

**Pojęcia kluczowe:** wynagrodzenie, spółki Skarbu Państwa, członkowie zarządu, członkowie rady nadzorczej, wykładnia prawa

*Filip Grzegorzcyk*

## **Kilka uwag z zakresu wykładni ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami**

### **ABSTRAKT**

**W 2016 roku przyjęto ustawę o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami. Ze względu na nowatorskie podejście ustawodawcy do regulowanej materii, pojawiły się problemy z interpretacją przepisów tej ustawy. W artykule zaproponowano interpretację ustawy zgodną z intencją ustawodawcy.**

### **I. WPROWADZENIE**

9.06.2016 r. została uchwalona ustawa o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami<sup>1</sup>. Ze względu na konstrukcję przyjętą w tym akcie normatywnym, tj. zasadę korporacyjnego wdrażania jego postanowień, o osiągnięciu zakładanych przez ustawodawcę skutków można mówić począwszy od drugiej połowy roku 2017<sup>2</sup>, tj. po przyjęciu odpowiednich uchwał korporacyjnych przez organy określonych spółek. Warto dodać, że na mocy tej ustawy uchylono przepisy nakazujące stosowanie do spółek handlowych ustawy o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi<sup>3</sup>.

Jakkolwiek przedmiotowy akt normatywny z pewnością nie ma znaczenia fundamentalnego dla systemu prawa, to stosowanie go budzi emocje w dyskursie publicznym ze względu na fakt, że to właśnie na jego podstawie kształtowane są

1 Ustawa z 9.06.2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (Dz.U. z 2020 r. poz. 1907 ze zm.), dalej: u.z.k.w.

2 Art. 21 ust. 1 u.z.k.w.

3 Ustawa z 3.03.2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz.U. z 2019 r. poz. 2136), dalej: u.w.o.k. lub ustawa kominowa.

wynagrodzenia menedżerów i członków rad nadzorczych w spółkach kontrolowanych przez Skarb Państwa, jednostki samorządu terytorialnego lub ich związki, państwowe i komunalne osoby prawne<sup>4</sup>. Kilka lat obowiązywania tej ustawy zaowocowało literaturą przedmiotu<sup>5</sup>, a i obecnie doświadczenia te skłaniają do refleksji nad problemami i wątpliwościami związanymi z jej stosowaniem. Do najciekawszych zaliczyć należy następujące zagadnienia (badawcze):

1. wybrane skutki przyjętego modelu wdrożenia ustawy;
2. forma zatrudnienia członków zarządu w spółkach kontrolowanych przez Skarb Państwa, jednostki samorządu terytorialnego lub ich związki, państwowe i komunalne osoby prawne;
3. wpływ ustawy o budżecie<sup>6</sup> na stosowanie ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami;
4. pojęcie wynagrodzenia a niektóre „świadczenia dodatkowe”.

Niniejsze opracowanie stanowić ma głos w dyskusji nad wskazanymi dylematami zdiagnozowanymi jako trudne dla praktyki gospodarczej.

## II. WYBRANE SKUTKI PRZYJĘTEGO MODELU WDROŻENIA USTAWY

Ustawa o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami nie jest unowocześnioną, kolejną wersją ustawy kominowej z 2000 r., stąd nazywanie jej nową ustawą kominową nie wydaje się właściwe. Odnosi się ona bowiem do innego zakresu podmiotowego oraz (w konsekwencji) przyjmuje inną metodę regulacji. Tym sposobem ustawodawca całkowicie zmienia podejście do regulowanej materii, m.in. w celu usunięcia niedoskonałości rozwiązań zawartych w tzw. ustawie kominowej.

W zakresie podmiotowym ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami nie ma mowy o spółkach. Ustawa adresowana jest

4 Liczba spółek, do których ustawa może znaleźć zastosowanie, wynosi co najmniej kilkaset. Według rozporządzenia Rady Ministrów z 28.10.2022 w sprawie wykazu spółek, w których prawa z akcji Skarbu Państwa wykonuje Prezes Rady Ministrów lub inni członkowie Rady Ministrów, pełnomocnicy Rządu lub państwowe osoby prawne, w tym jednoosobowe spółki Skarbu Państwa (Dz.U. z 2022 r., poz. 2369), istnieją 194 spółki z bezpośrednim udziałem Skarbu Państwa. Do tej liczby należy dodać ich spółki zależne (zgodnie z art. 4 ust. 7 zd. 2 p. 1 u.z.k.w. wskazującym, że celem zarządczym warunkującym możliwość otrzymania części zmiennej wynagrodzenia przez członka organu zarządczego spółki będącej przedsiębiorcą dominującym jest ukształtowanie i stosowanie zasad wynagradzania w podmiotach zależnych w zgodzie z u.z.k.w.; w praktyce przesądza to o stosowaniu u.z.k.w. do wszystkich spółek bezpośrednio i pośrednio zależnych od spółek kontrolowanych przez Skarb Państwa). Ponadto należy uwzględnić kilkaset spółek kontrolowanych przez jednostki samorządu terytorialnego, ich związki oraz komunalne osoby prawne, a także ich spółki zależne.

5 Literatura przedmiotu nie jest bogata, a wśród niej wskazać można przykładowo: 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; F. Grzegorzczak, *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. Grzegorzczak, M. Dec-Kruczkowska, *The New Polish Remuneration Model for Managers: A Discussion of the New Remuneration Act*, „Public Governance” 2020/1, s. 30–43.

6 Tj. ustawach o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na dany rok.

do tzw. podmiotów uprawnionych do wykonywania praw udziałowych<sup>7</sup>. Podmioty te obowiązane są do wdrażania w spółkach, metodami korporacyjnymi, rozwiązań wynikających z ustawy. Stąd należy wywieść, że przedmiotowa ustawa szanuje odrębność prawa prywatnego i innych gałęzi prawa. Oznacza to także, że państwo zdecydowało o „punktowym” skorzystaniu z właściwego instrumentu imperium (ustawy) dla uregulowania kwestii należących do zakresu dominium, ale ostatecznie w sposób korporacyjny (czyli zgodnie z Kodeksem spółek handlowych<sup>8</sup>, a więc stosując instrument typowy dla sfery dominium). Innymi słowy, ustawodawca jasno wskazał, że państwo chce posiadać w kontrolowanych przez siebie spółkach określony model wynagrodzenia menedżerów i w związku z tym narzuca swoim organom obowiązek takiego wykonywania swej woli w ramach dominium, by model ten wdrożyć.

Przyjęcie powyższych założeń eliminuje całkowicie zarzut o naruszeniu spójności systemu prawa tudzież niewłaściwej ingerencji w domenę prawa prywatnego i innych gałęzi prawa. Państwo realizuje postulat, by działać w sposób typowy dla spółek jako kategorii podmiotów prawa prywatnego z wszelkimi tego konsekwencjami.

Zagadnienie to ma charakter nie tylko teoretycznoprawny, ale także praktyczny, szczególnie jeśli wziąć pod uwagę fundamentalnie nietrafne poglądy Autorów dostępnych na rynku kompleksowych opracowań problematyki regulowanej u.z.k.w. wydanych jako komentarze<sup>9</sup>. Przykładem niezrozumiałych, a wręcz chybionych, wywodów są rozważania na temat możliwości zaskarżenia uchwały w sprawie wynagrodzeń „w sytuacji gdy zostanie podjęta uchwała w sprawie wynagrodzeń, lecz nie zostaną zawarte w niej elementy obligatoryjne, lub zostaną wprowadzone, lecz z przekroczeniem zasad wskazanych w ustawie o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami, powstaje pytanie o konsekwencje takich naruszeń oraz w szczególności o możliwość zaskarżenia takiej uchwały”<sup>10</sup>. Dalej Autorka cytowanego opracowania wskazuje przesłanki wniesienia powództwa o stwierdzenie nieważności uchwały, pomijając element polegający na tym, że art. 252 k.s.h. oraz art. 425 k.s.h. pozwalają na stwierdzenie nieważności uchwały sprzecznej z prawem. Autorzy drugiego z komentarzy stawiają natomiast: „pytanie, czy uchwała w sprawie kształtowania wynagrodzeń o treści sprzecznej z ustawą może podlegać zaskarżeniu na podstawie art. 252 lub art. 425 KSH. Problem ten nabiera szczególnego znaczenia w przypadku spółek z mniejszościowym udziałem Skarbu Państwa lub jednostek samorządu terytorialnego. Mimo wszystko należy udzielić odpowiedzi twierdzącej na

7 Zgodnie z art. 1 ust. 3 u.z.k.w. „Ustawa ma zastosowanie do podmiotów reprezentujących: 1) Skarb Państwa, jednostki samorządu terytorialnego lub ich związki, 3) państwowe osoby prawne, 4) komunalne osoby prawne – w zakresie wykonywania praw z akcji przysługujących tym podmiotom, zwanych dalej «podmiotami uprawnionymi do wykonywania praw udziałowych»”. Dalej, stosownie do kontekstu: podmiot uprawniony lub podmioty uprawnione.

8 Ustawa z 15.09.2000 r. – Kodeks spółek handlowych (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 18 ze zm.), dalej: k.s.h.

9 Zob. przypis 5.

10 A. Rzetecka-Gil, *Ustawa...*, komentarz do art. 5, teza 7.

to pytanie. W ślad za J. Frąckowiakiem (...), wskazać trzeba, że «uchwała sprzeczna z ustawą» jest jednoznaczna z naruszeniem przepisów prawa wymienionych w art. 87 Konstytucji RP, a więc nie tylko przepisów KSH<sup>11</sup>.

Odnosząc się do zaprezentowanych poglądów, trzeba przede wszystkim zgodzić się, że przepisy ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami stanowią bez wątpienia przepisy prawa w rozumieniu art. 87 Konstytucji RP<sup>12</sup>. Wypada także stwierdzić, że nie wszystkie przepisy składające się na system prawny mogą być brane pod uwagę jako wzór do oceny ewentualnej sprzeczności uchwały z prawem. Artykuł 5 ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami właśnie do grupy takich przepisów należy. Wykładnia literalna art. 2 i art. 3 u.z.k.w. jasno wskazuje, że normy prawne zawarte w tej ustawie w swej hipotezie ujmują tzw. podmiot uprawniony, czyli *de facto* organ państwa (samorządu terytorialnego), który został zobowiązany do podjęcia próby przegłosowania uchwał o określonej treści. To nie spółka jest objęta zakresem podmiotowym ustawy ani nie spółka znajduje się w hipotezie norm prawnych przez tę ustawę ustanowionych. Z treści art. 5 u.z.k.w. wynikają określone „wytyczne normatywne”, ale wyłącznie dla podmiotu uprawnionego. Z pewnością art. 5 u.z.k.w. nie kształtuje „powszechnego”, ustawowego wzorca, według którego można oceniać brak zgodności uchwały z ustawą. Ów brak zgodności może być przedmiotem analizy, ale na zupełnie innej płaszczyźnie, tj. na płaszczyźnie ewentualnej odpowiedzialności podmiotu uprawnionego. Idea wyrażona przez ustawodawcę jest czytelna: otóż zasady wynikające z ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami mogą stać się prawem wewnątrz korporacyjnym jedynie wtedy, gdy uchwała zaproponowana i wniesiona pod obrady organu właścicielskiego spółki uzyska wymaganą większość. O sposobie realizacji obowiązku nałożonego na określone podmioty w ustawie o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami rozstrzyga treść jej art. 2 ust. 2 i art. 3 ust. 2, natomiast sama decyzja co do podjęcia uchwały należy do udziałowców (akcjonariuszy). Gdyby miało być inaczej, ustawodawca skonstruowałby przepisy ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami w sposób znany z ustawy o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi, czyli objąłby określoną grupę spółek zakresem podmiotowym i wprowadził przepisy imperatywne w zakresie wynagrodzeń. Skoro ustawodawca powierzył w przedmiotowym zakresie kompetencję organom spółek, to z pewnością nie było też jego intencją wprowadzanie tych rozwiązań na mocy orzeczeń sądowych. Wreszcie przyjęcie poglądu wyrażonego przez Autorów komentarzy powoduje, że w każdej spółce kapitałowej każdy wspólnik mógłby zaproponować rozwiązania przewidziane przez tę ustawę, a w sytuacji

11 R. Adamus, M. Gazda, *Kształtowanie...*, komentarz do art. 5, teza 34.

12 Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2.04.1997 r. (Dz.U. nr 78 poz. 483).

nieuzyskania wymaganej większości głosów wnieść powództwo o stwierdzenie niezgodności uchwały z przepisami prawa. Taka wykładnia także nie zasługuje na aprobatę.

Skoro więc przepisy ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami nie mogą stanowić z mocy tej ustawy wzorca do oceny zgodności uchwały z prawem, to pozbawione sensu jest wnoszenie powództwa o stwierdzenie niezgodności takiej uchwały z tym nieistniejącym wzorcem.

Analizowana ustawa systemowo należy do prawa publicznego i przewiduje wąski zakres podmiotowy i przedmiotowy. W związku z tym wątpliwe wydaje się domniemywanie, jakoby ustawodawca narzucił cały system wynagradzania menedżerów, który kompletnie wymykałby się innym rozwiązaniom systemowym, jak np. te z zakresu prawa pracy, prawa ubezpieczeń społecznych czy prawa podatkowego. Skoro ustawa o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami systemowo należy do prawa publicznego, z wielką ostrożnością należy podchodzić do automatycznego przenoszenia zawartych w niej rozwiązań, pojęć czy definicji na grunt innych gałęzi prawa, jak np. prawo cywilne czy prawo pracy. Wreszcie, skoro ustawa o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami stanowić ma remedium na niedoskonałości ustawy o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi, do wykładni tej pierwszej nie można stosować rozumowania aktualnego na gruncie tej drugiej.

Na marginesie warto poruszyć kwestię ewentualnej „niezgodności” zasad wynagradzania i treści umów o świadczenie usług zarządzania z zasadami określonymi w ustawie o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami. Trzeba kolejny raz przypomnieć, że obowiązki wynikające z przedmiotowej ustawy są adresowane do podmiotów uprawnionych. Zatem dopóki nie uda się metodą korporacyjną wdrożyć zasad wynikających z ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami jako prawa wewnątrz korporacyjnego, dopóty zasady te z punktu widzenia spółek nie obowiązują. W konsekwencji niewdrożenie do prawa wewnątrz korporacyjnego zasad wynikających z ustawy w sensie normatywnym i logicznym uniemożliwia badanie zgodności z ustawą o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami zawartych umów łączących menedżerów ze spółką. Zaniechanie przez podmiot uprawniony w zakresie wdrożenia ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami lub ewentualne niepowodzenie w tym zakresie nie może rodzić negatywnych konsekwencji prawnych po stronie spółki, jej organów i piastunów organów, z wyjątkiem przypadku, o którym mowa w art. 12a u.z.k.w. Co więcej, nawet jeśli zasady wynikające z przedmiotowej ustawy zostały inkorporowane do prawa wewnętrznego spółki, to umowy łączące menedżerów ze spółką mogą być oceniane wyłącznie z punktu widzenia treści aktów wewnątrz korporacyjnych, mimo że treściowo zdeterminowanych ustawą o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących

niektórymi spółkami, a w zakresie zgodności z tą ustawą – wyłącznie z punktu widzenia oceny spełnienia obowiązków przez podmiot uprawniony.

### III. FORMA ZATRUDNIENIA CZŁONKA ZARZĄDU

Autorzy komentarzy formułują zdecydowany pogląd, z którego wynika, że ustawa o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami dopuszcza jedynie kontrakt menedżerski (umowę o świadczenie usług zarządzania) będący umową cywilnoprawną jako podstawę prawną stosunku łączącego zarządzającego ze spółką. R. Adamus i M. Gazda jednoznacznie i bez uzasadnienia stwierdzają, że, w odróżnieniu od ustawy o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi, ustawa o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami: „(...) – co do zasady – nie pozwala na zawarcie z członkiem organu zarządzającego umowy o pracę. O ile przepisy szczególne nie stanowią inaczej, możliwe jest wyłącznie zawarcie umowy cywilnoprawnej o świadczenie usług zarządzania. Będzie to umowa o świadczenie usług (art. 750 w zw. z art. 734 KC)”<sup>13</sup>. Z kolei A. Rzetecka-Gil stwierdza, że: „Ustawa o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami wprowadza wymóg («spółka zawiera») zawarcia z członkiem organu zarządzającego ściśle określonej umowy o charakterze cywilnoprawnym: o świadczenie usług zarządzania”. Według Autorki „*A contrario* płyną z tego trzy wnioski: a) z członkiem organu zarządzającego nie może nie być zawarta umowa, b) z członkiem organu zarządzającego nie można zawrzeć innej umowy cywilnoprawnej niż o świadczenie usług zarządzania, c) z członkiem organu zarządzającego nie można zawrzeć jakiegokolwiek stosunku pracy, bez względu na jego podstawę (np. umowa o pracę). Umowa o świadczenie usług zarządzania ma charakter prawny umowy o świadczenie usług, do której w zakresie nieuregulowanym przez ustawę o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego o zleceniu (art. 750 w zw. z art. 734 k.c.)”<sup>14</sup>. W tym miejscu należy wyrazić poważną obawę co do tego, czy stan normatywny jest aż tak jednoznaczny.

Nie budzi wątpliwości, że powołanie na stanowisko członka zarządu przez właściwy organ spółki rodzi tzw. stosunek organizacyjny pomiędzy spółką a członkiem zarządu. Równoległe można (choć nie jest to niezbędne) nawiązać drugi stosunek prawny pomiędzy spółką a członkiem zarządu. Może to być stosunek pracy<sup>15</sup> lub inny

13 R. Adamus, M. Gazda, *Kształtowanie...*, komentarz do art. 5, teza 6.

14 A. Rzetecka-Gil, *Ustawa...*, komentarz do art. 5, teza 3.

15 Zob. np. art. 203 § 1 zd. 2 k.s.h., który stanowi, że „Nie pozbawia go to roszczeń ze stosunku pracy lub innego stosunku prawnego dotyczącego pełnienia funkcji członka zarządu”. Podobnie w art. 203<sup>1</sup> zd. 2 k.s.h. czytamy, że „Wynagrodzenie członków zarządu zatrudnionych na podstawie umowy o pracę lub innej umowy określa organ albo osoba powołana uchwałą zgromadzenia wspólników do zawarcia umowy z członkiem zarządu”. W spółce akcyjnej odpowiednio: art. 370 § 1 zd. 2 oraz art. 378 § 1 k.s.h.

stosunek prawny (bez jakiegokolwiek dookreślenia normatywnego, o jaki stosunek mogłoby chodzić), przy czym, pomimo nieco odmiennych skutków prawnych nawiązania jednego lub drugiego z nich, Kodeks spółek handlowych, będący dla spółek handlowych podstawowym źródłem regulacji, nie przesądza o szczegółach ani też żadnemu z nich nie daje pierwszeństwa czy innego typu preferencji. Przepisy Kodeksu spółek handlowych posługują się pojęciami typu „wynagrodzenie”, „umowa o pracę”, „inna umowa”, „stosunek pracy”, „inny stosunek prawny dotyczący pełnienia funkcji członka zarządu” czy wreszcie „umowa z członkiem zarządu”.

Analizując to zagadnienie z punktu widzenia przepisów prawa pracy, trzeba podkreślić, że na gruncie Kodeksu pracy<sup>16</sup> nie budzi wątpliwości, że zatrudnienie może mieć charakter pracowniczy lub niepracowniczy, przy czym to pierwsze jest regulowane prawem pracy, natomiast stosunki zatrudnienia niepracowniczego podlegają m.in. (choć nie wyłącznie) prawu cywilnemu. W odniesieniu do osób pełniących niektóre funkcje kierownicze prawo wyjątkowo dopuszcza możliwość swobodnego wyboru rodzaju umowy (stosunku prawnego) przy identycznych parametrach<sup>17</sup>, tym bardziej że „(...) jeżeli umowa tworzy zobowiązanie do świadczenia usług o charakterze ciągłym, zobowiązaną do świadczenia tych usług jest osoba fizyczna, a umowa ma charakter odpłatny, powstaje problem kwalifikacji jej jako umowy z art. 750 KC lub umowy o pracę (...)”<sup>18</sup>. Oczywiście jest zatem, że w przypadku umów zawieranych z członkami zarządu umowa o pracę jest jednym z wariantów zatrudnienia.

Sytuacja jest nieco bardziej złożona w przypadku zatrudnienia członka zarządu na podstawie umowy innej aniżeli umowa o pracę. W takim wypadku zastosowanie znajdują przepisy Kodeksu cywilnego<sup>19</sup>. Umowa cywilnoprawna, której przedmiotem świadczenia niepieniężnego jest zarządzanie, może mieć bardzo zróżnicowaną treść. W tym miejscu trzeba wskazać art. 750 k.c., stanowiący, że do umów o świadczenie usług, które nie są uregulowane innymi przepisami, stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu (art. 734 i n. k.c.)<sup>20</sup>. Większość doktryny prawa cywilnego oraz judykatura Sądu Najwyższego wskazują, że art. 750 k.c. (a w konsekwencji art. 734 k.c.) nie znajduje zastosowania do tych umów nienazwanych, których regulacja prawna może

16 Ustawa z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2022 r. poz. 1510 ze zm.), dalej: k.p.

17 J. Stelina (w): *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2023, komentarz do art. 22, teza IV.I.

18 P. Machnikowski (w): *Kodeks cywilny. Komentarz*, red. E. Gniewek, P. Machnikowski, komentarz do art. 750, teza I.5.

19 Ustawa z 23.04.1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. z 2022 r. poz. 1360, ze zm.), dalej: k.c.

20 Według K. Kopaczyńskiej-Pieczniak przepis ten: „(...) reguluje reżim prawny umów, które łącznie spełniają dwie przesłanki: są umowami o świadczenie usług i jednocześnie nie są uregulowane innymi przepisami. Umowy, do których stosuje się uregulowanie zawarte w art. 750 k.c., są umowami nienazwanymi. Charakteryzują się tym, że ich przedmiotem jest świadczenie usług (...)”. Dalej Autorka wskazuje, że ten „(...) znajduje zastosowanie do umów o świadczenie usług polegających na dokonywaniu czynności faktycznych, które nie są uregulowane innymi przepisami (...)”, co oznacza: „(...) że przepis ten nie dotyczy umów o świadczenie usług, które podpadają pod przepisy dotyczące którejkolwiek umowy nazwanej, uregulowanej w kodeksie cywilnym bądź w innych aktach prawnych (...)”; zob.: K. Kopaczyńska-Pieczniak (w): *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. 3, *Zobowiązania – część szczególna*, red. A. Kidyba, Warszawa 2014, komentarz do art. 750, tezy 1 i 3.

być ustalona poprzez subsumpcję kodeksowych przepisów typizujących inne umowy nazwane niż zlecenie<sup>21</sup>. Oznacza to, że członek zarządu może być zatrudniony na podstawie umowy cywilnoprawnej, do której (w zależności od konkretnych postanowień w niej zawartych) znajdują zastosowanie przepisy o umowie zlecenia lub innej umowy nazwanej.

Oba zaprezentowane warianty zatrudnienia członków zarządu znajdowały potwierdzenie na gruncie ustawy o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi<sup>22</sup>.

Z kolei art. 5 ust. 1 pkt 1 u.z.k.w. stanowi, że projekty uchwał w sprawie wynagrodzeń przewidują, 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. I tutaj pojawia się następujące pytanie – czy przedmiotowy przepis może być traktowany jako ograniczający formy zatrudniania członków zarządu wynikające z Kodeksu spółek handlowych?

Próbę udzielenia odpowiedzi na to pytanie należy rozpocząć od przypomnienia roli ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami w systemie prawa. Jak już wspomniano, mamy do czynienia z ustawą „incydentalną”, która nie ma na celu dokonania zmiany systemu prawa, a jedynie uregulowanie ważnej, ale skądinąd wycinkowej materii wynagrodzenia członków organów niektórych spółek. Nawet ustawa o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi, która zakresem podmiotowym wprost obejmowała spółki, nie uczyniła w tym zakresie wyłomu w systemie. 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 stosunków prawnych (o czym wyżej). Można mieć poważne wątpliwości, czy ustawodawca, mając ewentualnie wolę uczynienia w Kodeksie spółek handlowych wyłomu, zrobiłby to w taki właśnie sposób. Ośmielam

21 Zob. R. Gąszczyk, *Umowy o usługi – uwagi de lege lata i wnioski de lege ferenda*, Warszawa 2018, s. 113–114. Autor prezentuje także przeciwnie stanowisko mniejszości, zob. też U. Walasek-Walczak, *Komentarz do art. 27 ustawy o działalności leczniczej*, LEX/el. 2012.

22 Analiza treści ustawy o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi potwierdza dopuszczalność obu tych konstrukcji, choćby w art. 13, który mówi o „postanowieniach umów o pracę” oraz „umów cywilnoprawnych”, czy w art. 3 odnoszącym się do „umowy o świadczeniu usług w zakresie zarządzania”, przy czym należy przypomnieć, że ustawa ta obecnie nie obejmuje zakresem podmiotowym spółek handlowych. W tym miejscu, dla porządku, warto zauważyć, że ustawa o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi daje preferencję umowie o pracę, zaś umowę o świadczeniu usług w zakresie zarządzania traktuje jako jej alternatywę uwarunkowaną zawarciem umowy ubezpieczenia (art. 3 ust. 2 u.w.o.k.).

się wątpić, szczególnie że można znaleźć przykłady zdecydowanego wyrażenia tej woli przez ustawodawcę<sup>23</sup>.

Co zatem przesądził ustawodawca w art. 5 ust. 1 pkt 1 u.z.k.w.? Otóż dokonując wykładni językowej, łatwo zauważyć, że ustawodawca przesądził, że projekty uchwał w sprawie wynagrodzeń powinny przewidywać, że z członkiem organu spółka zawiera umowę o świadczenie usług zarządzania. Lektura tekstu ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami w najmniejszym stopniu nie wskazuje, jakoby ustawodawca wykluczył stosunek pracy czy przesądził charakter stosunku cywilnoprawnego. Ustawodawca nie przesądził ani tego, czy umowa ta ma być nienazwana, typowa czy nietypowa, ani czy ma być regulowana takim czy innym aktem prawnym, ani tego, w jakim zakresie. Ustawodawca „odmówił” nawet przesądzenia, czy członek zarządu powinien pełnić funkcję w ramach działalności gospodarczej. Wbrew stwierdzeniom Autorów komentarzy w ustawie o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami nie pada sformułowanie „umowa cywilnoprawna”, a „automatyczne” przeniesienie sformułowania „umowa o świadczenie usług zarządzania” na grunt art. 750 k.c. w zw. z art. 734 k.c. jest daleko idącym uproszczeniem, cokolwiek kontrowersyjnym z punktu widzenia poglądów doktryny i orzecznictwa. W tym kontekście ograniczenie zakresu pojęcia „umowa o świadczenie usług zarządzania” do rozumienia tego pojęcia jako umowy o usługę, do której zawsze znajdują zastosowanie przepisy o umowie zlecenia, należy uznać za nieuprawnione.

Ustawodawca bowiem, formułując art. 5 ust. 1 pkt 1 u.z.k.w., posłużył się językiem potocznym praktyki gospodarczej, zwyczajnie odniósł się do treści umowy, której istotę stanowi świadczenie usług zarządzania, a inaczej mówiąc – do umowy, której przedmiotem świadczenia niepieniężnego jest świadczenie usług zarządzania. W konsekwencji należy przyjąć, że na gruncie ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami nie doszło do jakiegokolwiek ograniczenia form zatrudnienia członków zarządu, zatem aktualne pozostają wszystkie dopuszczone przez Kodeks spółek handlowych.

Jedynym przypadkiem, w którym zastosowanie umowy o pracę jest niemożliwe, jest sytuacja, w której członek organu zarządzającego podmiotu dominującego pełni jednocześnie funkcję członka zarządu podmiotu zależnego w rozumieniu art. 4 pkt 14 ustawy o ochronie konkurencji i konsumentów<sup>24</sup>. Tutaj ustawa bezwzględnie zakazuje pobierania wynagrodzenia, co wyklucza zawarcie umowy o pracę<sup>25</sup>.

23 Widać to choćby w art. 3 u.z.k.w., który wyraźnie przelamuje „korporacyjny” model ustawy, a także na gruncie ustawy z 16.12.2016 r. o zasadach zarządzania mieniem państwowym (Dz.U. z 2023 r. poz. 973), w której np. art. 19c w sensie konstrukcyjnym wyraźnie odbiega od pozostałych przepisów.

24 Ustawa z 16.02.2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów (Dz.U. z 2021 r. poz. 275 ze zm.), dalej: u.o.k.i.k.

25 Art. 5 ust. 1 pkt 3 u.z.k.w.

#### **IV. WPŁYW TZW. USTAWY OKOŁOBUDŻETOWEJ NA STOSOWANIE USTAWY O ZASADACH Kształtowania WYNAGRODZEŃ OSÓB KIERUJĄCYCH NIEKTÓRYMI SPÓŁKAMI**

Opinia publiczna niejednokrotnie epatowana jest informacjami na temat zarobków w spółkach Skarbu Państwa, stąd czasem pojawiają się pomysły ich ograniczenia. W przestrzeni publicznej pojawiają się nawet informacje o nielegalnym pobieraniu wynagrodzeń w niektórych spółkach, głoszone także przez przedstawicieli środowiska akademickiego<sup>26</sup>. Wobec powyższego warto wyjaśnić mechanizm tzw. zamrażania wynagrodzeń.

Od roku 2017 w tzw. ustawach okołobudżetowych pojawiały się konsekwentnie przepisy rzekomo „zamrażające” wynagrodzenia w spółkach Skarbu Państwa, a konkretnie przewidujące, że podstawę wymiaru, o której mowa w art. 1 ust. 3 pkt 11 u.z.k.w., stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2016 r.<sup>27</sup> Rozwiązanie to wzbudziło pewne wątpliwości w dyskursie publicznym, stąd potrzeba dokonania wykładni wydaje się uzasadniona.

Przede wszystkim trzeba przypomnieć konkluzje rozważań zawartych w pkt 1 niniejszego opracowania, tj. wskazać, że problematyka wynagrodzeń w spółkach nie jest regulowana jakąkolwiek inną ustawą aniżeli Kodeks spółek handlowych, chyba że w danej spółce przyjęto rozwiązania przewidziane ustawą o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami. Przyjęcie w danej spółce rozwiązań przewidzianych innymi ustawami także jest możliwe, o ile taki projekt zostanie zgłoszony i uzyska poparcie wymaganej większości w głosowaniu organu właściwego. Oznacza to więc brak jakiegokolwiek automatyzmu w stosowaniu ustawy okołobudżetowej. Powstaje jednak pytanie, czy ustawa okołobudżetowa wprowadza obowiązek takiej implementacji.

Aby odpowiedzieć na to pytanie, należy sięgnąć do przepisów ustawy o finansach publicznych<sup>28</sup>. Zgodnie z jej art. 109 ust. 1 ustawa budżetowa jest podstawą gospodarki finansowej państwa w danym roku budżetowym. Z kolei budżet państwa określa m.in. łączną kwotę planowanych wydatków budżetu państwa<sup>29</sup>. Wydatki budżetu państwa są przeznaczone w szczególności na funkcjonowanie organów władzy publicznej, w tym organów administracji rządowej, organów kontroli i ochrony prawa oraz sądów

---

26 <https://businessinsider.com.pl/gospodarka/aleja-milionerow-pis-teraz-miedzyzdroje-pozniej-inne-miejscowosci/crxkc6x>, [data dostępu: 14.07.2023 r.], <https://wiadomosci.dziennik.pl/polityka/artykuly/8743742,nielegalne-zarobki-w-spolkach-skarbu-panstwa-ko-prezentuje-raport.html> (dostęp: 14.07.2023 r.).

27 Zob. np.: art. 28 ustawy z 8.12.2017 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2018 (Dz.U. poz. 2371 ze zm.); art. 11 ustawy z 1.12.2022 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2023 (Dz.U. poz. 2666).

28 Ustawa z 27.08.2009 r. o finansach publicznych (Dz.U. z 2022 r. poz. 1634 ze zm.), dalej: u.f.p.

29 Art. 110 ust. 1 pkt 2 u.f.p.

i trybunałów oraz na zadania wykonywane przez administrację rządową<sup>30</sup>. Dodatkowo art. 109 ust. 5 u.f.p. stanowi jednoznacznie, że ustawa budżetowa nie może zmieniać innych ustaw. Wreszcie, co eliminuje jakiekolwiek wątpliwości, art. 9 pkt 14 u.f.p. wyłącza m.in. banki i spółki handlowe z zakresu jednostek sektora finansów publicznych. Na podstawie tych przepisów trzeba zważyć, że:

1. przedmiotem regulacji ustawy budżetowej jest gospodarka finansowa państwa, a gospodarka finansowa spółek handlowych z oczywistych powodów nie stanowi elementu gospodarki finansowej państwa;
2. ustawa budżetowa określa wydatki budżetowe państwa, a wynagrodzenia w spółkach handlowych są ich (tych spółek) wydatkami, a nie wydatkami państwa;
3. wydatki budżetu państwa są przeznaczane w szczególności na funkcjonowanie organów władzy publicznej, do których spółek handlowych zaliczyć nie sposób;
4. spółki handlowe są wyraźnie wyłączone z zakresu sektora finansów publicznych, zatem ustawa o finansach publicznych i regulująca gospodarkę finansową państwa ustawa budżetowa spółek handlowych nie dotyczy;
5. ustawa o finansach publicznych zakazuje dokonywania zmian ustawowych przez ustawę budżetową.

Ustawa o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej, nazywana powszechnie ustawą okołobudżetową, służy realizacji ustawy budżetowej, a jej charakter jest *stricte* „techniczny”. Biorąc pod uwagę przytoczone przepisy ustawy o finansach publicznych, należy zauważyć, że wszystkie normy dotyczące ustawy budżetowej obowiązują także w odniesieniu do ustawy okołobudżetowej. Oznacza to, że nie może ona regulować kwestii gospodarki finansowej spółek handlowych, w tym ich wydatków, ani w ogóle dotyczyć jednostek niewchodzących do sektora finansów publicznych. Ustawa okołobudżetowa nie może też dokonywać zmian innych ustaw. Wobec powyższego tezę, jakoby na podmiocie uprawnionym ciążył obowiązek inkorporowania do spółek art. 11 ustawy okołobudżetowej, należy zdecydowanie odrzucić.

Czy powyższe oznacza, że omawiany przepis ustawy okołobudżetowej jest normatywnie pusty, co by stało w sprzeczności z zasadą racjonalnego ustawodawcy? Otóż nie. Należy zauważyć, że przepis ten znalazłby zastosowanie, gdyby ustawa o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami odnosiła się do jednostek sektora finansów publicznych. Przedmiotowa ustawa zasadniczo tego nie czyni, choć nie wyklucza. Zgodnie z jej art. 12 ust. 1 niektóre kluczowe przepisy ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami<sup>31</sup> można pod pewnymi warunkami stosować odpowiednio do podmiotów

30 Art. 112 u.f.p.

31 Tj, art. 4, art. 5 ust. 1 pkt 3 oraz art. 10 i art. 11 u.z.k.w.

objętych zakresem podmiotowym ustawy o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi. Warunkiem tym jest ujęcie określonych podmiotów lub grupy podmiotów w wykazie będącym rozporządzeniem Prezesa Rady Ministrów<sup>32</sup>. Ustawodawca nie zróżnicował podmiotów objętych ustawą o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi z punktu widzenia ich przynależności do sektora finansów publicznych. O uwzględnieniu w wykazie decydować ma jedynie istotność znaczenia danego podmiotu dla realizowanej przez państwo polityki zdrowotnej, naukowej, kulturalnej, transportowej, energetycznej, obronnej, rolnej, regionalnej lub zagranicznej lub dla sektora gospodarki, w ramach którego prowadzi działalność, ze względu na przedmiot prowadzonej działalności, liczbę zatrudnionych pracowników, osiągnięty roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz operacji finansowych lub sumy aktywów ich bilansu. Z powyższego wynika, że w wykazie znaleźć się mogą zarówno podmioty należące, jak i nienależące do sektora finansów publicznych, przy czym o ich kwalifikacji do pierwszej z tych grup decydować będzie ustawa o finansach publicznych. Prezes Rady Ministrów wydał rozporządzenie stanowiące wykaz podmiotów, do których stosowane są przepisy ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami, a składa się on z dwóch pozycji, tj. Polskiej Agencji Żeglugi Powietrznej i przedsiębiorstwa państwowego „Porty Lotnicze”<sup>33</sup>. Pierwszy z nich stanowi agencję wykonawczą w rozumieniu ustawy o finansach publicznych, co przesądza o jego przynależności do sektora finansów publicznych. Drugi z nich, jako przedsiębiorstwo państwowe, z mocy tej samej ustawy, z sektora finansów publicznych jest wykluczony. Należy więc przyjąć *de lege lata*, że ustawa o budżecie znajduje zastosowanie do Polskiej Agencji Żeglugi Powietrznej. Nie można też wykluczyć jej stosowania do innych podmiotów (czy nawet kategorii podmiotów), o ile zostaną uwzględnione w wykazie Prezesa Rady Ministrów.

Gdyby wolą ustawodawcy było „zamrożenie” wynagrodzeń w spółkach handlowych, należałoby to uczynić poprzez wprowadzenie stosownej nowelizacji w art. 4 u.z.k.w. polegającej na doprecyzowaniu, do IV kwartału którego roku należy się odnosić w celu ustalenia tzw. mnożnika (czego ustawodawca jednak nie uczynił), oraz wdrożenie tej zmiany do prawa wewnątrz korporacyjnego. Niezależnie od powyższego, w niektórych spółkach doszło do „zamrożenia” podstawy wynagrodzenia. W takim przypadku należy jednak mówić o realizacji woli właścicielskiej, która została wdrożona do przepisów spółkowych. Dopóki faktycznie uzyskiwana przez członków organów korporacyjnych kwota wynagrodzenia przemnożona przez aktualny wskaźnik mieści się w widełkach ustawy, podmiot uprawniony spełnia nałożony nań

32 Art. 12 ust. 2 u.z.k.w.

33 Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z 29.01.2019 r. w sprawie wykazu podmiotów posiadających istotne znaczenie dla polityki transportowej realizowanej przez państwo (Dz.U. poz. 194), przy czym należy wskazać, że od 15.03.2023 r. Polskie Porty Lotnicze mają status SA powstałego z przekształcenia p.p. „Porty Lotnicze” na podstawie ustawy z 22 lipca 2022 r. o usprawnieniu procesu inwestycyjnego Centralnego Portu Komunikacyjnego (Dz.U. z 2022 poz. 1846).

obowiązek ustawy. Przekroczenie tak obliczanych progów widełkowych wymaga natomiast podjęcia interwencji przez ten podmiot.

## V. POJĘCIE WYNAGRODZENIA A NIEKTÓRE „ŚWIADCZENIA DODATKOWE”

Zgodnie z art. 4 ust. 1 u.z.k.w. projekt uchwały w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków organu zarządzającego oraz projekt uchwały w sprawie kształtowania wynagrodzeń członków organu zarządzającego przewidują, że wynagrodzenie całkowite członka organu zarządzającego składa się z części stałej, stanowiącej wynagrodzenie miesięczne podstawowe, określonej kwotowo, oraz części zmiennej, stanowiącej wynagrodzenie uzupełniające za rok obrotowy spółki. Ponadto, zgodnie z art. 5 ust. 2 u.z.k.w., projekty tych uchwał mogą przewidywać m.in. wysokość odprawy dla członków organu zarządzającego, o której mowa w art. 7, oraz wysokość i warunki przyznania członkom organu zarządzającego odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji, o którym mowa w art. 8. Z powyższego wynika kilka wniosków.

Po pierwsze, pojęcie wynagrodzenia (wynagrodzenia całkowitego) członka organu zarządzającego na gruncie ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami składa się z części stałej oraz części zmiennej, co wyczerpuje zakres tego pojęcia. Oznacza to, że żadne inne świadczenia zawarte w umowie pomiędzy menedżerem a spółką nie mogą być rozumiane jako wynagrodzenie ani do niego zaliczane. Warto dodać, że pojęcia wynagrodzenia nie można utożsamiać choćby z pojęciem dochodu w rozumieniu ustaw podatkowych. Ponadto ustawa o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami nie przewiduje możliwości nieustalenia wynagrodzenia, choćby ze względu na treść art. 5 ust. 1 pkt 3 miałyby ono nie być pobierane. Po drugie, ustawa o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami przewiduje, w postaci katalogu otwartego, dwa rodzaje świadczeń najbardziej popularnych w obrocie gospodarczym, które mogą zostać uwzględnione w umowie, tj. odprawa i odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji po ustaniu funkcji, przy czym oczywiste jest, że katalog otwarty oznacza dopuszczalność innych świadczeń zawartych w umowie. Powodem, dla którego ustawodawca wskazał w ustawie te dwa rodzaje świadczeń, jest jedynie ich limitowanie, o ile zostaną one uwzględnione w umowie<sup>34</sup>. Ponadto ustawa o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami nie zakazuje ustanawiania innych świadczeń ani nie wprowadza limitu ich wartości<sup>35</sup>. Po trzecie, ustawa o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi

34 Cel ustawodawcy jest jasny: ograniczenie tzw. złotych spadochronów.

35 Nawiasem mówiąc, należy jasno rozróżnić świadczenia dodatkowe, czyli świadczenia niestanowiące wynagrodzenia, i składniki mienia oddane członkowi organu zarządczego do dyspozycji w celu umożliwienia mu wykonywania umowy (np. biuro, środek transportu, obsługa administracyjno-techniczna itp.).

spółkami nie zawiera odpowiednika art. 11 u.w.o.k. przewidującego tzw. świadczenia dodatkowe dla zarządzających (m.in. bytowe, socjalne, komunikacyjne czy ubezpieczeniowe), limitując ich wartość. Jak już zauważono, przepisy ustawy o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi i ich interpretacja nie mogą stanowić podstawy do wykładni ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami, gdyż te drugie uchwalono w celu eliminacji z obrotu prawnego niedoskonałości tych pierwszych.

Jedną z kwestii kontrowersyjnych na gruncie omawianych przepisów ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (choć niestety niedostrzeżonych przez komentatorów) jest sytuacja prawna członka organu zarządzającego, który pełni funkcję członka takiego organu także w podmiocie zależnym w rozumieniu art. 4 pkt 14 u.o.k.i.k. Artukół 5 ust. 3 pkt 1 u.z.k.w. stanowi, że projekty uchwał w sprawie wynagrodzeń powinny zawierać postanowienie skutkujące niepobieraniem przez taką osobę wynagrodzenia. Biorąc pod uwagę zakres pojęcia „wynagrodzenie” oraz regułę interpretacyjną *exceptiones non sunt extendendae*, należy przyjąć, że zastosowanie art. 5 ust. 3 pkt 1 u.z.k.w. nie powinno rozciągać się na świadczenia dodatkowe, tj. nie ma przeszkód, aby w umowie z członkiem organu zarządzającego zawrzeć przepisy o odprawie oraz umowę o zakazie konkurencji po ustaniu funkcji. Na mocy art. 7 u.z.k.w. wysokość odprawy nie może przekraczać trzykrotności części stałej (ustalonego) wynagrodzenia. Odnośnie do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu funkcji przepisy ustawy wymagają wykładni.

Artykuł 8 ust. 2 u.z.k.w. nakazuje do spraw, o których mowa w ust. 1 art. 8 określającym zasady dotyczące umowy o zakazie konkurencji po ustaniu funkcji, odpowiednio stosować art. 101<sup>1</sup> § 1 oraz art. 101<sup>2</sup>–101<sup>4</sup> k.p., jednocześnie wskazując, że odszkodowanie za każdy miesiąc nie może być wyższe niż 100% otrzymanego<sup>36</sup> wynagrodzenia miesięcznego podstawowego. Nie budzi to wątpliwości w standardowej sytuacji otrzymywania przez członka organu zarządzającego wynagrodzenia. Pewne wątpliwości mogą pojawić się odnośnie do sytuacji członka organu, który takiego wynagrodzenia nie pobiera. Wykładnia językowa nakazuje odczytywać znaczenie tego przepisu następująco: otóż sformułowanie „przy czym odszkodowanie za każdy miesiąc nie może być wyższe niż 100% wynagrodzenia miesięcznego podstawowego otrzymanego” w pierwszej kolejności uzupełnia wskazane przepisy Kodeksu pracy dotyczące umowy o zakazie konkurencji. W rezultacie wysokość odszkodowania nie może być ustalona na poziomie wyższym aniżeli 100% otrzymanego wynagrodzenia miesięcznego podstawowego. Tak całościowo rozumianą normę wynikającą z Kodeksu pracy i ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi

36 Podkr. autora.

spółkami należy stosować odpowiednio<sup>37</sup> przy formułowaniu projektu uchwały o zasadach wynagradzania. W przypadku członka organu zarządzającego, który nie otrzymuje wynagrodzenia, odpowiednie stosowanie oznacza rozumienie wynagrodzenia otrzymanego jako wynagrodzenie ustalone (analogicznie jak w przypadku odprawy). Zastosowanie wykładni dającej wynik polegający na odszkodowaniu wynoszącym 0 stanowiłoby oczywisty absurd z co najmniej kilku przyczyn, tj.:

- odszkodowanie jako takie z założenia nie może wynosić 0, ponieważ nie jest w stanie pokryć jakiegokolwiek szkody;
- jeśli odszkodowanie miałyby wynosić 0, to zastrzeżenie jakiegokolwiek kary umownej na wypadek niewykonania lub nienależytego wykonania przez członka organu zarządzającego umowy o zakazie konkurencji oznaczałoby umowę, w której jedna ze stron jest wyłącznie zobowiązana, a druga wyłącznie uprawniona, co nie mieści się w aksjologii umów gospodarczych, zasadzie poszanowania dobrych obyczajów, zasadzie poszanowania słusznym interesów innych przedsiębiorców<sup>38</sup> czy nawet zasadach współżycia społecznego;
- jeśli odszkodowanie miałyby wynosić 0, to ochrona spółki przed skutkami podjęcia przez członka organu zarządzającego działalności konkurencyjnej stawałaby się iluzoryczna ze względu na zupełny brak motywacji po stronie tej osoby do przestrzegania zakazu.

Ustalenia te potwierdzają jedynie prawidłowość wyniku zastosowanej wykładni językowej, o której mowa powyżej.

Rozważając problematykę świadczeń dodatkowych, warto odnieść się do kwestii pracowniczych planów kapitałowych<sup>39</sup> i pracowniczych programów emerytalnych<sup>40</sup>.

Ustawa o pracowniczych planach kapitałowych przewiduje zasadniczo powszechność i obligatoryjność systemu. Systemem tym z mocy ustawy objęci są (o ile wyrażą w tym zakresie wolę) pracownicy, osoby fizyczne wykonujące m.in. pracę na podstawie umowy o świadczenie usług, do której stosuje się art. 750 k.c. (oraz – nawiasem mówiąc – członkowie rad nadzorczych)<sup>41</sup>. Ustawa o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami nie odnosi się do pracowniczych planów kapitałowych. Oznacza to, że członkowie organów zarządzających spółek kontrolowanych przez Skarb Państwa (i samorząd terytorialny, państwowe i komunalne osoby prawne) są uprawnieni do uczestnictwa w tych planach bez żadnych ograniczeń

37 Podkr. autora. Odpowiednie stosowanie oznacza stosowanie wprost, z modyfikacjami wynikającymi z okoliczności danego stosunku prawnego, a nawet wyłączenie możliwości zastosowania przepisu – zob. np.: wyrok SN z 23.01.2008 r. (V CSK 377/07), <http://www.sn.pl/sites/orzecznictwo/orzeczenia2/v%20csk%20377-07-1.pdf> (dostęp: 6.03.2024).

38 Art. 9 ustawy z 06.03.2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz.U. z 2023 r. poz. 221 ze zm.).

39 Ustawa z 4.10.2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz.U. z 2023 r. poz. 46), dalej: u.PPK.

40 Ustawa z 20.04.2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych (Dz.U. z 2023 r. poz. 710), dalej: u.PPE.

41 Art. 2 pkt 18 lit. a, lit. d oraz lit. e u.PPK.

i innych warunków. Odnośnie do pracowniczych programów emerytalnych sytuacja jest jedynie nieznacznie odmienna ze względu na fakt, że nie są one obligatoryjne, choć ich prowadzenie zwalnia z obowiązku prowadzenia pracowniczego planu kapitałowego<sup>42</sup>. Na mocy art. 2 ust. 1 pkt 2 u.PPK członkowie zarządu są objęci zakresem podmiotowym ustawy jako osoby zatrudnione na podstawie umowy zawartej w wyniku powołania lub wyboru do organu reprezentującego osobę prawną. Trzeba wskazać, że ustawa o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami także nie odnosi się do pracowniczych programów emerytalnych. Prawo uczestnictwa w PPE przysługuje pracownikowi<sup>43</sup> w rozumieniu art. 2 u.PPE. Do PPE przystępuje się na warunkach określonych w umowie zakładowej<sup>44</sup>, umowa ta nie może przewidywać dla uczestnictwa pracowników żadnych warunków poza określonymi ustawą<sup>45</sup>. Milczenie ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami na temat pracowniczych programów emerytalnych oraz bezwzględnie obowiązujący charakter przepisów ustawy o pracowniczych programach emerytalnych wskazują, że wszelkie postanowienia umów zakładowych uniemożliwiające lub ograniczające uczestnictwo członka organu zarządzającego w programie są nieważne z mocy prawa.

Oba systemy zakładają dobrowolność potencjalnych uczestników odnośnie do przystąpienia do nich. W związku z powyższym wydaje się dopuszczalne na gruncie art. 353<sup>1</sup> k.c. przyjęcie przez członka organu zarządzającego zobowiązania do nieprzystępowania do PPE lub rezygnacji z PPK. W praktyce może to być postanowienie zawarte w uchwałach w sprawie kształtowania wynagrodzeń i w konsekwencji w umowach o świadczenie usług zarządzania. Zobowiązanie takie nie uniemożliwiłoby jednak uczestnictwa w tych programach, a jego naruszenie rodziłoby jedynie odpowiedzialność kontraktową.

## VI. PODSUMOWANIE

Przeprowadzona analiza pozwala na wyciągnięcie kilku zasadniczych wniosków. Pierwszy z nich dotyczy regulowanej materii. Otóż nie budzi wątpliwości, że ma ona charakter istotny z punktu widzenia funkcjonowania swobodnego styku państwa i gospodarki, dotycząc członków organów zarządzających i nadzorczych setek spółek krajowych i zagranicznych, w tym kluczowych z punktu widzenia ich znaczenia dla gospodarki i bezpieczeństwa państwa. Ten fakt wskazuje, że w 2016 r. podjęto słuszną decyzję, by architekturę normatywną tego obszaru regulacji prawnej poddać

---

42 Art. 133 ust. 1 u.PPK.

43 Art. 5 ust. 1 i ust. 4 u.PPE.

44 Art. 18 ust. 1 u.PPE.

45 Art. 5 ust. 6 u.PPE.

gruntownej reformie. Z pewnością udział w dyskusji naukowej i praktycznej posłuży lepszemu zrozumieniu analizowanej materii.

Omawiana ustawa wprowadza nowy, wcześniej nieznanym ustawodawstwu sposób realizacji zamierzeń ustawodawcy z poszanowaniem odrębności systemowej prawa spółek oraz z uwzględnieniem realnej kontroli korporacyjnej. Taka idea oceniana jest jako kontrowersyjna i budząca wątpliwości w praktyce. W moim przekonaniu nie oznacza to jednak, że jest to pomysł zły. Przeciwnie, wykładnia ustawy zwyczajnie wymaga oderwania się od schematów myślowych narzucanych tzw. ustawą kominową. Widać potrzeba na to więcej czasu.

Pomimo swoich niedoskonałości ustawa o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami zrealizowała dwa zasadnicze cele. Po pierwsze, wyeliminowała częściowo z obrotu prawnego wątpliwą merytorycznie i prowokującą zjawiska patologiczne ustawę kominową. Po drugie, ukształtowała zasady wynagradzania członków organów spółek w sposób jak najbardziej bliski benchmarkom rynkowym (także odnośnie do zastosowanego mechanizmu), zachowując jednak pewną dozę wrażliwości społecznej w kontekście zasady społecznej gospodarki rynkowej. Wykładni ustawy należy dokonywać, uwzględniając powyższe cele.

***adw. dr hab. Filip Grzegorzczak, prof. UEK***

*Autor jest adwokatem (ORA w Krakowie), profesorem Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie.*

*The author is an advocate (District Bar Association in Kraków) and a professor at the Cracow University of Economics.*

ORCID: 0000-0002-5094-2771

email: [filip.grzegorzczak@uek.krakow.pl](mailto:filip.grzegorzczak@uek.krakow.pl)

## ABSTRACT

**Keywords:** *remuneration, State-owned companies, members of management board, members of supervisory board, interpretation of law*

# A few comments on the interpretation of the Act on the Principles of Shaping the Remuneration of Persons Managing Certain Companies

The Act on the Principles of Shaping the Remuneration of Persons Managing Certain Companies was adopted in 2016. Due to an innovative approach adopted by the legislator with respect to the regulated matters, interpreting the Act caused problems. The article provides an interpretation in tune with the legislator's intention.

## Bibliografia załącznikowa

- Adamus Rafał, Gazda Maciej**, *Kształtowanie wynagrodzeń osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi. Komentarz*, Warszawa 2017
- Gąsczyk Roman**, *Umowy o usługi – uwagi de lege lata i wnioski de lege ferenda*, Warszawa 2018
- Grzegorzcyk Filip, Dec-Kruczkowska Małgorzata**, *The New Polish Remuneration Model for Managers: A Discussion of the New Remuneration Act*, „Public Governance” 2020/1, s. 30–43
- Grzegorzcyk 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, s. 279–287
- Kodeks cywilny. Komentarz*, t. 3, *Zobowiązania – część szczególna*, red. A. Kidyba Warszawa 2014
- Kodeks cywilny. Komentarz*, red. E. Gniewek, P. Machnikowski, Warszawa 2023
- Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2023
- Rzetecka-Gil Agnieszka**, *Ustawa o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami. Komentarz*, LEX/el. 2017