

## **Roszady w spółkach komunalnych – odwołanie z funkcji i co dalej**

Umowę o świadczenie usług zarządzania zawiera się na czas pełnienia funkcji z możliwością jej wypowiedzenia przez spółkę z zachowaniem terminu wypowiedzenia zależnego od okresu jej wykonywania, nie dłuższego niż 3 miesiące.

Ustawa z 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (t.j. DzU z 2017 r., poz. 2190 z późn. zm.; dalej: ustawa) wprowadza zasadę, że członkowie organów zarządzających spółkami (państwowymi i komunalnymi) swoje obowiązki wykonują na podstawie umów o świadczenie usług zarządzania (dalej: kontrakt, umowa). Przepis art. 5 ustawy przewiduje, że umowę taką zawiera się na czas pełnienia funkcji z możliwością jej wypowiedzenia przez spółkę z zachowaniem terminu wypowiedzenia zależnego od okresu jej wykonywania, nie dłuższego niż 3 miesiące.

### **Są wątpliwości**

Tak skonstruowany przepis może budzić problemy interpretacyjne co do terminu zakończenia przez menedżera współpracy ze spółką w przypadku odwołania go z funkcji.

Można przyjąć, w ślad za autorami „Dobrych praktyk w zakresie stosowania ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami” z listopada 2016 r. (dalej: wytyczne), że ustawa pod pojęciem „na czas pełnienia funkcji” rozumie okres faktycznego pełnienia funkcji. W takiej sytuacji umowa ulegałaby automatycznemu rozwiązaniu nie tylko z upływem kadencji, ale również z chwilą odwołania z funkcji. Przyjęta przez ustawę konstrukcja w zakresie nawiązywania umów o zarządzanie może bowiem budzić skojarzenia z funkcjonującą kiedyś w ramach Kodeksu pracy umową na czas wykonywania określonej pracy, a co za tym idzie rodzić pokusę odpowiedniego stosowania przepisów kodeksowych.

Umowa na czas wykonania określonej pracy była umową terminową, ale tym różniła się od klasycznej umowy na czas zamknięty, że nie można było jej wypowiedzieć. Umowa ta rozwiązywała się z chwilą ukończenia pracy, dla której była zawarta. Autorzy wytycznych zdają się w swoich wzorach kontraktów nawiązywać do tego właśnie uregulowania przyjmując, że z chwilą zaprzestania pełnienia funkcji (wykonania określonej pracy) umowa ulega rozwiązaniu. Należy jednak zwrócić uwagę, że w przypadku kontraktów menedżerskich ustawa wprowadza instytucję wypowiedzenia, która przy takiej interpretacji przepisu, stałaby się zbędna. W jakim celu spółka miałaby „korzystać” z możliwości wypowiedzenia kontraktu, skoro umowa rozwiązywałaby się automatycznie z chwilą odwołania?

Trudno wyobrazić sobie sytuację, gdzie spółka najpierw wypowiada menedżerowi umowę a potem odwołuje go z pełnionej funkcji. Jeżeli jednak spółka skorzystałaby z takiej możliwości i przed odwołaniem z funkcji wypowiedziałaby umowę, to jaki byłoby końcowy

termin obowiązywania umowy? Z jednej strony mamy bowiem określone wypowiedzenie, którego upływ co do zasady powinien wiązać się z rozwiązaniem umowy a z drugiej strony mamy następczą czynność odwołania, która automatycznie rozwiązuje umowę.

W kontekście tego wydaje się, że zaprezentowana w wytycznych koncepcja automatycznego rozwiązywania kontraktu w przypadku odwołania z funkcji, stoi jednak w sprzeczności z postanowieniami ustawy. Możliwość (a nawet ustawowy obowiązek uregulowania w umowie) wypowiedzenia kontraktu skłania do uznania, że umowa nie rozwiązuje się automatycznie z chwilą odwołania z funkcji, lecz wymaga wypowiedzenia. Oznacza to, że przepis art. 5 ustawy należy interpretować w taki sposób, że umowa zawierana jest na czas pełnienia funkcji rozumianej jako okres kadencji i może być wcześniej rozwiązana poprzez wypowiedzenie. W takiej sytuacji samo odwołanie z funkcji nie powoduje automatycznego zakończenia umowy, lecz jest podstawą do wypowiedzenia umowy. Wydaje się, że ustawodawcy taki właśnie cel przyświecał przy wprowadzaniu przepisów o możliwości wypowiedzenia kontraktu przez spółkę.

Zagwarantowana ustawą możliwość wypowiedzenia umowy przez spółkę ma na celu uregulowanie rozstania się stron kontraktu wcześniej jak zakładano, bo w trakcie trwania kadencji. Wspomnieć również należy, że umowa nie musi od razu przewidywać trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Na jego długość wpływa czas świadczenia usług o zarządzanie. Z pewnością powinien jednak pozwolić stronom umowy rozliczyć się ze współpracy w sytuacji nagłego zaprzestania pełnienia funkcji przez powołanego.

Autor: Joanna Staniewicz, radca prawny, Kancelaria Prawna Piszcz i Wspólnicy