świadczenia usługi zarządzania przez wszystkie dni w roku bądź przewidzenie prawa do dni wolnych, ale skutkujących proporcjonalną utratą wynagrodzenia jest sytuacją trudną do zaakceptowania. Na tej bazie powstała konieczność złagodzenia dotychczasowego rozumienia i stosowania przepisów u.z.k.w., co zaowocowało wydaniem wytycznych, do których dołączony został wzór umowy o świadczenie usług w zakresie zarządzania¹¹. Dokument ten zawiera sugestię dla organów spółek z udziałem Skarbu Państwa, aby w umowach z członkami zarządu przewidzieć przerwę w wykonywaniu usługi zarządzania niepowodującej zmniejszenia wynagrodzenia. Prawo to zarządzający będzie mógł zrealizować na podstawie decyzji własnej bądź z powodu choroby, w wymiarze nieprzekraczającym 24 dni kalendarzowych w danym roku obrotowym. W przypadku nieskorzystania w części lub w całości z powyższego uprawnienia w danym roku, zarządzający je traci i nie ma prawa do żądania wypłaty świadczenia pieniężnego lub innego świadczenia o podobnym charakterze. W kwestii pozostałych świadczeń sprawa jest o tyle prosta, że zarządzający może samodzielnie pokryć koszty swojego udziału, np. w programie emerytalnym albo sam opłacić składkę ubezpieczenia zdrowotnego lub od odpowiedzialności cywilnej. Wówczas spółka będzie jedynie płatnikiem zobowiązanym do potrącenia określonej kwoty z wynagrodzenia.

Z powyższego wynika, że ukształtowanie warunków świadczenia usługi zarządzania oparte na regulacji zawartej w u.z.k.w. nie jest łatwe. Organy spółek muszą wykazać się pewną wrażliwością na potrzeby członków zarządu, a przy tym działać w granicach i na podstawie obowiązującego prawa. Nie jest możliwe, aby świadczący usługę był fizycznie

11 Zasady nadzoru właścicielskiego nad spółkami z udziałem Skarbu Państwa, online: https://bip.kprm.gov.pl/download/75/21817/Zasady_nadzoru_wlascielskiego_nad_spolkami_SP28092017.pdf (dostęp 2.02.2019).

zdolny do realizacji zawartej umowy przez siedem dni w tygodniu, 24 godziny na dobę, gdzie jednym z podstawowych wymogów jest świadczenie usługi osobiście, bez możliwości powierzenia jej innej osobie. Czy też wymaganie od menadżera zerwania stosunków osobistych z powodu konieczności nieprzerwanego świadczenia pracy. Można odnieść wrażenie, że ustawodawca w zakresie kontroli i dyscyplinowania wyższej kadry zarządzającej poszedł zbyt daleko. Dlatego rola zarówno walnego zgromadzenia, jak i rady nadzorczej w zakresie kształtowania warunków wynagrodzeń członków organu zarządzającego jest niebagatelna. Rozsądna polityka w tej materii daje szansę na porozumienie i takie ukształtowanie relacji zarząd–spółka, aby zaspokoić podstawowe oczekiwania ze strony członków zarządu, które będą akceptowalne przez spółkę i nie będą sprzeczne z obowiązującymi normami prawnymi. Tym samym wyeliminuje się ryzyko podjęcia przez organy spółki decyzji wykraczających poza ich kompetencje, a które byłyby motywowane faktem przyporządkowania członkowi zarządu uprawnień świadczeń, których zadaniem jest ochrona zdrowia, np. płatna przerwa w świadczeniu usługi zarządzania gwarantująca wypoczynek.

Wcześniej wspomniano, że ustawodawca skierował obowiązek kształtowania wynagrodzenia członków zarządu przede wszystkim do walnego zgromadzenia spółki. Jednak w sytuacji powierzenia radzie nadzorczej zadania szczegółowego ukształtowania stosunku umownego, to ona przejmuje podstawową rolę w zakresie efektu końcowego, jakim będzie konkretny kształt postanowień umowy o zarządzanie. Rada nadzorcza jest organem o szczególnych kompetencjach. Generalnie ma ona za zadanie pełnić w spółce funkcje nadzoru, ale pośrednio może wpływać na jej funkcjonowanie. Mimo jej szerokich uprawnień nie można przyjąć tezy, że rada nadzorcza jest organem współzarządzającym lub legislacyjnym. Oznacza to, że organ nadzoru ma obowiązek przestrzegania zasad podziału kompetencji pomiędzy poszczególnymi organami spółki. W sytuacji opisywanej w niniejszej pracy, gdzie walne zgromadzenie ogranicza się do wydania uchwały w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń, czyli uchwały ramowej, uchwała ta powinna zawierać upoważnienie dla rady nadzorczej do doprecyzowania i uszczegółowienia treści umowy w ramach uchwały w sprawie kształtowania wynagrodzeń członków organu zarządzającego. Organ nadzoru w zakresie swojej aktywności ma obowiązek zrealizowania powierzonego mu zadania zawarcia umów o zarządzanie oraz nieprzekraczania upoważnienia udzielonego przez walne zgromadzenie akcjonariuszy.

U.z.k.w., mimo że nie jest aktem szczególnie obszernym, nie należy do kategorii tych, których postanowienia są łatwo implementowane w obrocie prawnym. Podstawowym problemem jest to, że członka zarządu ze spółką łączy stosunek cywilnoprawny, czego konsekwencją jest stworzenie obszernej umowy zawierającej wszystkie kwestie związane ze świadczeniem usługi oraz wynagrodzenia. Niewątpliwie stworzenie umowy o pracę nie jest tak dalece wymagające, gdyż podstawowy trzon jej treści wynika z przepisów prawa pracy i w związku z tym nie ma potrzeby uwzględniania wielu zagadnień w samej umowie. Drugim zasadniczym elementem powodującym, że przepisy u.z.k.w. są kontrowersyjne, jest to, że pomijają problematykę świadczeń socjalnych. Nie ma wątpliwości, że czynności członka zarządu spółki akcyjnej mają charakter zawodowy i z tego względu pobiera on wynagrodzenie. Jest to wynagrodzenie za realizację obowiązków członka zarządu

i za potencjalną odpowiedzialność za pełnioną funkcję¹². Przepisy u.z.k.w. nakładają na organy spółki obowiązek takiego ukształtowania stosunku zobowiązaniowego, aby podstawowym, żeby nie powiedzieć jedynym źródłem przychodu menadżera był zleceniodawca – spółka. W takim przypadku niepartycypowanie spółki w kosztach zabezpieczenia socjalnego zleceniobiorcy i braku rekompensaty tych wydatków, które zostały dokonane przez menadżera z własnego wynagrodzenia, stawia członka zarządu w gorszej sytuacji faktycznej i prawnej w stosunku do osób zajmujących najwyższe stanowiska kierownicze zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w tym samym podmiocie. Obserwując praktykę, nie ma wątpliwości, że obecny kształt przepisów musi ulec zmianie. Już dzisiaj można zauważyć dążenie do nowelizacji u.z.k.w., które przejawia się w prawie powielaczowym autorstwa Kancelarii Prezesa Rady Ministrów¹³.

Bibliografia

Rzetecka-Gil A., *Ustawa o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami. Komentarz*, LEX 2017.

Słownik współczesnego języka polskiego, red. B. Dunaj, SMS, t. 2, Kraków 2000; t. 4, Kraków 2001.

Akty prawne

Ustawa z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (tekst jednolity Dz.U. z 2015 r., poz. 2099 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (Dz. U. z 2016 r., poz. 1202 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 16 grudnia 2016 roku o zasadach zarządzania mieniem państwowym (Dz.U. z 2016 roku, poz. 2259).

Orzecznictwo

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 19 października 2017 r., I ACa 538/17, LEX nr 2456322

Wyrok Sądu Okręgowego w Gliwicach z dnia 12 lipca 2018 r., sygnatura akt VIII Pa 58/18, LEX 2580367.

Pozostałe źródła

Pismo Ministerstwa Skarbu Państwa numer ik: 168706, DP.024D.6.2016. <http://legislacja.rcl.gov.pl/docs//2/12284253/12346978/12346979/dokument216521.pdf> (dostęp 2.02.2019).

Protokół ustaleń numer 15/2016 posiedzenia Rady Ministrów z dnia 19 kwietnia 2016 roku. <http://legislacja.rcl.gov.pl/docs//2/12284253/12346984/12346989/dokument218929.pdf> (dostęp 2.02.2019).

Zasady nadzoru właścicielskiego nad spółkami z udziałem Skarbu Państwa, https://bip.kprm.gov.pl/download/75/21817/Zasady_nadzoru_wlascielskiego_nad_spolkami_SP_28092017.pdf (dostęp 2.02.2019).

12 Wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 19 października 2017 r., I ACa 538/17, LEX nr 2456322.

13 Zasady nadzoru właścicielskiego nad spółkami z udziałem Skarbu Państwa, file:///C:/Users/Pawe%C5%82/Downloads/Zasady_nadzoru_wlascielskiego_nad_spolkami_SP__28_09_2017.pdf.

The role of the bodies of State Treasury companies in shaping the remuneration of management board members

SUMMARY

The Act on the principles of shaping wages, despite the fact that it is not a particularly extensive act, does not fall into the category of those whose provisions are easily implemented in the legal turnover. The basic problem is that the board member joins the company with a civil-legal relationship, which results in the creation of a comprehensive contract containing all issues related to the provision of the service and remuneration. The second basic element causing the provisions of the Act on the principles of wage formation to be controversial is that they omit the issue of social benefits. Observing the practice, there is no doubt that the current shape of the regulations must change. Already today one can see the efforts to amend the Act, which is reflected in the guidelines of the Chancellery of the Prime Minister addressed to the organs of State Treasury companies.

KEYWORDS

supervisor board, remuneration, executive board of company