

## **Konflikty wspólników – jak ich unikać i jak je rozwiązywać**

Każda spółka, osobowa czy kapitałowa, narażona jest na ryzyko powstania sporu korporacyjnego. Stronami takiego sporu mogą być przede wszystkim wspólnicy (akcjonariusze) – byli lub obecni, spółka i członkowie jej organów. Z kolei potencjalnych przyczyn sporów korporacyjnych jest cały wachlarz.

Mogą to być m.in. rozbieżność wizji co do dalszego rozwoju spółki czy zarządzania nią (w tym przede wszystkim gospodarki finansowej), osobiste uprzedzenia wspólników lub menadżerów, niechęć co do „wpuszczenia” do spółki osób trzecich (np. spadkobierców), czy częstotliwość i wysokość wypłat z majątku spółki na rzecz wspólników (akcjonariuszy) lub członków organów.

Wszelkie konflikty, niezależnie od przyczyny, oczywiście szkodzą spółce. Osłabiają jej renomę, utrudniają (a niekiedy nawet paraliżują) zarządzanie - wstrzymując np. istotne transakcje, narażają na wydatki (koszty procesu), i zwyczajnie „cieszą” konkurencję. Nie ma wobec tego wątpliwości, że nieporozumienia w spółce należy jak najszybciej eliminować, a najlepiej ich unikać.

### **Dobrze napisana umowa spółki to połowa sukcesu**

Odpowiednie uregulowanie w umowie spółki albo statucie wszelkich istotnych kwestii związanych z działalnością spółki to bardzo często połowa sukcesu. Im więcej precyzji w tych dokumentach, tym mniejsze ryzyko sporów interpretacyjnych i niedomówień między wspólnikami (akcjonariuszami) i członkami organów. W szczególności, jeżeli w umowie spółki (statucie) stosowane są pojęcia, które można rozumieć na wiele sposobów, należy je zdefiniować, żeby z góry było wiadomo „o co chodzi”.

Po drugie, umowa spółki albo statut powinny jasno określać cel spółki, obowiązki wspólników i organów. Pozwoli to sprawiedliwie rozliczać zarządców z prowadzenia spraw spółki i jej wyników, jak również unikać sporów kompetencyjnych. Spór kompetencyjny powstaje wtedy, gdy dwa organy uznają się za właściwe w danej sprawie albo żaden z nich nie uznaje się za właściwy. Przy odpowiednio uregulowanych w umowie spółki kompetencjach taki spór nie zajdzie.

Po trzecie, można eliminować potencjalne źródła konfliktów przez wyłączenie w umowie spółki albo statucie „konfliktogennych” uprawnień wspólników albo akcjonariuszy. Podręcznikowy przykład w tym zakresie stanowi wynikające z art. 53 Kodeksu spółek handlowych (k.s.h.) prawo wspólnika spółki jawnej do żądania od spółki odsetek w wysokości 5% od swojego udziału kapitałowego, niezależnie od sytuacji finansowej spółki. Powołany przepis nie przesądza, jaki jest stosunek prawa do odsetek, do prawa wspólnika do udziału w zysku (tj. czy wypłata odsetek obniża zysk podlegający wypłacie

na rzecz wspólnika), i jakie ma być źródło tej wypłaty, jeśli działalność spółki przynosi straty. Te niejasności są źródłem sporów w rozliczeniach między wspólnikami a spółką. Najlepiej zatem wyłączyć „niewygodne” uprawnienie wspólnika z art. 53 k.s.h., pozostawiając mu „standardowe” prawo do udziału w zysku spółki.

Po czwarte, zasady podejmowania decyzji w spółce można uregulować tak, aby brak współdziałania jednego lub kilku wspólników (akcjonariuszy) lub członków organu nie paraliżował działalności spółki.

Jako przykład można tu podać zgromadzenie wspólników w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością, co do którego (o ile nie zachodzą ważne powody) odradza się ustalania kworum wymaganego do podjęcia uchwały na poziomie równym 100% lub zbliżonym. Przy kworum na tak wysokim poziomie notoryczne niestawianie się nawet jednego wspólnika na zgromadzenie, może uniemożliwić uzyskanie uchwały wymaganej dla ważności istotnych dla spółki transakcji, jak np. zbycie zorganizowanej części przedsiębiorstwa, czy też nabycie i zbycie nieruchomości (w tym ostatnim przypadku – jeżeli umowa spółki nie stanowi inaczej). Co więcej, w większości spółek z o.o. to właśnie zgromadzenie wspólników powołuje zarząd spółki. „Paraliż” zgromadzenia wspólników, o którym tu mowa, może pozbawić spółkę organu reprezentacji - np. gdy w razie śmierci lub rezygnacji wszystkich dotychczasowych członków zarządu zgromadzenie wspólników będzie niezdolne do powołania nowego zarządu wobec nieosiągnięcia wymaganego kworum.

### **Rozwiązanie sporu bez udziału sądu**

Co oczywiste, nie wszystkie źródła sporów da się z góry wyeliminować w „dokumentach organizacyjnych” spółki. W sytuacji, kiedy konflikt w spółce jest nieunikniony, warto dołożyć wszelkich starań, aby rozwiązać go w ramach spółki, bez udziału sądu. Spór przed sądem powinien być ostatecznością - jest z zasady czasochłonny, kosztowny i jawny, co może osłabić renomę spółki. Informacja o sporze może się rozpowszechnić w branży, wśród kontrahentów. Co jednak najważniejsze, wynik takiego sporu jest niepewny dla stron.

### **Rozstrzygnięcie konfliktu uchwałą wspólników**

Zdarzają się sytuacje, w których usunięcie konfliktu jest możliwe w drodze uchwały wspólników. Dotyczy to przede wszystkim sporów związanych z prowadzeniem spraw spółek osobowych. Przykład stanowi spółka jawna, w której każdy wspólnik może sam prowadzić sprawy nieprzekraczające zakresu zwykłych czynności spółki. Jeżeli choćby jeden ze wspólników sprzeciwi się przeprowadzeniu danej czynności przez innego wspólnika, wymagana jest uprzednia uchwała wspólników. Przy podejmowaniu takiej uchwały co do zasady konieczna jest jednomyślność wszystkich wspólników mających prawo prowadzenia spraw spółki (w tym także tego wspólnika, który się sprzeciwił).

Wspomnianą regułę można (a nawet wskazane jest) zmodyfikować w umowie spółki, wprowadzając wymóg podjęcia uchwały określoną większością głosów w miejsce jednomyślności – art. 42 k.s.h. w zw. z art. 37 § 1 k.s.h. Dzięki temu konflikt rozstrzygnie większość wspólników, a jeden sprzeciwiający się wspólnik nie będzie mógł wstrzymać czynności spółki.

Z kolei w sprawach przekraczających zakres zwykłych czynności spółki jawnej wymagana jest zgoda (jednomyślna uchwała) wszystkich wspólników, w tym także wspólników wyłączonych od prowadzenia spraw spółki. Również w tym przypadku umowa spółki może przedmiotowe kwestie regulować odmiennie np. ustanowić zasadę większości głosów w miejsce jednomyślności - art. 43 k.s.h. w zw. z art. 37 § 1 k.s.h.

Dzięki obydwu przedstawionym rozwiązaniom możliwe będzie rozstrzygnięcie rozbieżności stanowisk co do prowadzenia spraw spółki „wewnątrz spółki”, przez samych wspólników. „Siła głosu” wspólnika może być liczona według różnych zasad, uregulowanych w umowie spółki, np. 1 wspólnik – 1 głos lub 40 % udziału w zysku – 40 % głosów w Spółce.

### **Polubowne zakończenie sporu**

Konflikt w spółce można zakończyć polubownie, zawierając porozumienie odpowiedniej treści. Treść takiego porozumienia powinna być determinowana źródłem sporu i celem, jaki strony chcą osiągnąć.

Dla przykładu, spór wokół strategii rozwoju spółki z o.o. i realizowania celu, w jakim została utworzona, skutkujący zamiarem wystąpienia przez jednego ze wspólników do sądu o rozwiązanie spółki (art. 271 pkt 1 k.s.h.), można zakończyć porozumieniem, na mocy którego jeden ze wspólników odkupi udziały tego, który zamierza doprowadzić do rozwiązania spółki - za satysfakcjonującą go cenę. Z kolei spór związany z niewypłaceniem wspólnikowi zysku w terminie, z powodu przejściowych problemów finansowych spółki, można zakończyć porozumieniem, w ramach którego termin zapłaty przez spółkę zostanie odroczone, a spółka zobowiąże się do udzielenia zabezpieczenia zapłaty należności na rzecz wspólnika.

Oczywiście to tylko proste przykłady, praktyka dostarcza bardziej skomplikowanych stanów faktycznych, gdzie potrzeba „złożonych” kompromisów. Czasami na szali są nie tylko duże pieniądze i losy przedsiębiorstwa, ale też przyjaźń partnerów biznesowych i stosunki rodzinne.

### **Kompromis możliwy na każdym etapie sprawy**

Co ważne, na porozumienie nigdy nie jest za późno - można je zawrzeć już po skierowaniu sprawy do sądu, na każdym jej etapie. W stronę ugody często zmierzają spółki akcyjne o rozproszonym akcjonariacie, gdzie drobni akcjonariusze nagminnie

kwestionują uchwały walnego zgromadzenia, blokując istotne dla spółki transakcje np. nabycia nieruchomości lub zmiany wysokości kapitału zakładowego i jego struktury. Takie sytuacje często kończą się odkupieniem akcji powoda przez innego akcjonariusza spółki, co prowadzi do utraty czynnej legitymacji procesowej, czyli prawa do występowania jako powód w sprawie.

### **Lepiej zapobiegać niż leczyć**

Praktyka pokazuje, że sporom korporacyjnym lepiej jest zapobiegać, niż je leczyć, szczególnie w sądzie. Na samym początku współpracy wspólnicy są z reguły bardziej skłonni do dyskusji i wszelkich negocjacji, dlatego ryzyko sporu warto mieć na uwadze już na etapie konstruowania umowy spółki albo statutu. Sprecyzowane zasady współpracy, jasny podział kompetencji i mechanizmy polubownego rozwiązywania konfliktów z reguły pozwolą uniknąć w przyszłości paraliżu decyzyjnego w spółce wskutek sporu, jak również innych szkodliwych zjawisk, takich jak utrata renomy, kosztowny proces, czy rozwiązanie spółki.

Autor: Nastazja Lisek, radca prawny, Kancelaria Prawna Piszcz i Wspólnicy