

Działanie na szkodę spółki

Od kilku dni media informują o pakietach społecznych zapewniających znaczne przywileje kierownictwu i pracownikom spółek energetycznych. Gwarancje dotyczą zatrudniania nawet przez 10 lat, a w razie zwolnienia z przyczyn niezawinionych przez pracownika - wypłaty odszkodowania. Takie sytuacje powodują pytania natury korporacyjnej – czy zarząd spółki godzący się na ponadprzeciętne przywileje dla pracowników powinien liczyć się z zarzutem działania wbrew zasadom współzycia społecznego, a także na szkodę spółki. Dotyczy to w szczególności spółek, w których właścicielem jest Skarb Państwa.

Zarząd jest uprawniony do prowadzenia spraw spółki, a zatem także zawierania umów z organizacją związkową. Kompetencje te może ograniczać statut, np. zabraniając zarządowi podpisywania umów zobowiązujących spółkę do ponoszenia wydatków powyżej określonego pułapu.

Jak wiadomo swoboda umów jest ograniczona: treść lub cel umowy nie mogą sprzeciwiać się nie tylko ustawie, ale też właściwości (naturze) stosunku i zasadom współzycia społecznego (art. 353¹ k.c.). Umowa niezgodna z ustawą lub mająca na celu jej obejście, a także sprzeczna z zasadami współzycia społecznego jest nieważna (art. 58 k.c.). Zastanawiające jest, czy wieloletnie gwarancje nie sprzeciwiają się naturze czynności prawnej, gdyż w warunkach gospodarki rynkowej nie można stwarzać bezpieczeństwa zatrudnienia na 10 lat.

Dlatego informacje o benefitach dla niektórych grup pracowniczych budzą niechęć. Istnieją poglądy, że są one niezgodne z zasadami współzycia społecznego. Umowy te są korzystne dla pracowników, choć niekoniecznie dla właścicieli. Pracownicy to nie jedyna grupa w spółce, której interes powinien być chroniony. Dobro spółki i wspólników jest co najmniej tak samo ważne. Argumenty nabierają siły, gdy beneficjentami są członkowie zarządu. Jeśli zarząd zawarł umowę, uprzywilejowując także siebie, to w tej jej części można uznać, że dokonał czynności prawnej z samym sobą, a niewątpliwie we własnym

interesie. Nie oznacza to jednak, że menedżerów nie można sownie wynagradzać, z tym że umowy z członkami zarządu powinny być zawierane w innym trybie: przez radę nadzorczą albo pełnomocnika.

Członka zarządu można w każdej chwili odwołać, choćby dlatego, że zawarł niekorzystną umowę. Na tym polega jego odpowiedzialność organizacyjna. Czym innym jest jednak pełnienie funkcji członka zarządu, a czym innym zatrudnianie na podstawie umowy o pracę albo cywilnoprawnej (np. kontrakt menedżerski). Z zasady kadencyjności wynika możliwość rozwiązania umowy o pracę z piastunem organu spółki wraz z końcem jego kadencji. Umowę o pracę można też wypowiedzieć, jeśli członek zarządu naruszy podstawowe obowiązki pracownicze. Jeśli jednak umowa z organizacją związkową przewiduje przywileje dla wszystkich pracowników, to członek zarządu, który dostanie wypowiedzenie umowy o pracę z przyczyn jego niedotyczących, może domagać się np. odszkodowania. Wiele zależy też od treści jego umowy o pracę.

Członków zarządu można pociągnąć do odpowiedzialności za działanie na szkodę spółki. Trudno jednak wykazać, że zarząd działał na szkodę, dopóki spółka nie wystąpi z takim zarzutem. O szkodzie można by mówić, gdyby pracownicy masowo zaczęli domagać się odszkodowań, co mogłoby zachwiać płynnością finansową firmy, a w skrajnej sytuacji doprowadzić do jej upadłości. Szkada może jednak przybrać inną postać. Za działania szkodzące spółce można uznać takie, które np. utrudniają prywatyzację. Bardzo trudno jest bowiem znaleźć inwestora lub sprzedać akcje po korzystnej cenie, gdy załoga jest praktycznie nietykalna przez kilka lat. Czy zatem zarząd, zawierając porozumienie ze związkami, może się uchronić od zarzutów zawierania niekorzystnych umów? Tak, ale poprzez zawieranie ich na rozsądnie długi okres i uzasadnionych ekonomicznie warunkach oraz nieobejmowanie ich postanowieniami samego siebie.

