

Zasady kształtowania wynagrodzeń osób kierujących spółkami komunalnymi

**Aspekty praktyczne: uchwały zgromadzenia wspólników,
projekt kontraktu menadżerskiego**

**Na podstawie:
ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r.
o zasadach kształtowania wynagrodzeń
osób kierujących niektórymi spółkami (Dz. U. z 2016 r. poz. 1202)
oraz innych ustaw**

**Grzegorz Gałabuda
SID Szkolenia i Doradztwo Sp. z o.o.
ul. Astronomów 3/403, 01-450 Warszawa
kom. +48 603 70-70-20, e-mail: grzegorz.galabuda@sid.waw.pl**

SPIS TREŚCI

| | | |
|---------------|--|-----------|
| I. | WSTĘP | 3 |
| II. | ZAKRES ZASTOSOWANIA NOWEJ USTAWY KOMINOWEJ | 3 |
| III. | PODMIOT UPRAWNIONY DO WYKONYWANIA PRAW UDZIAŁOWYCH..... | 4 |
| IV. | STOSOWANIE NOWEJ USTAWY KOMINOWEJ NA PRZYKŁADZIE PRZEDSIĘBIORSTWA WODOCIĄGOWO-KANALIZACYJNEGO | 5 |
| V. | OBOWIĄZKI WYNIKAJĄCE Z NOWEJ USTAWY KOMINOWEJ | 6 |
| VI. | DOPROWADZENIE DO GŁOSOWANIA PROJEKTÓW UCHWAŁ W SPRAWIE ZASAD KSZTAŁTOWANIA WYNAGRODZEŃ KADRY ZARZĄDZAJĄCEJ..... | 6 |
| VII. | OBOWIĄZKI CZŁONKÓW ORGANÓW NADZORCZYCH..... | 7 |
| VIII. | ZASADY KSZTAŁTOWANIA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ORGANÓW ZARZĄDZAJĄCYCH. | 7 |
| IX. | WYSOKOŚĆ WYNAGRODZENIA CZŁONKA ZARZĄDU. | 8 |
| A. | PRZEPISY OGÓLNE | 8 |
| B. | STAŁA CZĘŚĆ WYNAGRODZENIA | 8 |
| C. | ZMIENNA CZĘŚĆ WYNAGRODZENIA..... | 11 |
| D. | WYSOKOŚĆ WYNAGRODZENIA ZMIENNEGO. | 12 |
| E. | CELE ZARZĄDCZE | 12 |
| X. | UCHWAŁA W SPRAWIE WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ZARZĄDU. | 12 |
| A. | OBLIGATORYJNE ELEMENTY UCHWAŁY. | 12 |
| B. | FAKULTATYWNE ELEMENTY UCHWAŁY..... | 13 |
| C. | ODPRAWA ORAZ UMOWA O ZAKAZIE KONKURENCJI..... | 13 |
| XI. | ZASADY KSZTAŁTOWANIA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ORGANÓW NADZORCZYCH | 15 |
| XII. | UMOWY Z CZŁONKAMI KADRY ZARZĄDZAJĄCEJ W ŚWIELE NOWEJ USTAWY KOMINOWEJ..... | 16 |
| XIII. | ZAWIERANIE UMÓW O PRACĘ Z MENADŻERAMI..... | 16 |
| XIV. | OBOWIĄZYWANIE UMÓW ZAWARTYCH Z MENADŻERAMI PRZED 9 WRZEŚNIA 2016 R..... | 18 |
| XV. | KADENCYJNOŚĆ UMÓW O PRACĘ PO 22 LUTEGO 2016 R..... | 20 |
| XVI. | PODSUMOWANIE | 21 |
| XVII. | PROJEKT UCHWAŁY W SPRAWIE WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ZARZĄDU. | 23 |
| XVIII. | PROJEKT KONTRAKTU MENADŻERSKIEGO. | 27 |

I. Wstęp

Niniejsze opracowanie zostało sporządzone w oparciu o następujące akty prawne:

- (i) ustawa z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (Dz.U. z 2016, poz. 1202), dalej także: „**nowa ustawa kominowa**”;
- (ii) ustawa z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (tekst jedn. Dz.U. z 2015 r., poz. 2099 ze zm.), dalej także: „**ustawa kominowa z 2000 r.**”;
- (iii) ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tj. Dz.U. z 2016 r. poz. 902 ze zm.);
- (iv) ustawa z dnia 7 czerwca 2001 r. o zbiorowym zaopatrzeniu w wodę i zbiorowym odprowadzaniu ścieków (tj. Dz.U. z 2015 r. poz. 139, ze zm.), dalej także: „**uzzw**”;
- (v) ustawa z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych (tj. Dz.U. z 2013 r. poz. 1030 ze zm.), dalej także: „**ksh**”;
- (vi) ustawa z dnia 20 grudnia 1996 r. o gospodarce komunalnej (tj. Dz.U. z 2016 r. poz. 573 ze zm.), dalej także: „**ugk**”;
- (vii) ustawa z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (tj. Dz. U. z 2016 r. poz. 446 ze zm.), dalej także: „**usg**”;
- (viii) ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (tj. Dz. U. z 2016 poz. 380 ze zm.), dalej także: „**kc**”.

II. Zakres zastosowania nowej ustawy kominowej

Zgodnie z art. 1 ust. 1 nowej ustawy kominowej, regulują ona sposób wykonywania uprawnień z akcji przysługujących:

- (i) Skarbowi Państwa,
- (ii) jednostkom samorządu terytorialnego lub ich związkom,
- (iii) państwowym osobom prawnym,
- (iv) komunalnym osobom prawnym

– w zakresie kształtowania wynagrodzeń członków organów zarządzających i organów nadzorczych, a także wybranych postanowień umów zawieranych z członkami organów zarządzających.

Należy przy tym zauważyć, że pojęcie „akcje” jest w świetle art. 1 ust. 3 pkt 7 nowej ustawy kominowej rozumiane szeroko i obejmuje zarówno termin „akcje”, jak i „udziały”. W konsekwencji nowa ustawa kominowa znajdzie zastosowanie do wszystkich spółek kapitałowych z udziałem jednostek samorządu terytorialnego – tj. zarówno spółek z ograniczoną odpowiedzialnością, jak i spółek akcyjnych. Powyższy wniosek potwierdza treść art. 14 nowej ustawy kominowej. Zgodnie z nim, w ustawie z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz.U. z 2015 r. poz. 2099) w art. 1 uchyla się pkt 4-7. Oznacza to, że ustawa kominowa z 2000 r. nie będzie już miała zastosowania do

- (i) jednoosobowych spółek prawa handlowego utworzonych przez Skarb Państwa lub jednostki samorządu terytorialnego;
- (ii) spółek prawa handlowego, w których udział Skarbu Państwa przekracza 50% kapitału zakładowego lub 50% liczby akcji;
- (iii) spółek prawa handlowego, w których udział jednostek samorządu terytorialnego przekracza 50% kapitału zakładowego lub 50% liczby akcji;
- (iv) spółek prawa handlowego, w których udział spółek, o których mowa powyżej przekracza 50% kapitału zakładowego lub 50% liczby akcji.

Wobec powyższego należy podkreślić, że stara ustawa kominowa z 2000 r. będzie nadal obowiązywała, jednak w węższym niż dotychczas zakresie¹.

Nowa ustawa kominowa znajdzie natomiast zastosowanie nie tylko do wyżej wymienionych podmiotów, co do których stosowano dotychczas przepisy ustawy z 2000 r., ale także do podmiotów wyjętych spod jej reżimu. Wynika to bowiem z faktu, iż przepisy nowej ustawy kominowej będą stosowane wobec wszystkich podmiotów, których udziały lub akcje posiada Skarb Państwa, jednostki samorządu terytorialnego lub ich związki, państwowe osoby prawne albo komunalne osoby prawne. Nowa ustawa kominowa nie uzależnia bowiem jej stosowania od posiadania przez podmiot publiczny pozycji dominującej w danej spółce. W rezultacie posiadanie przez gminę zaledwie jednej akcji lub udziału w spółce kapitałowej będzie wiązało się z obowiązkiem stosowania przepisów nowej ustawy kominowej.

III. Podmiot uprawniony do wykonywania praw udziałowych

Nowa ustawa kominowa wprowadza pojęcie „podmiotu uprawnionego do wykonywania praw udziałowych”. To na nim będą ciążyły określone obowiązki związane z realizacją postanowień nowej ustawy kominowej. Mowa tutaj w szczególności o podejmowaniu przez „podmiot uprawniony do wykonywania praw udziałowych” działań mających na celu wprowadzenie zasad wynagradzania określonych nową ustawą kominową. Działania te będą polegały przede wszystkim na doprowadzeniu do głosowania przez walne zgromadzenie spółki projektów uchwał ustalających zasady wynagradzania członków organu zarządzającego oraz wynagrodzenie członków organu nadzorczego spółki. Uchwały te będą musiały być zgodne z przepisami nowej ustawy kominowej, a podmiot uprawniony do wykonywania praw udziałowych będzie obowiązany do głosowania za jej uchwaleniem.

¹ Mianowicie, jej stosowanie zostanie ograniczone do następujących podmiotów:

- (i) przedsiębiorstw państwowych;
- (ii) państwowych jednostek organizacyjnych posiadających osobowość prawną, które nie są jednocześnie podmiotami, o których mowa w pkt iv i v, oraz nie są szkołami wyższymi;
- (iii) samorządowych jednostek organizacyjnych posiadających osobowość prawną, które nie są jednocześnie podmiotami, o których mowa w pkt 4, 6 i 7 starej ustawy kominowej;
- (iv) agencji państwowych, bez względu na ich formę organizacyjno-prawną, w tym agencji wykonawczych w rozumieniu ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz.U. z 2013 r. poz. 885, z późn. zm.5);
- (v) instytutów badawczych lub podmiotów, do których stosuje się odpowiednio przepisy o instytutach badawczych;
- (vi) fundacji, w których dotacja ze środków publicznych przekracza 25% rocznych przychodów albo w których mienie pochodzące ze środków publicznych przekracza 25% majątku fundacji na koniec roku kalendarzowego i jego wartość przekracza 10% przychodów tej fundacji;
- (vii) państwowych jednostek budżetowych, z wyjątkiem organów administracji publicznej i organów wymiaru sprawiedliwości oraz podmiotów, których kierownicy podlegają przepisom ustawy z dnia 31 lipca 1981 r. o wynagrodzeniu osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe (Dz.U. z 2011 r. Nr 79, poz. 430, z późn. zm.6);
- (viii) samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej.

Ustawodawca zaliczył do „grupy podmiotów uprawnionych do wykonywania praw udziałowych” podmioty reprezentujące:

- (i) Skarb Państwa,
- (ii) jednostki samorządu terytorialnego lub ich związki,
- (iii) państwowe osoby prawne,
- (iv) komunalne osoby prawne

– w zakresie wykonywania praw z akcji (udziałów) przysługujących tym podmiotom.

Zgodnie natomiast z art. 12 ust. 4 ukg „w jednoosobowych spółkach jednostek samorządu terytorialnego funkcję zgromadzenia wspólników (walnego zgromadzenia) pełnią organy wykonawcze tych jednostek samorządu terytorialnego”. Przepis ten jest przepisem szczególnym w stosunku do art. 156 i 303 § 1 KSH. Zgodnie z tymi przepisami w przypadku spółek jednoosobowych wszystkie uprawnienia zgromadzenia wspólników lub walnego zgromadzenia wykonuje wspólnik. W przypadku jednoosobowych spółek jednostek samorządu terytorialnego (dalej także: „jst”) funkcję zgromadzenia wspólników pełnią organy jst. Wobec sposobu reprezentacji funkcję tę będą w praktyce pełniły organy wykonawcze tych podmiotów.

W przypadku gmin, które realizują zadanie w zakresie zbiorowego zaopatrzenia w wodę i zbiorowego odprowadzania ścieków, organem tym będzie wójt (burmistrz, prezydent miasta)². Jak przy tym wskazał Wojewódzki Sąd Administracyjny we Wrocławiu w wyroku z dnia 11 stycznia 2005 r. w sprawie 3/II SA/Wr 2377/03 „*wykonywanie uprawnień z udziałów lub akcji należy do sfery majątkowej. Podejmowanie decyzji dotyczących kształtu organów wewnętrznych spółek jest związane z prawami wynikającymi wprost z prawa do akcji i udziałów. W systemie organów gminy w zakresie wyłącznej kompetencji wójta gminy dotyczącej gospodarowania mieniem komunalnym znajduje się także uprawnienie do wykonywania przysługujących gminie praw z udziałów i akcji. Podejmowanie decyzji dotyczących kandydatów na członków organów kontrolnych w spółkach prawa handlowego, w których gmina posiada udziały lub akcje, należy zatem do wyłącznej kompetencji wójta/burmistrza*”.

W przypadku natomiast spółek, które nie są spółkami jednoosobowymi jst, wykonywanie uprawnień właścicielskich następuje zgodnie ze sposobem reprezentacji wskazanym w statucie lub ustawie. W doktrynie wskazuje się natomiast, iż nie ma przeszkód, aby uprawnienia te były wykonywane przez pełnomocników ustanowionych przez organy wykonawcze jst. Taki sposób realizacji uprawnień dotyczy zarówno spółek jednoosobowych jak również tych podmiotów, gdzie jst jest jednym z wielu udziałowców³.

IV. Stosowanie nowej ustawy kominowej na przykładzie przedsiębiorstwa wodociągowo-kanalizacyjnego

Zgodnie z art. 2 pkt 4 uzzw przedsiębiorstwem wodociągowo-kanalizacyjnym jest przedsiębiorca w rozumieniu przepisów o swobodzie działalności gospodarczej, jeżeli prowadzi działalność gospodarczą w zakresie zbiorowego zaopatrzenia w wodę lub zbiorowego odprowadzania ścieków, oraz gminne jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej, prowadzące tego rodzaju działalność. Jednocześnie

² J. Zięty, *Ustawa o gospodarce komunalnej. Komentarz*, Warszawa 2012.

³ *Ibidem*. W tym ostatnim zakresie można spotkać w doktrynie pogląd odmienny, negujący możliwość wykonywania uprawnień zgromadzenia wspólników lub walnego zgromadzenia jednoosobowych spółek samorządowych przez pełnomocników lub osoby upoważnione. Zob. M. Szydło, *Komentarz do ustawy o gospodarce komunalnej*, s. 464.

ustawodawca w art. 3 ust. 1 uzww nałożył na gminy zadanie w zakresie zbiorowego zaopatrzenia w wodę i zbiorowego odprowadzania ścieków⁴.

Zgodnie z art. 9 ust. 1 usg gmina, w celu wykonywania swoich zadań, może tworzyć jednostki organizacyjne. W praktyce mogą być to podmioty dwojakiego rodzaju: po pierwsze, jednostki funkcjonujące w strukturze organizacyjnej gmin, a po drugie jednostki funkcjonujące poza nią, posiadające odrębną osobowość prawną⁵. Należy przy tym zauważyć, że szczegółowe zasady wykonywania zadań publicznych przez gminy reguluje ustawa z dnia 20 grudnia 1996 r. o gospodarce komunalnej. I tak, art. 2 ugk stanowi, że gospodarka komunalna może być prowadzona przez jednostki samorządu terytorialnego w szczególności w formach samorządowego zakładu budżetowego lub spółek prawa handlowego.

Nie wchodząc w tym miejscu w szczegóły dotyczące form prawnych w jakich mogą funkcjonować PWiK, należy zauważyć, że nowa ustawa kominowa znajdzie zastosowanie wyłącznie do części przedsiębiorstw wodociągowo-kanalizacyjnych. Wynika to z faktu, że ma ona zastosowanie do podmiotów reprezentujących jst lub ich związki, w zakresie wykonywania praw z akcji (udziałów) przysługujących tym podmiotom. Tym samym będzie ona dotyczyła przede wszystkim tych PWiK, które funkcjonują w formie spółek kapitałowych, tj. spółki z ograniczoną odpowiedzialnością lub spółki akcyjnej. Jej przepisy nie będą natomiast wpływały na zasady kształtowania wynagrodzenia kadry zarządzającej w zakładach budżetowych. W tym zakresie nadal będą obowiązywały przede wszystkim przepisy ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tj. Dz.U. z 2016 r. poz. 902 ze zm.).

V. Obowiązki wynikające z nowej ustawy kominowej

Główny ciężar wdrożenia przepisów nowej ustawy kominowej ciąży na podmiocie uprawnionym do wykonywania praw udziałowych. Zgodnie z art. 2 ust. 1 nowej ustawy kominowej jest on obowiązany podejmować działania mające na celu ukształtowanie i stosowanie w spółce zasad wynagradzania członków organu zarządzającego i członków organu nadzorczego określonych tą ustawą. Wykonanie tego obowiązku polega w szczególności na:

- 1) doprowadzeniu do głosowania przez walne zgromadzenie spółki projektów uchwał w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków organu zarządzającego i członków organu nadzorczego spółki zgodnie z ustawą oraz oddaniu głosów za ich uchwaleniem;
- 2) odebraniu od kandydata na członka organu nadzorczego wskazanego przez podmiot uprawniony do wykonywania praw udziałowych oświadczenia, o którym mowa w art. 3 ust. 1 nowej ustawy kominowej.

VI. Doprowadzenie do głosowania projektów uchwał w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń kadry zarządzającej

Wykonanie obowiązku, o którym mowa w art. 2 ust. 2 pkt 1 nowej ustawy kominowej, będzie wymagało przeprowadzenia analiz aktualnego systemu wynagrodzeń, a następnie przygotowania nowych zasad wynagradzania członków organów zarządzających i nadzorczych przedsiębiorstw. Należy przy tym zauważyć, że ramy systemu wynagrodzeń kadry zarządzającej spółkami, w których udziały lub akcje mają wskazane podmioty publiczne, kształtują poszczególne przepisy nowej ustawy kominowej.

⁴ B. Rakoczy, *Umowa o zaopatrzenie...* op. cit.

⁵ B. Brynczak, *Komentarz...* op. cit. pkt 5.3.

O ile przy tym pełna realizacja tego obowiązku będzie stosunkowo prosta w przypadku spółek jednoosobowych, o tyle mogą pojawić się pewne trudności w przypadku spółek o kapitale mieszanym. Należy bowiem zauważyć, że w myśl art. 245 ksh uchwały zgromadzenia wspólników zapadają bezwzględną większością głosów, jeżeli przepisy ksh lub umowa spółki nie stanowią inaczej⁶. Ustawodawca przewidział podobną większość w przypadku uchwał podejmowanych przez walne zgromadzenie (art. 414 ksh). Co więcej, umowa spółki może nakładać stosowne wymagania co do quorum. W praktyce może się zatem okazać, że podmiot publiczny – mimo podjęcia stosownych starań – nie zdoła doprowadzić do przyjęcia uchwał w sprawie wynagrodzeń, które będą zgodne z wymogami określonymi w nowej ustawie kominowej.

Niemniej jednak, powyższy problem będzie dotyczył przede wszystkim spółek kapitałowych z mniejszościowym udziałem Skarbu Państwa. Biorąc pod uwagę strukturę właścicielską przedsiębiorstw wod-kan wydaje się, że podejmowanie uchwał w sprawie wynagrodzeń będzie uzależnione jedynie od sprawności wójta (burmistrza, prezydenta miasta), który jest podmiotem uprawnionym do wykonywania praw z udziałów i akcji w spółkach gminy.

VII. Obowiązki członków organów nadzorczych

Na okoliczność niepodjęcia przez walne zgromadzenie uchwały w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków organu zarządzającego ustawodawca przewidział dodatkowy sposób wpływu na wynagrodzenia kadry zarządzającej. Mianowicie, w przypadku nie podjęcia przez walne zgromadzenie uchwały w sprawie wynagrodzeń, pomimo podjęcia działań, o których mowa w art. 2 pkt 1 nowej ustawy kominowej, podmiot uprawniony do wykonywania praw udziałowych przekazuje członkom organu nadzorczego wskazanym przez podmiot uprawniony do wykonywania praw udziałowych informacje o konieczności wykonania obowiązku o którym mowa w art. 3 ust. 2 analizowanej ustawy. Chodzi tutaj mianowicie o obowiązek kształtowania w spółce wynagrodzeń członków organu zarządzającego zgodnie z przepisami nowej ustawy kominowej. Przejawem realizacji tego obowiązku jest natomiast wykonywanie uprawnień wynikających z przepisów prawa oraz postanowień statutu dotyczących organu nadzorczego, w szczególności przy podejmowaniu uchwał.

Formalno-prawną formą zabezpieczenia wykonania wyżej wymienionego obowiązku jest obligatoryjne oświadczenie składane przez kandydatów na członka organu nadzorczego wskazanego przez podmiot uprawniony do wykonywania prawa właścicielskich (zob. art. 3 ust. 1 nowej ustawy kominowej).

VIII. Zasady kształtowania wynagrodzeń członków organów zarządzających.

Nowa ustawa kominowa istotnie zmienia sposób ustalania wysokości wynagrodzenia kadry zarządzającej. Dotyczy to również kadry zarządzającej przedsiębiorstw wod-kan działających w formie spółek prawa handlowego. Mianowicie, nowa ustawa kominowa wprowadza mechanizm wymuszający ustalenie wysokości wynagrodzeń w sposób uzależniony od bieżącej sytuacji spółki, jej wielkości oraz skali prowadzonej działalności. Co więcej, nowa ustawa kominowa przewiduje możliwość premiowania menedżerów.

Należy zatem zauważyć, że w przeciwieństwie do ustawy kominowej z 2000 r. wynagrodzenie członka organu zarządzającego (najczęściej członka zarządu) nie będzie już ustalane w granicach maksymalnych

⁶ A. Koch, J. Napierała (red.), *Prawo spółek handlowych*, Warszawa 2015, s.330.

stawek, ale będzie dużo **bardziej elastyczne**. Jego wysokość będzie ustalana w specjalnych uchwałach: w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków organu zarządzającego oraz w uchwałach w sprawie kształtowania wynagrodzeń członków organu zarządzającego (zwane dalej także: „**uchwałami w sprawie wynagrodzeń**”).

Zgodnie z art. 4 nowej ustawy kominowej, wynagrodzenie członka organu zarządzającego będzie składało się z dwóch części:

- (i) **stałej** (podstawowe wynagrodzenie zasadnicze zależne od wielkości podmiotu) oraz
- (ii) **zmiennej** (nagrody rocznej, uzupełniającej, zależnej od realizacji celów).

Należy przy tym zauważyć, że wynagrodzenie członka organu nadzorczego będzie składało się wyłącznie z części stałej. Co więcej, art. 5 nowej ustawy kominowej określa obligatoryjne oraz fakultatywne elementy uchwały w sprawie wynagrodzeń.

IX. Wysokość wynagrodzenia członka zarządu.

A. Przepisy ogólne

Zgodnie z art. 4 ust. 2 część stałą wynagrodzenia członka organu zarządzającego ustala się z uwzględnieniem skali działalności spółki, w szczególności wartości jej aktywów, osiąganych przychodów i wielkości zatrudnienia. Dla obliczenia części stałej wynagrodzenia ustawodawca wprowadził tzw. „**widelki**”, tj. dolne i górne stawki wynagrodzenia, które powinna otrzymywać osoba pełniąca funkcję w organie zarządzającym daną spółką.

Ustawodawca wyodrębnił pięć grup płacowych. W pierwszej z nich „widelki” zostały ustanowione na poziomie od jednokrotności do trzykrotności podstawy wymiaru. Zgodnie natomiast z nową ustawą kominową, podstawa wymiaru jest definiowana jako „wysokość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego” i wynosi obecnie 4280,39 zł⁷. W przypadku piątej grupy płacowej wysokość stałej części wynagrodzenia członka organu zarządzającego ustala się od siedmiokrotności do piętnastokrotności podstawy wymiaru.

B. Stała część wynagrodzenia

Zaklasyfikowanie spółki do jednej z pięciu grup płacowych determinowane jest następującymi wskaźnikami:

- (i) wielkością średniorocznego zatrudnienia;
- (ii) wysokością rocznego obrotu netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz operacji finansowych;
- (iii) sumą aktywów bilansu spółki.

Warto przy tym zauważyć, iż zgodnie z art. 4 ust. 7 nowej ustawy kominowej, w przypadku grup kapitałowych, skala działalności przedsiębiorców dominujących powinna uwzględniać także działalność

⁷ Obwieszczenie Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 20 stycznia 2016 r. w sprawie przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2015 r. (Dz. GUS z 22.01.2016 r., poz. 2).

spółek córek. Innymi słowy, w przypadku podmiotu dominującego, ustalenie właściwej grupy płacowej wymaga zsumowania liczby pracowników, przychodów oraz wartości aktywów ze wszystkich powiązanych z nim spółek.

Warunkiem zaliczenia spółki do jednej z pięciu grup płacowych jest spełnienie, co najmniej w jednym z ostatnich dwóch lat obrotowych przynajmniej dwóch przesłanek przedstawionych w poniższej tabeli:

| Lp. | Zatrudnienie (średniorocznie) | Roczny obrót netto (euro) | Suma aktywów (euro) | Wielokrotność podstawy wymiaru |
|-----|-------------------------------|---|---|--------------------------------|
| 1 | do 10 | poniżej 2 mln | poniżej 2 mln | 1-3 |
| 2 | 11-50 | powyżej 2 mln i nie więcej niż 10 mln | powyżej 2 mln i nie więcej niż 10 mln | 2-4 |
| 3 | 51-250 | powyżej 10 mln i nie więcej niż 50 mln | powyżej 10 mln i nie więcej niż 43 mln | 3-5 |
| 4 | 251-1250 | powyżej 50 mln i nie więcej niż 250 mln | powyżej 43 mln i nie więcej niż 215 mln | 4-8 |
| 5 | od 1251 | powyżej 250 mln | powyżej 215 mln | 7-15 |

Przykład: Przedsiębiorstwo wod-kan sp. z o.o. z siedzibą w A zatrudnia 48 pracowników. W 2015 r. spółka osiągnęła roczny obrót netto ze sprzedaży towarów i usług na poziomie 11,5 mln Euro. Suma aktywów jej bilansu sporządzonego na koniec 2015 r. była wyższa niż równowartość 10 mln Euro.

Czy prezes zarządu sp. z o.o. z siedzibą w A może po 9 września 2016 r. otrzymać miesięczne wynagrodzenie stałe w wysokości 21 tys. zł?

Tak. Zgodnie z art. 4 ust. 2 pkt 3 nowej ustawy kominowej, część stałą wynagrodzenia członka organu zarządzającego ustala się z uwzględnieniem skali działalności spółki, w szczególności wartości jej aktywów, osiągniętych przychodów i wielkości zatrudnienia, w wysokości: od trzykrotności do pięciokrotności podstawy wymiaru – dla spółki, która w co najmniej jednym z dwóch ostatnich lat obrotowych spełniła przynajmniej dwie poniższe przesłanki:

- zatrudniała średniorocznie co najmniej 51 pracowników,
- osiągnęła roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz operacji finansowych wyższy niż równowartość w złotych 10 milionów euro,
- sumy aktywów jej bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat były wyższe niż równowartość w złotych 10 milionów euro;

Wobec powyższego wystarczy spełnienie tylko dwóch przesłanek, aby zakwalifikować daną spółkę do odpowiedniej grupy płacowej. W przedmiotowym przypadku spółka nie spełnia przesłanki średniorocznej liczby pracowników (nie zatrudnia co najmniej 51 pracowników), aczkolwiek spełnia pozostałe przesłanki (obrotu i sumy aktywów). Wobec powyższego członkowie zarządu tej spółki mogą otrzymywać wynagrodzenie nie wyższe niż 5-krotność podstawy wymiaru, która wynosi w 2016 r. 4280,39 zł.

Analizując przedziały przedstawione w powyższej tabeli należy zauważyć, iż spora część spółek komunalnych, w tym przedsiębiorstw wod-kan, zwłaszcza działających poza największymi miastami, znajdzie się w pierwszej, drugiej lub trzeciej grupie płacowej. Teoretycznie może to dla kadry zarządzającej tymi spółkami oznaczać obniżenie dopuszczalnego limitu wynagrodzenia, w stosunku do wcześniej obowiązujących reguł wynikających z ustawy kominowej z 2000 r. Wynika to bowiem z faktu, iż na gruncie

nowej ustawy kominowej maksymalna wielokrotność podstawy wymiaru dla tych grup płacowych wyniesie (w zależności od grupy płacowej) 3-krotność, 4-krotność lub 5-krotność podstawy wymiaru. Tymczasem w świetle art. 8 pkt 3 ustawy kominowej z 2000 r. limit wynagrodzeń kadry zarządzającej dla wszystkich spółek z większościowym udziałem jednostek samorządu terytorialnego wynosił 6-krotność podstawy wymiaru.

W praktyce jednak limit 6-krotności podstawy wymiaru był dotychczas iluzoryczny. Wynikało to z możliwości wyłączenia przepisów ustawy kominowej z 2000 r. w trybie jej art. 3. Warunkiem zastosowania tego wyłączenia było zawarcie kontraktu menedżerskiego w ramach prowadzonej działalności gospodarczej, z jednoczesnym ustanowieniem zabezpieczenia osobowego lub rzeczowego ewentualnych roszczeń powstałych z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania umowy. Alternatywą dla ustanowienia zabezpieczenia była również możliwość ubezpieczenia osoby wskazanej do pełnienia funkcji członka zarządu od odpowiedzialności cywilnej powstałej w związku z zarządzaniem.

Określone w nowej ustawie kominowej „widelki” nie mają charakteru bezwzględnie wiążącego⁸. W pewnych sytuacjach część stała wynagrodzenia członka organu zarządzającego może być inna niż ta wskazana w art. 4 ust. 2 nowej ustawy kominowej (zob. tabela). Taką możliwość ustawodawca przewidział w przypadku wystąpienia szczególnych okoliczności dotyczących spółki albo rynku, na którym ona działa. W art. 4 ust. 3 zostały wskazane przykładowe okoliczności, w których możliwe jest przekroczenie ustawowych widełek. Wśród nich przewidziano m.in. realizację programu inwestycyjnego znacząco przekraczającego wartość aktywów trwałych spółki, a także sytuację w której spółka funkcjonuje krócej niż rok.

Ustawodawca nie przesądził przy tym czy możliwe jest wyłącznie „zwiększenie”, czy też „zmniejszenie” wyznaczonych przez widelki limitów. Wynika to z art. 4 ust. 3 nowej ustawy kominowej, w którym jednoznacznie wskazano, że „projekt uchwały w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków organu zarządzającego (...) może przewidywać inną wysokość części stałej wynagrodzenia”. .

Należy jednak podkreślić, że w przypadku oddania głosów za uchwałą ustalającą wysokość części stałej wynagrodzenia członka organu zarządzającego w wyższej wysokości niż określona zgodnie z art. 4 ust. 2 nowej ustawy kominowej, podmiot uprawniony do wykonywania praw udziałowych sporządza pisemne uzasadnienie i publikuje je na swojej stronie podmiotowej w Biuletynie Informacji Publicznej. Wymogu takiego ustawodawca nie przewidział w przypadku zastosowania wynagrodzenia niższego niż modelowe, o którym mowa w art. 4 ust. 2.

Co więcej, ustawodawca przewidział ograniczenia w stosowaniu powyższego wyjątku. I tak, przy ustalaniu części stałej wynagrodzenia członka organu zarządzającego spółek będących spółkami publicznymi⁹ przepis art. 4 ust. 3 stosuje się, z tym że ustalenie części stałej wynagrodzenia członka organu zarządzającego w innej wysokości niż określona zgodnie z ust. 2 wymaga uprzedniego przeprowadzenia porównania tak ustalonego wynagrodzenia z wysokością wynagrodzeń członków organów zarządzających spółek publicznych o podobnej skali lub przedmiocie działalności, a wyniki porównania przedstawia się w pisemnym uzasadnieniu uchwały, o której mowa w ust. 3.

⁸ Wypowiedź Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Skarbu Państwa Filip Grzegorzcyka podczas 22-go posiedzenia Senatu Rzeczypospolitej Polskiej w dniach 6 i 7 lipca 2016 r.: *„Wszyscy oczywiście będą musieli się stosować do Ustawy [nowej ustawy kominowej – wtrącenie JB], bo jest to akt powszechnie obowiązujący w naszym kraju (...) Jednak to wcale nie oznacza, że w każdym przypadku te widelki, które są w niej określone – widelki, które nazwałbym widelkami indykatywnymi – trzeba będzie stosować. Chodzi mi o to, krótko mówiąc, że samorząd terytorialny nie będzie mógł powiedzieć, że musi podnosić pensje, bo wynika to z ustawy. To nieprawda. (...) widelki zostały ustalone na podstawie badań, ale do pewnego stopnia jest to arbitralne. Jeżeli samorząd uzna, że nie stać go na to, to po prostu wyznaczy niższe wynagrodzenie.”*

⁹ Przez spółkę publiczną należy rozumieć spółkę, w której co najmniej jedna akcja jest zdematerializowana w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi (Dz. U. z 2014 r. poz. 94, z późn. zm.), z wyjątkiem spółki, której akcje zostały zarejestrowane na podstawie art. 5a ust. 2 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi.

Innymi słowy, w przypadku spółek notowanych na giełdzie papierów wartościowych możliwość wykroczenia poza widełki ustawowe przy ustalaniu wynagrodzenia powstaje dopiero po przeprowadzeniu stosownych badań porównawczych. Niemniej z punktu widzenia spółek komunalnych sytuacja, o której mowa w art. 4 ust. 4 pkt 1 nowej ustawy kominowej ma znaczenie marginalne.

Znacznie istotniejsza natomiast może być dla przedsiębiorstw wod-kan norma wynikająca z art. 4 ust. 4 pkt 2 nowej ustawy kominowej. W świetle tego przepisu, przy ustalaniu części stałej wynagrodzenia członka organu zarządzającego podmiotów, których przeważający przedmiot działalności gospodarczej polega na zarządzaniu aktywami podmiotów trzecich – uwzględnia się wyłącznie przesłankę sumy aktywów bilansu, przy czym przez aktywa rozumie się również aktywa powierzone w zarządzanie.

Na tym tle powstaje bowiem pytanie o stosowanie tego przepisu w odniesieniu do przedsiębiorstw wod-kan, którym gmina udostępniła Infrastrukturę wodociągowo-kanalizacyjną swojej spółce (przedsiębiorstwu wod-kan) np. w oparciu o umowę dzierżawy. Takie przypadki są znane w praktyce¹⁰ i mogą rodzić pytanie o to, czy nie mamy w tym wypadku do czynienia z sytuacją, w której „przeważający przedmiot działalności gospodarczej polega na zarządzaniu aktywami podmiotów trzecich”. Na tym etapie trudno jednoznacznie rozstrzygnąć tę kwestię. W tym miejscu można jedynie zasygnalizować, iż teoretycznie jest możliwa taka ścieżka interpretacyjna, co może mieć istotne znaczenie dla części przedsiębiorstw wod-kan.

C. Zmienna część wynagrodzenia.

Drugim elementem wynagrodzenia członka organu zarządzającego jest tzw. część zmienna, tj. wynagrodzenie uzupełniające za rok obrotowy. Wyplacenie tego składnika wynagrodzenia będzie uzależnione od poziomu realizacji celów zarządczych dla wszystkich lub niektórych jego członków. Stanowi ono zatem odpowiednik dotychczasowej nagrody rocznej określonej w ustawie kominowej z 2000 r.

Należy przy tym podkreślić że w przypadku spółek realizujących misję publiczną albo spółek realizujących zadania publiczne, przy określeniu celów zarządczych, ich wagi oraz kryteriów ich realizacji i rozliczania uwzględnia się także stopień realizacji misji publicznej albo stopień realizacji zadań publicznych, w okresie stanowiącym podstawę ustalenia wynagrodzenia uzupełniającego.

Wydaje się przy tym, że w gronie spółek realizujących zadania publiczne mogą znaleźć się także przedsiębiorstwa wodociągowo-kanalizacyjne. Zgodnie bowiem z art. 1 ust. 3 pkt 11, przez spółkę należy przez to rozumieć spółkę, na którą ustawa albo statut nakłada dodatkowe obowiązki w zakresie realizacji celów publicznych, o których mowa w art. 6 ustawy z dnia 21 sierpnia 1997 r. o gospodarce nieruchomościami (Dz. U. z 2015 r. poz. 1774 i 1777 oraz z 2016 r. poz. 65). Zgodnie natomiast z art. 6 pkt 3 wyżej przywołanej ustawy celami publicznymi w rozumieniu ustawy jest m.in. budowa i utrzymywanie publicznych urządzeń służących do zaopatrzenia ludności w wodę, gromadzenia, przesyłania, oczyszczania i odprowadzania ścieków oraz odzysku i unieszkodliwiania odpadów, w tym ich składowania.

Nie ulega zatem wątpliwości, iż np. PWiK, które są powoływane zwykle przez gminy w celu realizacji zadania polegającego na zbiorowym zaopatrzeniu w wodę i zbiorowym odprowadzaniu ścieków, posiadają obowiązki związane z budową i utrzymaniem urządzeń wskazanych w art. 6 pkt 3 ustawy z dnia 21 sierpnia 1997 r. o gospodarce nieruchomościami. Stąd też wydaje się, że należy kwalifikować je na gruncie nowej ustawy kominowej jako „spółki realizujące zadania publiczne”.

W praktyce mogą zatem powstać wątpliwości jakie będą kryteria oceny „stopnia realizacji zadań publicznych” przez przedsiębiorstwa wod-kan. W celu zatem uniknięcia sporów dotyczących wypłaty części zmiennej dla kadry zarządczej tego rodzaju spółkami, zasadnym wydaje się zawarcie stosownych

¹⁰ Zob. np. stan faktyczny na kanwie wyrok Wojewódzkie Sąd Administracyjny w Szczecinie z dnia 7 maja 2015 r. (sygn. akt I SA/Sz 3/15).

postanowień w treści uchwał w sprawie wynagrodzeń. Może to być szczególnie istotne w początkowej fazie funkcjonowania nowej ustawy kominowej, kiedy jeszcze nie będzie ukształtowane orzecznictwo sądowe dotyczącej tej kwestii.

D. Wysokość wynagrodzenia zmiennego.

Wysokość wynagrodzenia części zmiennej wynagrodzenia nie może co do zasady przekroczyć 50% wynagrodzenia podstawowego członka organu zarządzającego w poprzednim roku obrotowym. W przypadku spółek publicznych oraz największych spółek, zaliczanych do piątej grupy płacowej¹¹, próg ten jest dwa razy wyższy, tj. nie może przekroczyć 100% wynagrodzenia podstawowego członka organu zarządzającego w poprzednim roku obrotowym.

E. Cele zarządcze

Przykładowe cele zarządcze ustawodawca wskazał w art. 4 ust. 6 nowej ustawy kominowej. Wśród nich pojawia się m.in. wzrost zysku netto, osiągnięcie albo zmiana wielkości produkcji albo sprzedaży, czy też zmniejszenie strat. O ile przy tym mierzalność wyżej wymienionych celów jest stosunkowo prosta, o tyle pewne trudności może nastęrczać weryfikacja realizacji celów o charakterze strategicznym i planistycznym, a takie cele zarządcze również zostały przez ustawodawcę wymienione.

Na marginesie wypada zauważyć, że wynagrodzenie uzupełniające członka organu zarządzającego, będzie przysługiwało dopiero po zatwierdzeniu sprawozdania zarządu z działalności spółki oraz sprawozdania finansowego spółki za ubiegły rok obrotowy oraz udzieleniu temu członkowi organu zarządzającego absolutorium z wykonania przez niego obowiązków przez walne zgromadzenie (zob. art. 4 ust. 9 nowej ustawy kominowej).

X. Uchwała w sprawie wynagrodzeń członków zarządu.

A. Obligatoryjne elementy uchwały.

Ustawodawca wiele miejsca poświęcił treści projektów uchwał w sprawie wynagrodzeń. W literaturze pojawiło się przy tym stanowisko, że brak elementów obligatoryjnych, o których mowa w art. 5 ust. 1 nowej ustawy kominowej może stanowić podstawę do wytoczenia powództwa o stwierdzenie jej nieważności¹². Pogląd ten wymaga jednak weryfikacji, z uwagi na fakt, że ustawodawca wskazuje jedynie na elementy „projektu” uchwały. W praktyce zatem o ostatecznej treści uchwały decydować będzie siła głosów na walnym zgromadzeniu tudzież zgromadzeniu wspólników. Jeśli zatem podmiot publiczny będzie w mniejszości i dojdzie do wyeliminowania jednego z elementów obligatoryjnych, jej zakwestionowanie może okazać się w praktyce problematyczne. Oczywiście, możliwość zaskarżenia ustawy nie zawierającej elementów obligatoryjnych będzie można rozważyć, jeżeli podmiot publiczny był jedynym udziałowcem w

¹¹ Zgodnie z art. 4 ust. 2 pkt nowej ustawy kominowej, do tej grupy ustawodawca zaliczył spółkę, która w co najmniej jednym z dwóch ostatnich lat obrotowych spełniła przynajmniej dwie poniższe przesłanki:

a) zatrudniała średniorocznie co najmniej 1251 pracowników,
b) osiągnęła roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz operacji finansowych wyższy niż równowartość w złotych 250 milionów euro,
c) sumy aktywów jej bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat były wyższe niż równowartość w złotych 215 milionów euro.

¹² Tak m.in. K. Sienkiewicz, A. Kicińska, *Nowa ustawa kominowa: koniec z fikcyjnymi limitami*, „Dziennik Gazeta Prawna” z dnia 29-31 lipca 2016 r. nr 146 (4293).

spółce handlowej. W takiej bowiem sytuacji ciąży na nim obowiązek podejmowania działań mających na celu urzeczywistnienie przepisów nowej ustawy kominowej.

Abstrahując od wyżej zasygnalizowanych wątpliwości prawnych, projekty uchwał w sprawie wynagrodzeń przewidują, że:

- (i) 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;
- (ii) istnieje możliwość wypowiedzenia przez spółkę umowy, o której mowa w pkt 1, przy czym umowa ta **może określać różne terminy wypowiedzenia, zależne od okresu jej wykonywania, jednak nie dłuższe niż 3 miesiące**, jak też może przewidywać, że termin wypowiedzenia upływa z końcem miesiąca kalendarzowego;
- (iii) członek organu zarządzającego **nie będzie pobierał 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;
- (iv) umowa, o której mowa w pkt 1, zawiera **obowiązek informowania przez członka organu zarządzającego o zamiarze pełnienia funkcji w organach innej spółki handlowej, nabyciu w niej akcji oraz może przewidywać zakaz pełnienia funkcji w organach jakiejkolwiek innej spółki handlowej lub wprowadzać inne ograniczenia dotyczące działalności członka organu zarządzającego**.

B. Fakultatywne elementy uchwały.

Wśród fakultatywnych elementów projektów uchwał w sprawie wynagrodzeń ustawodawca wymienił:

- (i) uprawnienia członków organu zarządzającego **do korzystania z określonych urządzeń technicznych oraz zasobów stanowiących mienie spółki**;
- (ii) **wysokość odprawy** dla członków organu zarządzającego, o której mowa w art. 7;
- (iii) **wysokość i warunki przyznania członkom organu zarządzającego odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji**, o którym mowa w art. 8;
- (iv) **w jakiej części wypłata wynagrodzenia uzupełniającego jest uzależniona od terminu, nie dłuższego niż 36 miesięcy, i warunków, w szczególności powodujących utratę prawa do otrzymania wynagrodzenia uzupełniającego w całości albo w części, jeżeli w oznaczonym w umowie terminie zajądą okoliczności mające wpływ na realizację określonych w umowie celów zarządczych**.

C. Odprawa oraz umowa o zakazie konkurencji

Instytucja odprawy oraz umowy o zakazie konkurencji wywodzi się z prawa pracy, ale jest również stosowana w kontraktach menedżerskich zawieranych pomiędzy członkami kadry zarządzającej a spółką. Obie te instytucje przewidują specjalne przysporzenia na rzecz pracownika (menedżera). Należy jednak podkreślić, że **każda z nich służy realizacji zupełnie innych celów**.

O ile bowiem **odprawa chroni interesy pracownika**, o tyle głównym **celem umowy o zakazie konkurencji jest ochrona interesu pracodawcy**. Podstawowym celem odprawy jest zapewnienie osłony socjalnej pracownikom, którzy tracą pracę w okolicznościach i z przyczyn przez siebie niezawinionych.

Umowa o zakazie konkurencji chroni natomiast pracodawcę przed możliwymi jego naruszeniami ze strony jego byłych pracowników, którzy mogą wykorzystać tajemnice przedsiębiorstwa w sposób naruszający jego interesy¹³.

Stosowanie obu tych instytucji prawnych wobec kadry menedżerskiej było często nadużywane, a tym samym prowadziło do wielu patologicznych zjawisk. Celem regulacji zawartych w nowej ustawie kominowej jest ograniczenie swobody w zakresie kształtowania wysokości odpraw oraz zasadach, na których zawierane są umowy o zakazie konkurencji. Kwestię tych instytucji zostały uregulowane w art. 7 oraz 8 nowej ustawy kominowej.

Na gruncie nowej ustawy kominowej odprawa jest instytucją fakultatywną. Uchwała w sprawie wynagrodzenia może dopuszczać przyznanie odprawy dla członka organu zarządzającego w przypadku rozwiązania lub wypowiedzenia umowy o świadczenie usług zarządzania. Ustawodawca ogranicza jednak wysokość odpraw jakie mogą być wypłacane członkom kadr zarządzających. Zgodnie z art. 7 nowej ustawy kominowej wysokość odprawy nie może przekroczyć trzykrotności części stałej miesięcznego wynagrodzenia. Co więcej, warunkiem przyznania odprawy jest pełnienie przez członka organu zarządzającego tej funkcji przez okres co najmniej dwunastu miesięcy przed rozwiązaniem umowy o świadczenie usług zarządzania. Art. 7 nowej ustawy kominowej przewiduje także utratę prawa do odprawy przez członka organu zarządzającego, w sytuacji gdy dopuścił się naruszenie podstawowych obowiązków wynikających z umowy o świadczenie usług zarządzania.

Jeszcze bardziej szczegółowo zostały opisane elementy uchwały, które dotyczą „umowy o zakazie konkurencji”. Podobnie jak w przypadku odprawy ma ona charakter fakultatywny. Jeżeli organ właścicielski zdecyduje się ustanowić tego rodzaju instrument prawny, projekt uchwał w sprawie wynagrodzeń określa że:

- (i) zakaz konkurencji po ustaniu stosunku będącego podstawą pełnienia funkcji może być ustanowiony jedynie w przypadku pełnienia funkcji przez członka organu zarządzającego przez okres co najmniej trzech miesięcy;
- (ii) umowa o zakazie konkurencji z członkiem organu zarządzającego spółki może przewidywać okres zakazu konkurencji nieprzekraczający sześciu miesięcy po ustaniu pełnienia funkcji;
- (iii) nie jest dopuszczalne zawarcie umowy o zakazie konkurencji po rozwiązaniu lub wypowiedzeniu umowy o świadczenie usług zarządzania z członkiem organu zarządzającego;
- (iv) w razie niewykonania lub nienależytego wykonania przez członka organu zarządzającego spółką umowy o zakazie konkurencji będzie on zobowiązany do zapłaty kary umownej na rzecz spółki, nie niższej niż wysokość odszkodowania przysługującego za cały okres zakazu konkurencji;
- (v) zakaz konkurencji przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa o zakazie konkurencji, w razie podjęcia się pełnienia przez członka organu zarządzającego funkcji w innej spółce.

Należy zatem zauważyć, że przepisy dotyczące warunków ustanawiania umów o zakazie konkurencji są rozbudowane i w sposób jednoznaczny chronią interes spółki, w której udziały posiada podmiot publiczny. Co więcej, w sprawach określonych w art. 8 ust. 1 nowej ustawy kominowej, przepisy art. 101¹ § 1 oraz art. 101²–101⁴ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502, z późn. zm.)

¹³ M. M. Gersdorf, *Kodeks pracy. Komentarz, wyd. III*, Lexis Nexis 2014. Stosowanie obu tych instytucji prawnych wobec kadry menedżerskiej było często nadużywane co prowadziło do wielu patologii, a w konsekwencji spotykało się z szeroką krytyką społeczną. W konsekwencji celem regulacji zawartych w nowej ustawie kominowej jest ograniczenie swobody w zakresie kształtowania wysokości odpraw oraz zasadach, na których zawierane są umowy o zakazie konkurencji.

stosuje się odpowiednio, przy czym odszkodowanie za każdy miesiąc, o którym mowa w tych przepisach, nie może być wyższe niż 100% wynagrodzenia miesięcznego podstawowego otrzymanego przez członka organu zarządzającego przed ustaniem pełnienia funkcji.

XI. Zasady kształtowania wynagrodzeń członków organów nadzorczych

Zgodnie z art. 10a ust. 1 u.g.k., organem obligatoryjnym spółek z udziałem jednostek samorządu terytorialnego jest rada nadzorcza. Oznacza to, że spółce, w której udziałowcem jest gmina, będzie funkcjonował organ nadzorczy w postaci rady nadzorczej. Co do zasady zatem wysokość jego wynagrodzenia powinna kształtować nowa ustawa kominowa¹⁴.

Nie wchodząc w szczegóły dotyczące zasad ustalania zasad kształtowania wynagrodzeń członków organów nadzorczych, należy podkreślić, że wynagrodzenie osób pełniących w nich funkcje składa się jedynie z części stałej. Zgodnie natomiast z art. 10 ust. 1 nowej ustawy kominowej, projekt uchwały w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków organu nadzorczego określa wysokość wynagrodzenia miesięcznego członków organu nadzorczego w wysokości nieprzekraczającej iloczynu:

- (i) podstawy wymiaru (wynoszącej w 2016 r. 4280,39 zł) oraz
- (ii) mnożnika właściwego dla określonej spółki (grupy płacowej).

Wykaz mnożników dla każdego z rodzajów spółek przedstawia tabela poniżej:

| Lp. | Przesłanki decydujące o typie spółki | | | Mnożnik właściwy dla danej spółki, wyznaczający maksymalne wynagrodzenie członka organu nadzorczego |
|-----|--------------------------------------|---|---|---|
| | Zatrudnienie (średniorocznie) | Roczny obrót netto (euro) | Suma aktywów (euro) | |
| 1 | do 10 | poniżej 2 mln | poniżej 2 mln | do 0,5 |
| 2 | 11-50 | powyżej 2 mln i nie więcej niż 10 mln | powyżej 2 mln i nie więcej niż 10 mln | do 0,75 |
| 3 | 51-250 | powyżej 10 mln i nie więcej niż 50 mln | powyżej 10 mln i nie więcej niż 50 mln | do 1 |
| 4 | 251-1250 | powyżej 50 mln i nie więcej niż 250 mln | powyżej 43 mln i nie więcej niż 215 mln | do 1,5 |
| 5 | od 1251 | powyżej 250 mln | powyżej 215 mln | do 2,75 |

Co więcej ustawodawca przewidział, że projekt uchwały w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków organu nadzorczego, może przewidywać podwyższenie wynagrodzenia członków organu nadzorczego do 10% w stosunku do wysokości określonej na podstawie powyższych zasad, ze względu na funkcję pełnioną w organie nadzorczym spółki lub uczestnictwo w funkcjonującym w jego ramach komitecie (zob. art. 10 ust. 2 nowej ustawy kominowej).

¹⁴ Należy w tym miejscu ponownie podkreślić, że praktyczne zastosowanie przepisów nowej ustawy kominowej jest uzależnione od tego czy uda się zrealizować obowiązki z niej wynikające. To zaś jest uzależnione przede wszystkim od rozkładu głosów w danej spółce, które decydują o faktycznej kontroli w spółce.

XII. Umowy z członkami kadry zarządzającej w świetle nowej ustawy kominowej

Jedną z kluczowych reform systemu kształtowania wynagrodzeń kadry zarządzającej jest przyznanie primatu umowie cywilnoprawnej w postaci „umowy o świadczenie usług zarządzania”, a tym samym swoista dyskredytacja umowy o pracę.

W doktrynie od lat wskazywano, że umowa o pracę nie jest właściwą formą zatrudnienia menedżerów. Jak przy tym stwierdził W. Gujski, „w kontraktach menedżerskich równorzędne, samodzielne i niezależne podmioty mogą elastycznie, zgodnie z zasadą swobody umów, bez układu nadrzędności i podrzędności służbowej ustalać swoje wzajemne obowiązki i uprawnienia bez potrzeby odwoływania się do funkcji ochronnej prawa pracy (mającej wzmacniać pozycję słabszego ekonomicznie i socjalnie pracownika). Mogą wprost uzależniać wynagrodzenie menedżera od osiągniętych przez niego wyników, a w skrajnych przypadkach pozbawić go tegoż wynagrodzenia w ogóle lub przyznawać je na bardzo niskim poziomie. W kontrakcie menedżerskim częstokroć samo staranne i sumienne świadczenie pracy - co jest wystarczającym standardem w ramach stosunku pracy - to o wiele za mało. Zamierzeniem zaangażowanego na podstawie kontraktu menedżerskiego zarządcy nie jest bowiem - a przynajmniej nie powinno być wyłącznie jako cel sam w sobie - sumienne i staranne świadczenie pracy, ale osiągnięcie konkretnych, sprawdzalnych i mierzalnych wyników, od których wprost uzależnione jest jego wynagrodzenie”¹⁵.

Rozwiązania przyjęte na gruncie nowej ustawy kominowej mają docelowo rozwiązać problemy, które wiążą się z funkcjonowaniem w obrocie prawnym umów o pracę jako podstawy zatrudniania kadry zarządzającej. Mimo jednak obrania przez ustawodawcę pożądanego kierunku zmian legislacyjnych, można mieć wiele wątpliwości związanych z praktycznym zastosowaniem nowych regulacji. Wydaje się przy tym, że będzie to szczególnie widoczne w początkowej fazie obowiązywania nowej ustawy kominowej.

XIII. Zawieranie umów o pracę z menadżerami.

Jednym z celów, który przyświecał ustawodawcy w związku z reformą ustawy kominowej, było wyeliminowanie z obrotu prawnego umów o pracę zawieranych przez kadrę zarządzającą ze spółkami, w których udział mają podmioty publiczne. Zgodnie z art. 5 ust. 1 pkt 1 nowej ustawy kominowej, „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”.

Choć ustawa wskazuje rodzaj umowy, jaki spółka z zawiera z osobami pełniącymi funkcje w organie zarządzającym, to jednak należy podkreślić, iż przepis ten odnosi się do „projektu uchwały w sprawie wynagrodzeń”. W praktyce może się zatem zdarzyć, że wskazana uchwała nie zostanie przyjęta przez zgromadzenie wspólników (walne zgromadzenie). W takiej sytuacji dojdzie do aktualizacji obowiązków wtórnych rady nadzorczej, o których mowa w art. 3 ust. 2 nowej ustawy kominowej. Te zaś również sprowadzają się w głównej mierze do podejmowania uchwał.

Wobec powyższego wydaje się, że o tym czy faktycznie będzie obowiązywał wymóg zawierania umów o świadczenie usług zarządzania decyduje nie tyle sama ustawa, co jej właściwe wdrożenie poprzez podjęcie stosownych uchwał zgromadzenia wspólników (w przypadku spółki z ograniczoną

¹⁵ Gujski Waldemar, *Kontrakty menedżerskie. Umowy cywilnoprawne o świadczenie pracy z wzorami*, LexisNexis 2008.

odpowiedzialnością) albo uchwał walnego zgromadzenia (w przypadku spółki akcyjnej). Art. 21 ust. 1 nowej ustawy kominowej stanowi jednoznacznie, iż „podmiot uprawniony do wykonywania praw udziałowych jest obowiązany podjąć działania mające na celu ukształtowanie i stosowanie w spółce zasad wynagradzania członków organu zarządzającego i członków organu nadzorczego, określonych niniejszą ustawą, najpóźniej do dnia zwyczajnego walnego zgromadzenia, którego przedmiotem będzie rozpatrzenie i zatwierdzenie sprawozdania zarządu z działalności spółki oraz sprawozdania finansowego za rok obrotowy rozpoczynający się w 2016 r.”.

Użycie zwrotu „podjąć działania”, a nie zwrotu definitywnego jak np. „stosować” świadczy o tym, że ustawodawca liczy się z tym, że mimo podjęcia stosownych działań przez podmiot uprawniony istnieje możliwość przegłosowania uchwały w sposób niekorzystny z punktu widzenia przepisów nowej ustawy kominowej. W konsekwencji można znaleźć argumenty przemawiające za tym, że brak przyjęcia uchwały o zasadach kształtowania wynagrodzenia – zgodnej z nową ustawą kominową – będzie oznaczał brak obowiązku stosowania części zasad wynikających z tej ustawy dla danej spółki.

Za powyższym stanowiskiem przemawia zarówno interpretacja wyżej wymienionych przepisów, jak również stanowisko przedstawicieli Ministerstwa Skarbu Państwa, którzy byli odpowiedzialni za przygotowanie tego projektu. Jak bowiem wynika m.in. ze stenogramów posiedzeń senackich, intencją projektodawców było takie ukształtowanie systemu, który „odda” uprawnienie do decydowaniu o wynagrodzeniu temu podmiotowi, który faktycznie sprawuje kontrolę korporacyjną¹⁶. Innymi słowy, przyjęcie uchwały o zasadach kształtowania wynagrodzenia kadry zarządzającej będzie uzależnione od rozkładu głosu na zgromadzeniu wspólników (walnym zgromadzeniu).

W nowej ustawie kominowej odchodzi się zatem od modelu obowiązującego na gruncie ustawy kominowej z 2000 r., w ramach którego stosowano jej przepisy w odniesieniu praktycznie do każdej spółki prawa handlowego, w której udział jednostki samorządu terytorialnego przekraczał 50% kapitału zakładowego lub 50% liczby akcji. Nowy system zakłada władztwo tego podmiotu, który ma kontrolę korporacyjną i to ten podmiot będzie decydował o ostatecznym kształcie wynagrodzeń kadry zarządzającej.

Niemniej, zgodnie z art. 2 nowej ustawy kominowej, na podmiocie uprawnionym do wykonywania praw udziałowych ciąży definitywny obowiązek podejmowania działań mających na celu ukształtowanie i stosowanie w spółce zasad wynagradzania członków organu zarządzającego i członków organu nadzorczego określonych ustawą z dnia 9 czerwca 2016 r. Stąd też w praktyce, we wszystkich spółkach z dominującym udziałem Skarbu Państwa lub jednostek samorządu terytorialnego, po jej wejściu w życie konieczne będzie ukształtowanie zasad wynagradzania określonych w tej ustawie. Dotyczy to również obowiązek zawierania umów o świadczenie usług, a nie umów o pracę.

Zawieranie umów o pracę z kadra zarządzającą nie zostanie jednak w żadnym wypadku zakazane w przypadku innych spółek (bez dominującego wpływu podmiotów publicznych). Potwierdzają to zmiany na gruncie kodeksu spółek handlowych. I tak, po art. 203 ksh dodano nowy art. 203¹ o następującym brzmieniu „uchwała wspólników może ustalać zasady wynagradzania członków zarządu, w szczególności maksymalną wysokość wynagrodzenia, przyznawania członkom zarządu prawa do świadczeń dodatkowych lub maksymalną wartość takich świadczeń. 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.” Z kolei art. 378 § 1 ksg stanowi, że „rada nadzorcza ustala wynagrodzenie członków zarządu zatrudnionych na podstawie umowy o pracę lub innej umowy, chyba że statut stanowi inaczej”.

¹⁶ Zob. wypowiedź Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Skarbu Państwa Filip Grzegorzycyka podczas 22-go posiedzenia Senatu Rzeczypospolitej Polskiej w dniach 6 i 7 lipca 2016 r., str. 22 stenogramu z ww. posiedzenia.

Podsumowując dotychczasowe rozważania można stwierdzić, iż w świetle przepisów ksh oraz nowej ustawy kominowej, możliwość zawierania umów o pracę będzie uzależniona de facto, od struktury właścicielskiej danej spółki.

Zasadniczo zatem w prywatnych spółkach kapitałowych z członkami zarządu umowy o pracę będą mogły być zawierane. Jednakże w spółkach z mniejszościowym udziałem Skarbu Państwa lub jednostek samorządu terytorialnego, w których podmioty te nie posiadają pozycji kontrolującej, możliwość stosowania będzie uzależniona od tego czy zostanie przyjęta uchwała w sprawie wynagrodzeń kadry zarządzającej w kształcie uwzględniającym przepisy nowej ustawy kominowej. Niewykluczone bowiem, że udziałowcy (akcjonariusze) reprezentujący kapitał prywatny będą zainteresowani przyjęciem tego rodzaju uchwały, w kształcie zaproponowanym przez ustawodawcę.

Wreszcie, możliwe jest również wystąpienie takiej sytuacji, w której podmiot publiczny, (podmioty publiczne), będzie posiadał większość na walnym zgromadzeniu (zgromadzeniu wspólników). Nie ulega wątpliwości, że przy korzystnym dla podmiotu publicznego rozkładzie głosów konieczne będzie przyjęcie uchwały w sprawie wynagrodzeń w pełni respektujących zasady ustalone na kanwie nowej ustawy kominowej. Za takim wnioskiem przemawia zakres obowiązku nałożonego na podmioty uprawnione do wykonywania praw z udziałów i akcji w art. 2 nowej ustawy kominowej. W tym miejscu na szczególną uwagę zasługują m.in. spółki, w których jedynym udziałowcem jest Skarb Państwa lub jednostka samorządu terytorialnego. Z uwagi bowiem na skupienie wszystkich uprawnień właścielskich w rękach jednego z podmiotów, o których mowa w art. 1 ust. 1 i 2 nowej ustawy kominowej, nie będzie realnych przeszkód, które mogłyby przeszkodzić w podjęciu tego rodzaju uchwały.

XIV. Obowiązki umów zawartych z menadżerami przed 9 września 2016 r.

Przepisy nowej ustawy kominowej nie wskazują wprost, jaki skutek dla aktualnie trwających stosunków pracy pomiędzy spółkami a osobami zarządzającymi będzie miała konieczność realizacji obowiązków z niej wynikających.

W odniesieniu natomiast do umów o świadczenie usług w zakresie zarządzania, o których mowa w art. 3 ustawy kominowej z 2000 r., zawartych przed wejściem w życie nowej ustawy, będzie stosować się przepisy dotychczasowe. Podobna reguła została przewidziana w stosunku do umów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku będącego podstawą pełnienia funkcji w organie zarządzającym spółki, jeżeli zostały one zawarte przed dniem wejścia w życie nowej ustawy¹⁷. Brak jednak porównywalnej regulacji w odniesieniu do umów o pracę.

Nowa ustawa kominowa przewiduje natomiast, że podmiot uprawniony do wykonywania praw udziałowych będzie obowiązany podjąć działania mające na celu ukształtowanie i stosowanie w spółce zasad wynagradzania członków organu zarządzającego określonych nową ustawą najpóźniej do dnia odbycia zwyczajnego walnego zgromadzenia, którego przedmiotem będzie rozpatrzenie i zatwierdzenie sprawozdania zarządu z działalności spółki oraz sprawozdania finansowego za rok obrotowy rozpoczynający się w 2016 r. Przepisy nie precyzują jednak, jakie działania powinien podjąć podmiot uprawniony do wykonywania praw udziałowych oraz na czym ma polegać kształtowanie i stosowanie w spółce zasad wynagradzania określonych ustawą. Co prawda kwestie te częściowo wyjaśnia art. 2 oraz 3 nowej ustawy kominowej, aczkolwiek wciąż pozostaje sporo kwestii spornych.

¹⁷ Należy zauważyć, iż nie ma tutaj wprost mowy o tym, że chodzi jedynie o umowy o zakazie konkurencji po ustaniu umów cywilnoprawnych.

Wśród nich wskazać można m.in. dalszy los prawny obowiązujących aktualnie umów o pracę. O ile nie ulega wątpliwości, że nie dojdzie do ich rozwiązania z mocy samego prawa, o tyle pojawiają się pytania o to czy podmiot uprawniony powinien podjąć działania w celu ich rozwiązania, a następnie nawiązania stosownej umowy cywilnoprawnej (umowy o świadczenie usług zarządzania).

Wydaje się jednak, że przed podjęciem stosownej uchwały próba rozwiązania takiego stosunku pracy nie powinna mieć miejsca. Konieczne jest bowiem w pierwszej kolejności skonkretyzowanie ogólnych wytycznych dotyczących kształtowania wynagrodzenia wskazanych w nowej ustawie kominowej przez zgromadzenie wspólników (walne zgromadzenie) w stosownej uchwale w sprawie wynagrodzenia kadr zarządzających.

Na tym tle pojawia się pytanie, czy przyjęcie uchwał w sprawie wynagrodzeń będzie oznaczało konieczność rozwiązania dotychczasowych umowy z członkami zarządu spółek komunalnych? Obowiązujące przepisy prawne pozwalają przyjąć co najmniej dwie odmienne ścieżki interpretacyjne.

Liberalna ścieżka interpretacyjna

Zgodnie z liberalną ścieżką interpretacyjną, podjęcie uchwały w sprawie wynagrodzenia nie oznacza automatycznie obowiązku definitywnego wypowiedzenia dotychczasowej umowy o pracę. Zwolennicy tej koncepcji powołują się na ogólne reguły interpretacyjne Kodeksu cywilnego, stosowane odpowiednio w odniesieniu do stosunków pracy w sprawach nieregulowanych przepisami Kodeksu pracy. I tak, zdaniem zwolenników koncepcji liberalnej kluczowa jest w tym wypadku zasada *lex retro non agit*, wyrażona w art. 3 kc. W świetle tego przepisu nowe przepisy nie modyfikują sytuacji prawnych ukształtowanych przed jego wejściem w życie. Ponadto wskazują oni na zasadę ochrony praw nabytych. Zgodnie z nią prawa podmiotowe słusznie nabyte w czasie obowiązywania dawnego prawa trwają nadal pod rządami ustawy nowej.

Powołując się na powyższe argumenty, przedstawiciele koncepcji liberalnej odmawiają prawa do rozwiązania umów o pracę zawartych przed wejściem w życie nowej ustawy, nawet w sytuacji jeżeli została podjęta stosowna uchwała w sprawie wynagrodzeń. Co więcej, orędownicy tej koncepcji rekomendują umieszczanie w uchwałach swoistych przepisów przejściowych, które wskażą, że postanowienia dotyczące obowiązku zawierania umów cywilnoprawnych stosuje się wyłącznie do osób powołanych na członków zarządu po dniu wejścia w życie uchwały w sprawie wynagrodzeń członków organów zarządzających. W ramach tej ścieżki interpretacyjnej pojawiają się również propozycje, aby uznać, iż uchwała w sprawie wynagrodzeń będzie stanowiła uzasadnioną przyczynę do wypowiedzenia warunków pracy i płacy, ale jedynie w sytuacji gdy dotychczasowa umowa przekracza limity wynagrodzenia przyjęte w uchwale zgromadzenia wspólników (walnego zgromadzenia).

Konserwatywna ścieżka interpretacyjna

W opozycji do zaprezentowanej koncepcji można przywołać konserwatywną ścieżką interpretacyjną. Zgodnie z jej założeniami wejście w życie nowej ustawy kominowej, a tym samym przyjęcie w danej spółce uchwały w sprawie wynagrodzeń stanowi podstawę do wypowiedzenia członkowi zarządu umowy o pracę. Zwolennicy tej koncepcji wskazują przede wszystkim na wykładnię językową art. 5 ust. 1 pkt 1 nowej ustawy kominowej. Ich zdaniem przepis ten wskazuje w sposób niebudzący wątpliwości, iż po dniu wejścia w życie uchwały w sprawie wynagrodzeń konieczne jest zawarcie z członkiem zarządu umowy o zarządzanie. Jak wynika bowiem z treści art. 5 ust. 1 pkt 1 nowej ustawy kominowej z członkiem organu „**zawiera się**” umowę o świadczenie usług zarządzania. Ustawodawca nie wskazał przy tym, że mowa tutaj jedynie o nowych członkach zarządu. Co więcej, przedstawiciele tego poglądu podnoszą, że gdyby ustawodawca chciał wyłączyć stosowanie nowych przepisów do obowiązujących umów z członkami zarządu (umów o pracę lub innych), to przewidziałby stosowne przepisy, tak jak ma to miejsce w przypadku umów o świadczenie usług zarządzania.

Inny z przywoływanych w ramach tej koncepcji argumentów dotyczy celu ustawy. Mianowicie, przyjęcie odmiennej wykładni znacząco ograniczyłoby realizację postanowień ustawy kominowej. Ponadto, podkreśla się w tym miejscu publiczno-prawny charakter regulacji ustawy kominowej, który stanowi podstawę do ograniczenia zasad typowych dla prawa prywatnego.

Zwolennicy koncepcji konserwatywnej zwracają jednak uwagę, że wypowiedzenie umowy o pracę z uwagi na przyjęcie uchwały w sprawie wynagrodzenia spełniających wymagania przewidziane w nowej ustawie kominowej, należałoby co do zasady kwalifikować jako wypowiedzenie z "przyczyny nieleżącej po stronie pracownika". To z kolei oznacza, iż najprawdopodobniej w przypadku wypowiedzenia członkom zarządu umów o pracę z tej przyczyny, a nawet w przypadku zawierania z tymi osobami porozumień rozwiązujących stosunek pracy, po stronie spółek pojawi się zobowiązanie do wypłacenia odprawy wynikającej z przepisów prawa, a mogącej wynikać także dodatkowo z nawiązanego z członkiem zarządu stosunku pracy.

Stanowisko Skarbu Państwa

Istotne dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy może być stanowisko wyrażone przez podsekretarza stanu w Ministerstwie Skarbu Państwa w odpowiedzi na interpelację posła Jana Warzechy (interpelacja nr 6466, znak BM.0730.267.2016). W treści wyżej wymienionego pisma, podsekretarz stanu podkreślił, iż „umowa o świadczenie usług zarządzania na czas pełnienia funkcji, zgodnie z treścią uzasadnienia do projektu ustawy, stanowi optymalny i jednolity model nawiązywania stosunku prawnego z osobami wchodzącymi w skład organów zarządzających”. Odnosząc się natomiast do kwestii spornej wskazał w pierwszej kolejności, iż podjęcie uchwał, o których mowa w art. 2 ust. 2 pkt 1 nowej ustawy kominowej „umożliwi dostosowanie zarówno zasad wynagradzania członków organu zarządzającego i organu nadzorczego, jak i stosunków prawnych z osobami wchodzącymi w skład organów zarządzających do zasad wynagradzania określonych w ustawie”. W tym kontekście jednoznacznie stwierdził, iż „podjęcie ww. uchwał będzie skutkowało również m. in. koniecznością podjęcia, przez organ właściwy do reprezentacji spółki w umowach z członkami zarządu, działań mających na celu rozwiązanie dotychczasowej umowy o pracę z członkiem zarządu (np. w drodze porozumienia stron)”.

XV. Kadencyjność umów o pracę po 22 lutego 2016 r.

Nowelizacja kodeksu pracy, która weszła w życie 22 lutego 2016 r., zmieniła zasady funkcjonowania umów o pracę na czas określony i ograniczyła zarówno liczbę dopuszczalnych umów, jak i łączny czas ich trwania. Ograniczenia te nie będą mieć zastosowania do umów o pracę zawartych na czas określony w celu wykonywania pracy przez okres kadencji. Mogłoby się wydawać, że rozwiązanie takie stworzone jest dla zatrudniania członków zarządów spółek kapitałowych. Bliższe zestawienie regulacji kodeksu pracy i kodeksu spółek handlowych stawia jednak pod znakiem zapytania zasadność takiego podejścia.

Zarządy spółek kapitałowych często powoływane są na kilkuletnie kadencje, a dana osoba może sprawować swoją funkcję wielokrotnie. Kwestią kluczową jest uregulowanie zasad wynagradzania członków zarządu, przy czym najczęstszą formą jest zatrudnianie na podstawie umowy o pracę. Oczywiście możliwe jest zawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony. Należy jednak pamiętać, iż w razie zakończenia pełnienia funkcji, np. wskutek odwołania z zarządu, konieczne będzie rozwiązanie takiej umowy, co z uwagi na regulacje ochronne kodeksu pracy może być utrudnione. Dotychczas swego rodzaju rozwiązaniem było zawieranie z członkami zarządów umów o pracę na czas wykonania określonej pracy – czas pełnienia funkcji w zarządzie. Umowa taka rozwiązywała się automatycznie z chwilą zakończenia

pełnienia funkcji. Taki model funkcjonowania umowy o pracę był powszechnie akceptowany w orzecznictwie sądowym (np. postanowienie SN z 21 stycznia 2013 r., sygn. akt II PK 224/12). Począwszy od 22 lutego 2016 r., umowa o pracę na czas wykonania określonej pracy została wykreślona z zawartego w art. 22 § 1 kodeksu pracy katalogu umów o pracę.

Dodatkowo, zgodnie z nowymi zasadami, okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie będzie mógł przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie będzie mogła przekraczać trzech (znowelizowany art. 25¹ § 1 kodeksu pracy). Znowelizowany kodeks pracy w art. 25¹ § 4 pkt 3 przewiduje jednak, że ograniczenia powyższe nie odnoszą się do umów o pracę zawartych na czas określony w celu wykonywania pracy przez okres kadencji. Możliwe będzie zatem zawarcie większej liczby takich umów, zaś ich łączny czas trwania będzie mógł przekraczać 33 miesiące.

Posłużenie się przez ustawodawcę sformułowaniem „przez okres kadencji” może prowadzić do istotnych trudności interpretacyjnych. W przypadku organów wybieralnych spółek kapitałowych (to jest zarządu, rady nadzorczej czy komisji rewizyjnej) przepisy kodeksu spółek handlowych wprowadzają dwa terminy odnoszące się do sprawowania funkcji. Są to „kadencja” oraz „mandat”. Kadencja to okres sprawowania funkcji, mandat to umocowanie do jej pełnienia. Istotne jest to, że kadencja oraz czas obowiązywania mandatu nie zostały przez ustawodawcę skorelowane w przepisach kodeksu spółek handlowych, a w praktyce dość często dochodzi na tle ich trwania do rozbieżności. Najczęściej występujące sytuacje to takie, gdy kadencja ulega zakończeniu, lecz mandat trwa. Wynika to z tego, iż mandat wygasa z dniem odbycia zgromadzenia wspólników, zatwierdzającego sprawozdanie finansowe za pierwszy bądź ostatni, w zależności od tego, czy kadencja jest jedno- czy wieloroczna, pełny rok obrotowy pełnienia funkcji członka zarządu. Kadencję zaś liczy się w latach.

Biorąc pod uwagę treść znowelizowanego art. 25¹ § 4 pkt 3 kodeksu pracy, okazuje się, iż umowa o pracę z członkiem zarządu rozwiąże się np. z początkiem roku. Z drugiej strony osoba ta jest wciąż zobowiązana do wykonywania powierzonej jej funkcji od dnia zakończenia kadencji do dnia wygaśnięcia mandatu, czyli teoretycznie maksymalnie do 30 czerwca.

Tym samym, w praktyce, zawarcie umowy na czas trwania kadencji może doprowadzić do sytuacji, w której między końcem kadencji a wygaśnięciem mandatu członek zarządu spółki kapitałowej pozbawiony będzie umowy o pracę.

XVI. Podsumowanie

Dokonana analiza materiału normatywnego prowadzi do następujących wniosków:

- (i) Przepisy nowej ustawy kominowej zastępują przepisy ustawy z 2000 r., które regulowały dotychczas zasady wynagradzania osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi.
- (ii) Stara ustawa kominowa będzie nadal obowiązywała, lecz w węższym niż dotychczas zakresie. Tym samym, przestanie ona mieć znaczenie dla ustalania wynagrodzenia kadry zarządzającej spółek komunalnych.
- (iii) Nowa ustawa kominowa, tak jak poprzednia, nie znajduje zastosowania wobec zakładów budżetowych. W tym zakresie nadal będą obowiązywały przede wszystkim przepisy ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tj. Dz.U. z 2016 r. poz. 902 ze zm.).

- (iv) Stosowanie przepisów nowej ustawy kominowej jest konieczne bez względu na to, czy podmiot publiczny (np. gmina) posiada co najmniej 50% akcji lub udziałów w danej osobie prawnej. Posiadanie chociażby jednego udziału lub akcji przez podmiot publiczny w spółce kapitałowej będzie wiązało się z określonymi obowiązkami w zakresie ustalania wynagrodzenia kadry zarządzającej tymi podmiotami.
- (v) Sama koncepcja limitów stawek wynagrodzenia osób zarządzających i nadzorujących takie spółki się nie zmienia, zmieniają się wysokości limitów i sposoby ustalania wysokości wynagrodzenia.
- (vi) Zgodnie z nową ustawą kominową wynagrodzenie członków organów zarządzających będzie składało się z części stałej i zmiennej. W przypadku członków organów nadzorczych przewidziano jedynie stawkę stałą.
- (vii) Zasadniczo sposób wynagradzania członków zarządu ustala rada nadzorcza. Jednakże w wyniku przyjętych zmian przesunięto środek ciężkości na walne zgromadzenia (zgromadzenie wspólników), obligując do uchwalenia „zasad kształtowania wynagrodzeń członków organu zarządzającego”. Uchwała ta ustali zarówno poziom części stałej, jak i warunki uzyskania części zmiennej i jej wysokość.
- (viii) Nowa ustawa kominowa ogranicza możliwość zasiadania przez członków zarządu w radach nadzorczych spółek córek. Ograniczono również wysokość odpraw dla członków zarządu oraz uregulowano zasady nawiązywania umów o zakazie konkurencji.
- (ix) W odniesieniu natomiast do umów o świadczenie usług w zakresie zarządzania, o których mowa w art. 3 ustawy kominowej z 2000 r., zawartych przed wejściem w życie nowej ustawy, będzie stosować się przepisy dotychczasowe. Podobna reguła została przewidziana w stosunku do umów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku będącego podstawą pełnienia funkcji w organie zarządzającym spółki, jeżeli zostały one zawarte przed 9 września 2016 r..
- (x) Przepisy nowej ustawy kominowej nie wskazują wprost, jaki skutek dla aktualnie trwających stosunków pracy pomiędzy spółkami a osobami zarządzającymi będzie miała konieczność realizacji obowiązków wynikających z tej ustawy.
- (xi) W przypadku uchwalenia uchwały w sprawie wynagrodzeń, zgodnej z nową ustawą kominową, nie będzie możliwości zawierania umów o pracę z nowo powoływanymi członkami zarządu.

Grzegorz Gałabuda

Specjalista ds. finansów przedsiębiorstw

+48 603 707020

grzegorz.galabuda@sid.waw.pl

XVII. Projekt uchwały w sprawie wynagrodzeń członków zarządu.

Uchwała nr

Zgromadzenia Wspólników Sp. z o.o.

z dnia r.

w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków zarządu

Na podstawie art. 203¹ ustawy z dnia 15 września 2000 roku Kodeks spółek handlowych (t.j. Dz.U z 2013, poz.1030 ze zm.) w związku z art. 2 ust. 1, art. 4, art. 5 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 9 czerwca 2016 o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (Dz.U z 2016, poz.1202) oraz § umowy spółki, Zgromadzenia Wspólników, Sp. z o.o., zwanej dalej Spółką, uchwała co następuje:

§ 1. Umowa o świadczenie usług zarządzania

1. Z Członkiem Zarządu Spółki zawierana jest umowa o świadczenie usług zarządzania na czas pełnienia funkcji (dalej: „**Umowa**”), zwana też Kontraktem Menedżerskim, z obowiązkiem świadczenia osobistego.
2. Treść Umowy określa Rada Nadzorcza na warunkach określonych w ustawie z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (dalej: „**Ustawa**”) oraz zgodnie z postanowieniami niniejszej uchwały.
3. Umowa zawierana z Członkiem Zarządu, ma charakter cywilnoprawny i w zakresie w niej nieuregulowanym mają zastosowanie przepisy Kodeksu cywilnego, a w szczególności przepisy o zleceniu (art. 750 k.c.) oraz Kodeksu spółek handlowych.

§ 2. Wynagrodzenie

1. Wynagrodzenie całkowite członka organu zarządzającego składa się z:
 - a) części stałej, stanowiącej wynagrodzenie miesięczne podstawowe, określonej kwotowo (dalej: „**Wynagrodzenie Stałe**”) oraz
 - b) części zmiennej, stanowiącej wynagrodzenie uzupełniające za rok obrotowy spółki (dalej: „**Wynagrodzenie Zmienne**”).

Opcjonalnie (większe uprawnienia RN):

2. Miesięczne Wynagrodzenie Stałe dla poszczególnych członków Zarządu Spółki zawiera się w przedziale oddo przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego.
3. Upoważnia się Radę Nadzorczą Spółki do określenia kwotowo Wynagrodzenia Stałego dla poszczególnych członków Zarządu zgodnie z postanowieniami ust. 2.

lub (większa decyzyjność ZW):

2. Wynagrodzenie Członka Zarządu Spółki będzie wynosiło zł (słownie: złotych) brutto, za każdy miesiąc pełnienia obowiązków.

§ 3. Wynagrodzenie Zmienne

1. Wynagrodzenie Zmienne nie może przekroczyć maksymalnie 50% Wynagrodzenia Stałego Członka Zarządu zarządzającego w poprzednim roku obrotowym.

2. Wysokość Wynagrodzenia Zmiennego, uzależnione jest od poziomu realizacji Celów Zarządczych. Przez Cele Zarządcze, o których mowa w zdaniu poprzedzającym, rozumie się:
- osiągnięcie przez Spółkę zysku netto z działalności ogółem;
 - osiągnięcie przez Spółkę zwiększenia wartości przychodów z działalności operacyjnej w ujęciu rocznym;
 - [opcjonalnie] realizacja inwestycji zgodnie z harmonogramem;
 - [opcjonalnie] realizacja prowadzonej polityki kadrowej w zakresie ...[zmniejszenie ilości dni roboczych objętych zwolnieniami lekarskim, nadgodzinami itp.];
 - [opcjonalnie] realizacja strategii Spółki w zakresie ...[zmniejszenie strat wody w %, zmniejszenie strat w kanalizacji w %];
 - [opcjonalnie] poprawa wartości wskaźników rentowności, płynności finansowej, wypłacalności.
3. Szczegółowe wagi celów zarządczych, kryteria ich realizacji i rozliczania, z zastrzeżeniem ustępu 4-9 , określa zestawienie poniżej:

| Wyszczególnienie celów zarządczych | Waga celu - wpływ na wysokość wynagrodzenia | Kryteria realizacji celów | Kryteria rozliczenia |
|--|---|--|--|
| a. osiągnięcie zysku netto z działalności ogółem; | maks. 20% wartości Wynagrodzenia Zmiennego | zysk netto z działalności ogółem | na podstawie zatwierzonego sprawozdania finansowego ¹ za poprzedni rok obrotowy |
| b. osiągnięcie zwiększenia wartości przychodów z działalności operacyjnej; | maks. 20% wartości Wynagrodzenia Zmiennego | wartość przychodów z działalności operacyjnej wyższa niż w poprzednim roku obrotowym | na podstawie zatwierzonego sprawozdania finansowego za poprzedni rok obrotowy |
| c. realizacja inwestycji zgodnie z harmonogramem; | maks. 20% wartości Wynagrodzenia Zmiennego | 80% wartości inwestycji przewidzianych w planie została rozpoczęta i zakończona w zgodnie z planem (w ujęciu np. kwartalnym) | na podstawie wieloletniego planu inwestycyjnego oraz sprawozdania z jego realizacji |
| d. realizacja prowadzonej polityki kadrowej; | maks. 20% wartości Wynagrodzenia Zmiennego | zmniejszenie ilości dni roboczych objętych zwolnieniami lekarskim, nadgodzinami; | na podstawie zatwierzonego sprawozdania zarządu z działalności |
| e. realizacja strategii Spółki; | maks. 10% wartości Wynagrodzenia Zmiennego | zmniejszenie strat wody w %, zmniejszenie strat w kanalizacji w %; | na podstawie zatwierzonego sprawozdania zarządu z działalności |
| f. wskaźniki rentowności, płynności finansowej, wypłacalności. | maks. 10% wartości Wynagrodzenia Zmiennego | wartość więcej niż 50% wskaźników, w porównaniu z poprzednim rokiem obrotowym, uległa poprawie | na podstawie zatwierzonego sprawozdania finansowego za poprzedni rok obrotowy |

¹ Wszędzie, gdzie mowa jest o zatwierdzonym sprawozdaniu, należy przez to rozumieć roczne sprawozdanie finansowe Spółki zatwierdzone przez Zgromadzenie Wspólników.

4. Spełnienie warunków Wynagrodzenia Zmiennego przez poszczególnych członków Zarządu, dla których na dany rok obrotowy ustalone zostały Cele Zarządcze i którzy pełnili funkcje w ocenianym roku obrotowym, Rada Nadzorcza stwierdza, określając należną kwotę, w oparciu o zweryfikowane przez biegłych sprawozdania finansowe oraz inne dokumenty w zależności od wyznaczonych Celów, z zastrzeżeniem ust 5.

5. Wynagrodzenie Zmienne przysługuje, po zatwierdzeniu sprawozdania Zarządu z działalności Spółki oraz sprawozdania finansowego za ubiegły rok obrotowy i udzieleniu temu członkowi absolutorium z wykonania przez niego obowiązków przez Zgromadzenie Wspólników.
6. W przypadku zrealizowania tylko niektórych z wyznaczonych Celów Zarządczych, Członek Zarządu nabywa uprawnienie do Wynagrodzenia Zmiennego w wysokości proporcjonalnej do procentowej wagi zrealizowanych Celów Zarządczych.
7. Wynagrodzenie Zmienne nie jest należne Członkowi Zarządu w przypadku:
 - a. nie udzielenia mu przez Zgromadzenie Wspólników absolutorium z działalności za poprzedni rok obrotowy lub
 - b. popełnienia przez Członka Zarządu przestępstwa stwierdzonego prawomocnym wyrokiem uniemożliwiającego mu pełnienie funkcji członka zarządu lub
 - c. odwołania z funkcji Członka Zarządu przed zakończeniem roku obrotowego.
8. Wynagrodzenie Zmienne wypłacone zostanie Członkowi Zarządu do 10. dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym ustalono wysokość tego wynagrodzenia. Rada Nadzorcza, w porozumieniu z Członkiem Zarządu, może ustalić także sposób wypłaty wynagrodzenia uzupełniającego w ratach, z których pierwsza przypada nie wcześniej jak w miesiącu następującym po miesiącu, w którym ustalono wysokość tego wynagrodzenia.
9. Jeżeli w terminie 36 miesięcy od dnia zatwierdzenia sprawozdania finansowego Spółki, na podstawie którego wypłacane jest Wynagrodzenie Zmienne, zajądą okoliczności, z których wynikałoby, że zawarte w sprawozdaniu finansowym lub sprawozdaniu z realizacji planu inwestycyjnego informacje były nieprawdziwe, Wynagrodzenie Zmienne za dany rok obrotowy staje się nie należne, a wypłacona do tego dnia część lub całość wynagrodzenia podlega zwrotowi.

§ 4. Dodatkowe postanowienia umowy o świadczenie usług zarządzania

1. Umowa zawiera obowiązek informowania przez Członka Zarządu o zamiarze pełnienia funkcji w organach innej spółki handlowej, nabyciu w niej akcji oraz może przewidywać zakaz pełnienia funkcji w organach jakiegokolwiek innej spółki handlowej lub wprowadzać inne ograniczenia dotyczące dodatkowej działalności Członka Zarządu.
2. Członek Zarządu nie może pobierać 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.
3. Upoważnia się Radę Nadzorczą do określenia zakazów i ograniczeń, o których mowa w ust 1 i 2 powyżej, obowiązków sprawozdawczych z ich wykonania oraz sankcji za nienależyte wykonanie.

§ 5. Czas trwania Umowy i wypowiedzenie

1. Umowa może określać różne terminy wypowiedzenia, zależne od okresu jej wykonywania, jednak nie dłuższe niż 3 miesiące, jak też może przewidywać, że termin wypowiedzenia upływa z końcem miesiąca kalendarzowego.
2. Każda ze stron Umowy jest uprawniona do rozwiązania Umowy ze skutkiem natychmiastowym w przypadku naruszenia istotnego postanowienia Umowy przez drugą Stronę.
3. W razie rozwiązania albo wypowiedzenia przez Spółkę Umowy z innych przyczyn niż naruszenie podstawowych obowiązków, Członkowi Zarządu może być przyznana odprawa, w wysokości nie wyższej niż 3 – krotność części stałej wynagrodzenia, pod warunkiem pełnienia przez niego funkcji przez okres co najmniej 12 miesięcy przed rozwiązaniem tej umowy.

§ 6. Korzystanie z urządzeń technicznych, wyjazdy służbowe oraz przerwa w wykonywaniu

1. W celu sprawnego i efektywnego wykonywania Umowy przez Członka Zarządu, Spółka wyposaża go w urządzenia techniczne oraz inne zasoby służące do należytego wykonywania Umowy. Spółka ponosi koszty eksploatacji wyżej wymienionych urządzeń i zasobów z tym zastrzeżeniem, że Członek Zarządu jest uprawniony do korzystania z nich wyłącznie w celu wykonywania Umowy.
2. Uprawnienie, o którym mowa w ustępie poprzedzającym obejmuje prawo do nieodpłatnego korzystania:
 - a. ze służbowego samochodu osobowego,

- b. z telefonów służbowych - stacjonarnych i komórkowych,
 - c. ze służbowego komputera stacjonarnego i przenośnego.
3. Członkowi Zarządu przysługuje zwrot kosztów podróży służbowych, na zasadach ogólnych,

§ 7. Okresowe powstrzymanie się od świadczenia usług

1. Z zachowaniem pełnego prawa do wynagrodzenia z tytułu Umowy, Członek Zarządu jest uprawniony do przerwy w świadczeniu usług zarządzania w wymiarze nieprzekraczającym 26 dni roboczych w każdym roku kalendarzowym.
2. Okresy przerwy w świadczeniu Usług podlegają uprzedniej akceptacji Rady Nadzorczej Spółki.

§ 8. Umowa o zakazie konkurencji

(zapisy opcjonalne)

1. Rada Nadzorcza może zawrzeć z Członkiem Zarządu umowę o zakazie konkurencji obowiązującą po ustaniu pełnienia funkcji, przy czym może być ona zawarta jedynie w przypadku pełnienia funkcji przez członka Zarządu przez okres co najmniej 3 (trzech) miesięcy.
2. Zawarcie umowy o zakazie konkurencji po rozwiązaniu lub wypowiedzeniu umowy o świadczenie usług zarządzania jest niedopuszczalne.
3. Okres zakazu konkurencji nie może przekraczać 6 (sześciu) miesięcy po ustaniu pełnienia funkcji przez Członka Zarządu. W razie niewykonania lub nienależytego wykonania przez członka organu zarządzającego spółką umowy o zakazie konkurencji będzie on zobowiązany do zapłaty kary umownej na rzecz spółki, nie niższej niż wysokość odszkodowania przysługującego za cały okres zakazu konkurencji.
4. Zakaz konkurencji przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa o zakazie konkurencji, w razie podjęcia się pełnienia przez członka organu zarządzającego funkcji w innej spółce.
5. Do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku będącego podstawą pełnienia funkcji Członka Zarządu oraz należnego mu z tego tytułu odszkodowania znajdują zastosowanie odpowiednio przepisy art. 101¹ § 1 oraz art. 101²-101⁴ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502, z późn. zm.) stosuje się odpowiednio, przy czym odszkodowanie za każdy miesiąc, o którym mowa w tych przepisach, nie może być wyższe niż 100% wynagrodzenia miesięcznego podstawowego otrzymanego przez członka organu zarządzającego przed ustaniem pełnienia funkcji.

§ 8. Postanowienia końcowe.

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

opcjonalnie:

Uchwała niniejsza ma zastosowanie do umów zawieranych z członkami zarządu powołanymi na nową kadencję, rozpoczynającą się po dniu podjęcia niniejszej uchwały.

Uchwała niniejsza i jej wykonanie nie może naruszać postanowień obowiązujących umów o pracę z członkami zarządu, w szczególności nie stanowi podstawy do wcześniejszego wypowiedzenia tych umów w części lub w całości.

Podpisy Wspólników:

XVIII. Projekt kontraktu menadżerskiego.

UMOWA O ŚWIADCZENIE USŁUG ZARZĄDZANIA (KONTRAKT MENADŻERSKI)

zawarty w dniu w pomiędzy:

1. Przedsiębiorstwem Wodociągów i Kanalizacji Sp. z o.o. z siedzibą w, ul., wpisana do Krajowego Rejestru Sądowego prowadzone przez pod nr, dalej zwaną "Spółką", reprezentowaną przez:

- - członek Rady Nadzorczej,
- - członek Rady Nadzorczej,

a

2., zamieszkałym w, ul., legitymującym się dowodem osobistym nr, wystawionym przez, zwanym dalej „Członkiem Zarządu”.

Zważywszy, że:

1. uchwałą Rady Nadzorczej Spółki z dnia (...) Członek Zarządu został powołany do zarządu Spółki, a zarazem do pełnienia w zarządzie Spółki funkcji (...);
2. uchwałą Zgromadzenia Wspólników Spółki z dnia (...) (dalej: „**Uchwała**”) w Spółce wdrożono zasady wynagradzania członków zarządu wynikające z ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (Dz.U. z 2016 r., poz. 1202 j.t. ze zm. – dalej: „**Ustawa**”);
3. w Uchwale wyznaczono ramowo cele zarządcze dla poszczególnych lub wszystkich członków zarządu Spółki, a uszczegółowienie celów zarządczych oraz obiektywnych i mierzalnych kryteriów ich realizacji i rozliczania powierzono radzie nadzorczej Spółki, która powyższych czynności dokonała w uchwale z dnia (...) (dalej: „**Cele Zarządcze**”);

Strony postanawiają, co następuje:

§ 1.

1. Członek Zarządu zobowiązuje się do świadczenia na rzecz Spółki usług zarządzania (dalej: „**Usługi**”), obejmujących:
 - a. prowadzenie spraw Spółki we wszystkich obszarach niezastrzeżonych wyraźnie do kompetencji innych organów Spółki oraz
 - b. reprezentowanie Spółki.
2. Usługi będą świadczone przez Członka Zarządu przy szczególnym uwzględnieniu:
 - a. przepisów powszechnie obowiązującego prawa, w tym postanowień ustawy z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych (Dz.U. z 2016 r., poz. 1578 j.t. ze zm.);
 - b. postanowień umowy Spółki;
 - c. obowiązujących w Spółce regulacji wewnętrznych;
 - d. adresowanych do Zleceniobiorcy bezpośrednio lub pośrednio rozstrzygnięć organów Spółki, wydanych w granicach kompetencji przysługujących tym organom.
3. Członek Zarządu świadczy Usługi zarządzania przez czas pełnienia funkcji, tj. w okresie od dnia do dnia
4. Kontrakt wygasa z chwilą zaprzestania pełnienia przez Członka Zarządu funkcji w zarządzie Spółki.

5. Członek Zarządu zobowiązuje się do świadczenia Usług indywidualnie albo też jako członek kolegiального zarządu Spółki, w zależności od liczebności zarządu Spółki oraz charakteru i uwarunkowań prawnych lub organizacyjnych realizowanego zadania.
6. Członek Zarządu zobowiązuje się do świadczenia Usług z zachowaniem najwyższej staranności, właściwej dla zawodowego charakteru działalności Zleceniobiorcy.
7. Członek Zarządu zobowiązuje się do świadczenia Usług w czasie i miejscu adekwatnym do celu i przedmiotu Umowy.
8. Członek Zarządu jest zobowiązany do świadczenia Usług osobiście.

§ 2

1. Członek Zarządu zobowiązuje się nie pobierać 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 (Dz.U. z 2015 r., poz. 184 j.t. ze zm.).
2. Członek Zarządu jest zobowiązany do informowania Spółki bezzwłocznie o zamiarze pełnienia funkcji w organie spółki handlowej innej niż Spółka oraz o nabyciu w takiej spółce handlowej udziału lub akcji.
3. Członek Zarządu zobowiązuje się, że w okresie obowiązywania Umowy - bez zgody Rady Nadzorczej Spółki - nie będzie świadczył jakichkolwiek usług, ani też pracy lub wykonywał na rzecz podmiotu innego niż Spółka bezpośrednio lub pośrednio jakichkolwiek czynności faktycznych lub prawnych, które mogłyby mieć negatywny wpływ na zaangażowanie Członka Zarządu w działania na rzecz powodzenia gospodarczego Spółki (konflikt interesów).
4. Członek Zarządu oświadcza, że po jego stronie nie występuje konflikt interesów.

§ 3.

1. Członek Zarządu zobowiązany jest do zachowania tajemnicy przedsiębiorstwa w okresie obowiązywania niniejszej umowy oraz przez okres 1 roku od jej ustania. Przez tajemnicę przedsiębiorstwa rozumie się informacje techniczne, technologiczne, handlowe lub organizacyjne Spółki, co do których Zarząd podjął niezbędne działania w celu zachowania ich poufności.
2. Członek Zarządu zobowiązuje się do niewykorzystywania i nierozpowszechniania bez zgody Rady Nadzorczej Spółki dokumentów i materiałów uzyskanych w trakcie wykonywania funkcji, utrwalonych w dowolnej postaci, w tym w systemie elektronicznego przetwarzania danych, w szczególności ich kopiowania i udostępniania osobom trzecim.
3. Wszelkie znaki towarowe, nazwy handlowe, prawa autorskie do jakichkolwiek utworów opracowanych lub stworzonych przez Członka Zarządu w okresie obowiązywania niniejszej umowy, będą własnością Spółki.
4. Z chwilą przyjęcia przez Spółkę opracowań wymienionych w ustępie poprzedzającym przechodzą na Spółkę autorskie prawa majątkowe do tych opracowań w zakresie utrwalenia, wprowadzania do pamięci komputera, zwielokrotniania zarówno w formie pisemnej, jak i zapisu komputerowego oraz rozpowszechniania, a także prawo do zezwalania na korzystanie z tego opracowania.
5. Z tytułu zobowiązań, o których mowa w ustępach poprzedzających, Członkowi Zarządu nie przysługuje dodatkowe wynagrodzenie.

§ 4.

(zapisy opcjonalne)

1. Członek Zarządu zobowiązany jest powstrzymać się od zajmowania się interesami konkurencyjnymi w czasie trwania niniejszego kontraktu. Z tego tytułu, Członkowi Zarządu nie przysługuje dodatkowe wynagrodzenie.
2. Za działalność konkurencyjną uważa się każdą działalność w kraju i za granicą, niezależnie od formy prawnej, które wchodzi choćby pośrednio w zakres działalności Spółki, jeżeli prowadzenie działalności konkurencyjnej może wpłynąć na poziom produkcji, sprzedaży, sytuację rynkową lub wyniki ekonomiczne Spółki.
3. O zamiarze podjęcia działalności konkurencyjnej, o której mowa w ust. 1 i ust. 2, a także o każdym przypadku, który mógłby wywołać podejrzenie o zajmowanie się interesami konkurencyjnymi, Członek Zarządu powinien uprzednio powiadomić pisemnie Radę Nadzorczą Spółki.

4. Ograniczenia, o których mowa w ust. 1, nie dotyczą działalności naukowej, dydaktycznej lub publicystycznej, o ile nie jest ona związana z prowadzeniem przez Członka Zarządu działalności określonej w ust. 1.
5. Członek Zarządu zobowiązuje się także do informowania Rady Nadzorczej o zamiarze pełnienia funkcji w organach innej spółki handlowej lub nabyciu w niej akcji.

§ 5.

1. W okresie obowiązywania niniejszej umowy Członkowi Zarządu przysługuje stałe wynagrodzenie miesięczne w wysokości zł (słownie: złotych) brutto.
2. Poza stałym wynagrodzeniem miesięcznym określonym w ust. 1., Członkowi Zarządu przysługuje również Wynagrodzenie Zmienne. Wysokość oraz zasady wypłaty tego wynagrodzenia określa uchwała Zgromadzenia Wspólników, a w przypadku braku takiej uchwały, mimo doprowadzenia do jej głosowania na Zgromadzeniu Wspólników, uchwała Rady Nadzorczej.
3. Od wypłaconego Członkowi Zarządu wynagrodzenia Spółka jest zobowiązana do naliczania, pobierania i odprowadzania do właściwych urzędów należnej zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz składek ZUS.

§ 6.

1. W celu sprawnego i efektywnego wykonywania Umowy przez Członka Zarządu, Spółka wyposaży Zleceniobiorcę w narzędzia służące do należytego wykonywania Umowy i poniesie koszty eksploatacji, z tym zastrzeżeniem, że Zleceniobiorca jest uprawniony do korzystania z nich wyłącznie w celu wykonywania Umowy.
2. Uprawnienie, o którym mowa w ustępie poprzedzającym obejmuje prawo do nieodpłatnego korzystania:
 - a. ze służbowego samochodu osobowego,
 - b. z telefonów służbowych - stacjonarnych i komórkowych,
 - c. ze służbowego komputera stacjonarnego i przenośnego,
 - d. innych zasobów technicznych Spółki, zgodnie z obowiązującymi regulaminami i aktami organów Spółki.
3. Członkowi Zarządu przysługuje zwrot kosztów podróży służbowych na zasadach ogólnych.

§ 7.

(zapisy opcjonalne)

1. Członkowi Zarządu przysługuje prawo do płatnej przerwy w wykonywaniu niniejszego kontraktu w wymiarze 26 dni roboczych rocznie w danym roku kalendarzowym, niezależnie od sobót oraz dni ustawowo wolnych od pracy.
2. Członek Zarządu uzyskuje prawo do pierwszej przerwy w wykonywaniu niniejszej umowy od pierwszego dnia pełnienia funkcji.
3. Termin rozpoczęcia oraz czas trwania przerwy w wykonywaniu kontraktu trwającej dłużej niż dwa dni Członek Zarządu uzgodni co najmniej z siedmiodniowym wyprzedzeniem z przewodniczącym Rady Nadzorczej Spółki, a w przypadku jego nieobecności z członkiem Rady Nadzorczej Spółki.
4. Niewykorzystane w danym roku prawo do przerwy w wykonywaniu kontraktu może być w całości przeniesione na kolejny rok, lecz nie dłużej niż na kolejny rok.
5. Za czas niezdolności Członka Zarządu do wykonywania umowy na skutek choroby lub nieszczęśliwego wypadku, potwierdzonej odpowiednim zaświadczeniem, przez okres krótszy niż 14 dni, Członek Zarządu zachowa prawo do wynagrodzenia stałego w pełnej wysokości.
6. Za czas niezdolności Członka Zarządu do wykonywania umowy na skutek choroby lub nieszczęśliwego wypadku, potwierdzonej odpowiednim zaświadczeniem, przez okres dłuższy niż 14 dni, Członek Zarządu zachowa prawo do stałego wynagrodzenia w pełnej wysokości, przy czym wynagrodzenie to może zostać pomniejszone o wartość zasiłku chorobowego przysługującego Członkowi Zarządu za ten okres.

§ 8.

(zapis opcjonalny, wychodzący poza zakres ustawy)

1. Członek Zarządu uprawniony jest do korzystania z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych Spółki, zgodnie z obowiązującym w Spółce Regulaminem Gospodarowania Zakładowym Funduszem Świadczeń Socjalnych.

2. W przypadku przejścia na emeryturę lub rentę Członek Zarządu otrzyma jednorazową odprawę pieniężną w wysokości określonej w załączniku do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy Spółki.
3. W razie śmierci Członka Zarządu w okresie trwania niniejszego kontraktu, rodzinie Członka Zarządu przysługuje od Spółki odprawa pośmiertna w wysokości i na zasadach określonych w art. 93 Kodeksu pracy.

§ 9.

(zapis opcjonalny, wychodzący poza zakres ustawy)

1. Na podstawie i na warunkach przewidzianych w odrębnej umowie zawartej przez Członka Zarządu z towarzystwem ubezpieczeniowym, w terminie 30 dni od zawarcia niniejszego kontraktu Członek Zarządu ubezpieczy się od odpowiedzialności cywilnej w związku z niewykonaniem lub nienależytym wykonaniem obowiązków wobec Spółki. Koszty ubezpieczenia pokryje Członek Zarządu.
2. Wybór towarzystwa ubezpieczeniowego należy do Członka Zarządu.
3. Suma ubezpieczenia nie może być niższa niż dwunastomiesięczne wynagrodzenie Członka Zarządu.

§ 10.

1. Spółka może rozwiązać niniejszy kontrakt ze skutkiem natychmiastowym, tj. bez zachowania okresu wypowiedzenia, w przypadku odwołania Członka Zarządu z powodu:
 - a. nie uzyskania absolutorium,
 - b. dopuszczenia się rażącego naruszenia prawa,
 - c. dopuszczenia się istotnego naruszenia postanowień niniejszej umowy ,
 - d. rażącego niedbalstwa, na skutek którego Spółka poniosła szkodę lub narażającego Spółkę na szkodę,
 - e. zastosowania wobec Członka Zarządu tymczasowego aresztowania,
 - f. popełnienia przez Członka Zarządu przestępstwa stwierdzonego prawomocnym wyrokiem uniemożliwiającego mu dalsze pełnienie funkcji.
2. W przypadku rozwiązania kontraktu z przyczyn, o których mowa w ust. 1, odprawa nie przysługuje.
3. Członek Zarządu może odstąpić od niniejszego kontraktu ze skutkiem natychmiastowym w razie rażącego naruszenia przez Spółkę jego uprawnień wynikających z niniejszej umowy. W takiej sytuacji przysługuje mu odprawa w wysokości trzymiesięcznego stałego wynagrodzenia podstawowego, o którym mowa w § 5 niniejszej umowy.
4. Każda ze stron może rozwiązać niniejszy kontrakt przed terminem, o którym mowa w § 2 ust. 1, za jednomiesięcznym wypowiedzeniem złożonym drugiej stronie na piśmie pod rygorem nieważności. W przypadku wypowiedzenia kontraktu przez Spółkę, Członkowi Zarządu wypłacone będzie jednorazowe wynagrodzenie w wysokości trzymiesięcznego stałego wynagrodzenia podstawowego, o którym mowa w § 5 niniejszej umowy.
5. Kontrakt może być rozwiązany w każdym czasie na zasadzie porozumienia stron.
6. Złożenie przez Członka Zarządu rezygnacji ze sprawowanej funkcji w czasie trwania kontraktu jest równoznaczne z wypowiedzeniem niniejszego kontraktu za jednomiesięcznym okresem wypowiedzenia kończącym się w ostatnim dniu następnego miesiąca kalendarzowego.
7. Odwołanie z pełnionej funkcji w czasie trwania kontraktu z innych przyczyn, niż wymienione w ust. 1, jest równoznaczne z wypowiedzeniem niniejszego kontraktu za jednomiesięcznym okresem wypowiedzenia kończącym się w ostatnim dniu następnego miesiąca kalendarzowego. W takim wypadku Członkowi Zarządu wypłacone będzie jednorazowe wynagrodzenie w wysokości trzymiesięcznego stałego wynagrodzenia podstawowego, o którym mowa w § 5 niniejszej umowy.

§ 11.

Rozwiązanie niniejszego kontraktu, jak i wszelkie w nim zmiany wymagają formy pisemnej pod rygorem nieważności.

§ 12.

Kontrakt niniejszy ma charakter cywilnoprawny i w zakresie nim nieuregulowanym mają zastosowanie przepisy Kodeksu cywilnego, a w szczególności przepisy o zleceniu (art. 750 k.c.) oraz Kodeksu spółek handlowych – ustawy z dnia 15 września 2000 r. (Dz.U. Nr 94, póź. 1037).

§ 13.

Wszelkie spory wynikające z niniejszej umowy będą rozstrzygane przez sąd powszechny właściwy ze względu na siedzibę Spółki.

§ 14.

Strony zobowiązują się do zachowania w tajemnicy postanowień niniejszego kontraktu.

§ 15.

Kontrakt sporządzono w trzech jednobrzmiących egzemplarzach, z których jeden otrzymuje Członek Zarządu.

Członek Zarządu

.....

Spółka

.....