

Pojęcia kluczowe: *umowa o pracę, menedżerowie, ograniczanie wynagrodzeń w spółkach państwowych i samorządowych*

Rafał Adamus

O zatrudnianiu członków zarządu niektórych spółek w oparciu o umowę o pracę – polemika

ABSTRAKT

Niniejsze opracowanie odnosi się do istotnego zagadnienia: czy menedżerowie, na gruncie aktualnego brzmienia tzw. przepisów o ograniczeniach wynagrodzeń w niektórych spółkach (tzw. przepisów antykominowych) mogą być zatrudnieni w oparciu o umowę o pracę. W moim przekonaniu nie ma takiej możliwości. W konsekwencji przedstawiam argumenty polemizujące z poglądem przeciwnym, przedstawionym wcześniej na łamach „Palestry”.

I. ZAGADNIENIA WSTĘPNE

W „Palestrze” numer 2024/5 ukazał się artykuł pana dra Filipa Grzegorzcyka zatytułowany *Kilka uwag z zakresu wykładni ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami*. W treści swego opracowania Autor – na gruncie regulacji ustawy z 9.06.2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami¹ – dopuszcza zatrudnianie członków zarządów tych spółek w oparciu o umowę o pracę. Wyjątek, w którym umowa o pracę byłaby niedopuszczalna, Autor odnosi do tzw. unii personalnej, to jest sytuacji, w której członek zarządu spółki nadrzędnej pełni jednocześnie funkcję w organie spółki zależnej. W tym ostatnim wypadku członek organu spółki zależnej nie ma tytułu do wynagrodzenia z tytułu piastowanej tam funkcji (art. 5 ust. 1 pkt 3 ustawy kominowej). Z kolei na gruncie prawa pracy nie ma możliwości zatrudnienia bez wynagrodzenia. Pogląd Autora co do dopuszczalności zatrudnienia członków zarządów niektórych spółek w oparciu o umowę o pracę odnosi się do fundamentalnego zagadnienia prawnego

1 T.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1907, dalej: ustawa kominowa.

ustawy, która rodzi szereg problemów interpretacyjnych², a jednocześnie jest na tyle kontrowersyjny, że wymaga polemiki.

II. POGLĄD O DOPUSZCZALNOŚCI PRACOWNICZYCH FORM ZATRUDNIENIA

Na początku stwierdzić należy, że dotychczas była raczej zgoda co do tego, że ustawa kominowa wprowadziła zakaz zatrudnienia członków zarządów spółek w oparciu o pracownicze formy zatrudnienia³. Jakie zatem argumenty zostały przedstawione przez Autora na potwierdzenie jego zapatrywania prawnego?

Otóż Autor ten wychodzi z założenia, że Kodeks spółek handlowych reguluje sferę relacji korporacyjnych i nie ingeruje w tzw. stosunek podstawowy pomiędzy spółką a piastunem organu. Stosunek ten może mieć charakter cywilnoprawny, ale może to być stosunek pracowniczy. Jednocześnie Kodeks spółek handlowych jest w tej kwestii neutralny: nie daje pierwszeństwa jakimukolwiek modelowi (model pracownika, model usługodawcy w reżimie umowy cywilnoprawnej, model osoby fizycznej świadczącej usługi w ramach wykonywanej działalności gospodarczej). To oczywiście trafne spostrzeżenie.

Dalej Autor zwraca uwagę, że Kodeks pracy dopuszcza zatrudnienie o charakterze pracowniczym lub niepracowniczym. Autor wskazuje na możliwość wyboru przez zainteresowane strony formy stosunku podstawowego towarzyszącego nominacji do organu zarządzającego spółki. W tej części uwagi Autora również nie nasuwają wątpliwości.

Wreszcie Autor wskazuje na art. 5 ust. 1 pkt 1 ustawy kominowej, zgodnie z którym projekt uchwały właściwego organu spółki w sprawie wynagrodzeń członków zarządu przewiduje, że z członkiem organu zarządzającego zawiera się „umowę o świadczenie usług zarządzania” na czas pełnienia funkcji z obowiązkiem osobistego świadczenia przez takiego członka zarządu, bez względu, czy będzie on działał w zakresie prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej.

Pierwszy argument merytoryczny Autora odwołuje się do charakteru prawnego ustawy kominowej. W opinii Autora ustawa ma charakter incydentalny, nie ma na celu dokonania zmiany systemu prawa, jej zadaniem jest uregulowanie pewnego

2 Zob. np. F. Grzegorzcyk, *Nowa regulacja prawna dotycząca kształtowania wynagrodzeń w spółkach kontrolowanych przez Skarb Państwa w kontekście zasady społecznej gospodarki rynkowej*, „Gdańskie Studia Prawnicze” 2017, t. XXXVII, s. 279–287; F. Grzegorzcyk, M. Dec-Kruczkowska, *The New Polish Remuneration Model for Managers: A Discussion of the New Remuneration Act*, „Public Governance” 2020/1, s. 30–43.

3 A. Rzetecka-Gil, *Ustawa o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami. Komentarz*, LEX/el. 2017; R. Adamus, M. Gazda, *Kształtowanie wynagrodzeń osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi. Komentarz*, Warszawa 2017. M. Szydło, *Opinia prawna na temat wykładni niektórych przepisów ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami*, „Zeszyty Prawnicze BAS” 2017/1, s. 160; L. Koziół, K. Chrabąszcz-Sarad, *Kontrakt menedżerski narzędziem nadzoru właścicielskiego w przedsiębiorstwach komunalnych*, „Zarządzanie i Finanse” 2018/2, s. 117–132; J. Piróg, *Odprawy i odszkodowania dla kadry kierowniczej – strategiczne spółki Skarbu Państwa*, „Kontrola Państwowa” 2019/6, s. 612.

wycinka relacji społecznych. W tym kontekście argumentem Autora zdaje się być stwierdzenie, że „konstrukcja ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami polegająca na korporacyjnym wdrażaniu określonych zmian odnośnie do wynagradzania wskazuje na niechęć ustawodawcy do ingerencji w materię kodeksową regulowaną przez kodeks spółek handlowych. A kodeks spółek handlowych przewiduje zasadniczo możliwość nawiązania dwóch różnych typów stosunków prawnych”. Siłą przekonywania tego argumentu jest jednak słaba, gdyż Kodeks spółek handlowych odnosi się do wszystkich spółek, a ustawa kominowa jedynie do niektórych z nich. Konstrukcja legislacyjna, w której niektóre ze spółek mają osobną regulację odnoszącą się do stosunku podstawowego, jest właśnie sensem ustawy kominowej jako *lex specialis*. Przy czym ustawodawca w przepisach ustawy kominowej ingeruje również nie tylko w ogólne warunki finansowe, ale także w rodzaj stosunku prawnego, który może łączyć piastuna organu spółki i spółkę.

Drugi argument merytoryczny Autora odnosi się do warstwy językowej przepisu art. 5 ust. 1 pkt 1 ustawy kominowej. W treści tej normy prawnej znajduje się sformułowanie „umowa o świadczenie usług”. Zdaniem Autora nic nie przesądza, że musi to być umowa cywilnoprawna. „Ustawodawca (...) posłużył się językiem potocznym praktyki gospodarczej”. Ten argument jest wysoce dyskusyjny. Z elementarnej jursyngwistyki wynika, że współlistnieją trzy języki: język prawny (język tekstu aktu prawnego), język prawniczy (meta język – język komentarza aktu prawnego) i mocno nieprecyzyjny język potoczny. Teza, jakoby ustawodawca zaniechał precyzji, jaką daje język prawniczy dla posłużenia się „potoczną mową biznesu”, jest mało przekonująca. Warstwa semantyczna ustawy kominowej wskazuje, że ustawodawca konsekwentnie używa precyzyjnego języka prawnego, pozostając formalnie w zgodzie z zasadami techniki legislacyjnej.

III. STANOWISKO POLEMICZNE

Niemniej nie sposób odeprzeć zarzutu Autora, że stwierdzenie o niepracowniczey podstawie nawiązania stosunku podstawowego było dotychczas wsparte małą liczbą argumentów. Polemika zostanie przedstawiona na gruncie aktualnego stanu prawnego.

Po pierwsze, odwołując się do argumentów wykładni językowej, ustawa kominowa używa sformułowania „umowa o świadczenie usług” w odniesieniu do zatrudnienia członka zarządu. Pozwala to na postawienie tezy, że w płaszczyźnie semantycznej ustawodawca wyłącza pracowniczą formę zatrudnienia.

Po drugie, aparaturę pojęciową ustawy kominowej warto zderzyć z analogiczną regulacją art. 5 ust. 1 ustawy z 3.03.2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi⁴: „osobom, o których mowa w art. 2, niezależnie

4 Tj. Dz.U. z 2019 r. poz. 2136.

od podstawy nawiązania stosunku pracy lub rodzaju umowy cywilnoprawnej stanowiącej podstawę zatrudnienia przysługuje (...) wyłącznie wynagrodzenie miesięczne”. W art. 11 ust. 5 ustawy z 15.01.2015 r. o przekształcaniu jednoosobowych spółek Skarbu Państwa prowadzących działalność z wykorzystaniem dóbr kultury w państwowe instytucje kultury jest mowa o tym, że „członkom zarządu (...) przysługuje odprawa w wysokości określonej w umowie o pracę albo umowie cywilnoprawnej będącej podstawą zatrudnienia przez przekształcaną spółkę”. Zatem ustawodawca w sferze kształtowania wynagrodzeń konsekwentnie odróżnia umowę cywilnoprawną od umowy o pracę.

Po trzecie, „umowa o świadczenie usług zarządzania” konstrukcyjnie nie pasuje do umowy o pracę. Jest to umowa na czas pełnienia funkcji. Wygasa ona automatycznie z chwilą ustania mandatu członka zarządu. W dacie zawarcia takiej umowy nie wiadomo, ile ona będzie trwała, gdyż członek zarządu może złożyć rezygnację, może zostać odwołany. Mandat członka zarządu wygasa z dniem odbycia zgromadzenia zatwierdzającego sprawozdania finansowe za ostatni pełny rok obrotowy. W dniu zawarcia umowy nie wiadomo jednak, jaka będzie data przyszłego zgromadzenia wspólników/walnego zgromadzenia akcjonariuszy; nie wiadomo, czy zgromadzenie nie zostanie przerwane, itp. Zgodnie z art. 25 § 1 k.p. umowę o pracę zawiera się na okres próbny, na czas określony albo na czas nieokreślony. Umowa na czas wykonania określonej pracy została usunięta z katalogu umów o pracę na podstawie ustawy z 25.06.2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw⁵, która weszła w życie 22.02.2016 r. Katalog rodzajów umów o pracę ma charakter zamknięty⁶. Niemniej umowa na okres kadencji⁷ jest rodzajem umowy na czas określony. Prawo pracy pozwala na ustanie takiej umowy z chwilą zdarzenia przyszłego i niepewnego⁸. Zgodnie z art. 32 § 1 k.p. każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem. Nowelizacja Kodeksu pracy z 2023 r. „zrównała zasady rozwiązywania za wypowiedzeniem umów o pracę na czas nieokreślony oraz umów o pracę na czas określony. W odniesieniu do obydwóch rodzajów umów wymagana jest zasadność ich wypowiedzenia przez pracodawcę (z podaniem przyczyny do wiadomości pracownika) oraz konsultacja zamiaru wypowiedzenia z reprezentującą pracownika zakładową

5 Dz.U. z 2015 r. poz. 1220.

6 Ł. Pisarczyk, *Prawna regulacja zatrudnienia terminowego a swoboda umów (w:) Terminowe umowy o pracę. Aktualne problemy zatrudnienia*, red. M. Mędrala, Warszawa 2017, s. 58.

7 E. Maniewska, *Umowa o pracę zawarta na czas określony w celu wykonywania pracy przez okres kadencji*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2024/6, s. 58–60; M. Grześków, J. Grygutis, *Umowa o pracę zawarta na okres kadencji a mandat członka zarządu spółki akcyjnej*, „Przegląd Prawa Handlowego” 2019/7, s. 36–43; J. Porosa, *Umowa o pracę na czas określony po nowelizacji w 2016 r.*, „Pracownik i Pracodawca” 2020/5(1), s. 23–38; K. Łapiński, *Umowa o pracę na czas określony w polskim i unijnym prawie pracy*, Warszawa 2011, s. 62; J. Stelina, *Wady konstrukcyjne umów o pracę na czas określony w polskim prawie pracy. Stosowanie nietypowych form zatrudnienia z naruszeniem prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych – diagnoza oraz perspektywy na przyszłość*, Łódź 2023, s. 59–68.

8 Ł. Pisarczyk, *Nowy model zatrudnienia pracowniczego w prawie pracy? – część 1*, „Monitor Prawa Pracy” 2016/4, s. 177; J. Wiśniewski, *Kilka refleksji dotyczących umowy o pracę na czas określony*, „Studia Prawnoustrojowe” 2018/42, s. 33–43.

organizacją związkową, a zwolnionemu pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach. Należy zatem uznać, że obecnie powszechna ochrona przed wypowiedzeniem obejmuje pracowników zatrudnionych w ramach umów o pracę na czas nieokreślony oraz umów o pracę na czas określony⁹. Zatem umowa o pracę może zostać wypowiedziana przez każdą ze stron i jest to uprawnienie kształtujące wynikające z ustawy. Zupełnie nie pasuje do tego model założony przez ustawę kominową. Według niego: (a) jedynie „istnieje możliwość wypowiedzenia” umowy (o ile taka klauzula zostanie wprowadzona do kontraktu) i (b) tylko przez spółkę (art. 5 ust. 1 pkt 2 ustawy kominowej).

Po czwarte, zgodnie z art. 5. k.p. jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy kodeksu stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami. Należy zwrócić uwagę na okoliczność, że nie ma możliwości stosowania tekstu ustawy kominowej w sprawie wynagrodzenia do treści stosunku prawnego. Ustawa wprowadza bowiem obowiązek dla osób wykonujących uprawnienia udziałowe w niektórych spółkach wprowadzenia konkretnego standardu zatrudnienia na poziomie wewnętrznych aktów korporacyjnych.

IV. PODSUMOWANIE

Umowa o pracę niewątpliwie daje większą ochronę prawną niż umowa cywilnoprawna. Nie bez przyczyny ustawodawca posłużył się w ustawie kominowej sformułowaniem „umowa o świadczenie usług zarządzania”. W precyzyjnym języku prawnym oznacza to wykluczenie pracowniczych form zatrudnienia dla członków zarządu. Inna wątpliwość dotyczy trafności takiego uregulowania.

r. pr. prof. dr hab. Rafał Adamus

*Profesor nauk prawnych, pracownik Uniwersytetu Opolskiego, Instytutu Nauk Prawnych, radca prawny.
Professor of law, employed at the University of Opole, Institute of Legal Sciences, an attorney-at-law.*

9 L. Mitrus (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2023, Legalis, komentarz do art. 32 nb. II.4.

ABSTRACT

Keywords: *employment contract, managers, salary caps in state-owned and local government companies*

On employing management board members of certain companies under employment contracts. A polemic.

This study addresses a crucial issue of whether managers, under the regulations on salary caps in certain companies, in their current wording, can be employed under employment contracts. In my opinion, this is not possible. Consequently, I present arguments that challenge the opposing view, previously presented in Palestra.

Bibliografia

1. **Adamus Rafał, Gazda Maciej**, *Kształtowanie wynagrodzeń osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi. Komentarz*, Warszawa 2017
2. **Grzegorzczak Filip**, *Nowa regulacja prawna dotycząca kształtowania wynagrodzeń w spółkach kontrolowanych przez Skarb Państwa w kontekście zasady społecznej gospodarki rynkowej*, „Gdańskie Studia Prawnicze” 2017, t. XXXVII
3. **Grzegorzczak Filip, Dec-Kruczkowska Małgorzata**, *The New Polish Remuneration Model for Managers: A Discussion of the New Remuneration Act*, „Public Governance” 2020/1
4. **Grześków Mateusz, Grygutis Jakub**, *Umowa o pracę zawarta na okres kadencji a mandat członka zarządu spółki akcyjnej*, „Przegląd Prawa Handlowego” 2019/7
5. **Kozioł Leszek, Chrabąszcz-Sarad Karolina**, *Kontrakt menedżerski narzędziem nadzoru właścicielskiego w przedsiębiorstwach komunalnych*, „Zarządzanie i Finanse” 2018/2
6. **Łapiński Karol**, *Umowa o pracę na czas określony w polskim i unijnym prawie pracy*, Warszawa 2011
7. **Maniewska Eliza**, *Umowa o pracę zawarta na czas określony w celu wykonywania pracy przez okres kadencji*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2024/6
8. **Mitrus Leszek** (w:) red. A. Sobczyk, Warszawa 2023, Legalis, komentarz do art. 32
9. **Piróg Jan**, *Odprawy i odszkodowania dla kadry kierowniczej – strategiczne spółki Skarbu Państwa*, „Kontrola Państwowa” 2019/6
10. **Pisarczyk Łukasz**, *Nowy model zatrudnienia pracowniczego w prawie pracy? – część 1*, „Monitor Prawa Pracy” 2016/4

11. **Pisarczyk Łukasz**, *Prawna regulacja zatrudnienia terminowego a swoboda umów (w:) Terminowe umowy o pracę. Aktualne problemy zatrudnienia*, red. M. Mędrala, Warszawa 2017
12. **Porosa Józef**, *Umowa o pracę na czas określony po nowelizacji w 2016 r.*, „Pracownik i Pracodawca” 2020/5(1)
13. **Rzetecka-Gil Anna**, *Ustawa o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami. Komentarz*, LEX/el. 2017
14. **Stelina Jakub**, *Wady konstrukcyjne umów o pracę na czas określony w polskim prawie pracy. Stosowanie nietypowych form zatrudnienia z naruszeniem prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych – diagnoza oraz perspektywy na przyszłość*, Łódź 2023
15. **Szydło Marek**, *Opinia prawna na temat wykładni niektórych przepisów ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami*, „Zeszyty Prawnicze BAS” 2017/1
16. **Wiśniewski Janusz**, *Kilka refleksji dotyczących umowy o pracę na czas określony*, „Studia Prawnoustrojowe” 2018/42