



**Filip Grzegorzczak\***

*Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie*

**NOWA REGULACJA PRAWNA  
DOTYCZĄCA KSZTAŁTOWANIA WYNAGRODZEŃ  
W SPÓŁKACH KONTROLOWANYCH  
PRZEZ SKARB PAŃSTWA W KONTEKŚCIE ZASADY  
SPOŁECZNEJ GOSPODARKI RYNKOWEJ**

**1. Wprowadzenie**

Dnia 9 września 2016 r. weszła w życie ustawa o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami<sup>1</sup>. Ustawa ta reguluje sposób wykonywania uprawnień z akcji spółek handlowych przysługujących Skarbowi Państwa, jednostkom samorządu terytorialnego, państwowym i komunalnym osobom prawnym w zakresie kształtowania wynagrodzeń członków organów zarządzających i organów nadzorczych w niektórych spółkach<sup>2</sup>.

Celem ustawy o zasadach jest zmiana systemu wynagradzania członków organów korporacyjnych spółek kontrolowanych przez Skarb Państwa i samorząd terytorialny. Zmiana ta ma na celu zapewnienie przejrzystych, jednolitych zasad kształtowania wynagrodzeń członków organów zarządzających i nadzorczych, między innymi poprzez powiązanie wysokości wynagrodzenia tych osób z bieżącą sytuacją spółki, jej wielkością oraz skalą prowadzonej działalności, a tym samym skalą ponoszonej przez członków organów odpowiedzialności<sup>3</sup>.

Jako efekt zmian założono profesjonalizację kadr menadżerskich i nadzorczych, jak również eliminację istniejących zjawisk niepożądanych. Dodatkowym efektem ma być zapewnienie spójności systemów regulacji, ujednoclenie zasad

\* f.grzegorzczak@gmail.com

<sup>1</sup> Ustawa z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (Dz.U. z 2016 r., poz. 1202), dalej: ustawa o zasadach.

<sup>2</sup> Art. 1. ust. 1 ustawy o zasadach.

<sup>3</sup> Strona internetowa Sejmu RP, *Ocena Skutków Regulacji, pkt. 1*, <http://orka.sejm.gov.pl/Druki8ka.nsf/0/B01DAD1EA8F6EA04C1257FB5002FA61C/%24File/514.pdf>.

wynagradzania w spółkach kontrolowanych przez Skarb Państwa i jednostki samorządu terytorialnego<sup>4</sup>.

Niniejsze opracowanie dotyczy weryfikacji tezy, że nowo przyjęta ustawa stanowi realizację ustrojowej zasady społecznej gospodarki rynkowej. Wobec powyższego konieczne jest udzielenie odpowiedzi na kilka pytań, to jest:

- 1) czy z punktu widzenia Konstytucji RP dopuszczalne jest regulowanie przez państwo zagadnienia kształtowania wynagrodzeń w podmiotach prawa prywatnego (spółkach), choć niewątpliwie przez państwo kontrolowanych?
- 2) czy analogiczna regulacja występuje w innych państwach przestrzegających zasady społecznej gospodarki rynkowej?
- 3) jakie motywy skłoniły ustawodawcę do podjęcia działań legislacyjnych i czy mieszczą się one w konstytucyjnym pojęciu społecznej gospodarki rynkowej?

## **2. Regulacja wynagrodzeń w podmiotach kontrolowanych przez państwo a zasada społecznej gospodarki rynkowej**

Udzielenie odpowiedzi na pytanie, czy regulowanie przez ustawodawcę problematyki kształtowania wynagrodzeń w spółkach jest zgodne z konstytucyjną zasadą społecznej gospodarki rynkowej wymaga odniesienia się do orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego. Najistotniejsze orzeczenie w tym zakresie Trybunał Konstytucyjny wydał w prawie K19/00 na gruncie częściowo uchylonej ustawy o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi<sup>5</sup>.

Wniosek o niezgodności tej ustawy z Konstytucją skierował do Trybunału Konstytucyjnego Prezes Konfederacji Pracodawców Polskich. W uzasadnieniu merytorycznym wniosku wskazano, że przepisy ustawy kominowej ograniczają swobodę zawierania umów menadżerskich stanowiącą istotny element wolności gospodarczej oraz przeczą idei gospodarki rynkowej. Wnioskodawca stwierdził także, że ustawowe limitowanie wynagrodzeń godzi w zasadę społecznej gospodarki rynkowej poprzez niewłaściwe rozłożenie akcentów pomiędzy społecznym a rynkowym charakterem gospodarki<sup>6</sup>.

W uzasadnieniu wyroku Trybunał Konstytucyjny podzielił stanowisko wnioskodawcy co do tezy, że swoboda kształtowania umów zawieranych w ramach prowadzonej działalności gospodarczej należy do istotnych elementów przedmiotowych wolności działalności gospodarczej w konstytucyjnym rozumieniu tego terminu. Jednocześnie Trybunał wskazał, że zasada wolności gospodarczej nie odnosi się do publicznego sektora gospodarczego, a filarami na których wspiera się społeczna gospodarka rynkowa jest wolność działalności gospodarczej, własność prywatna, ale także solidarność, dialog i współpraca partnerów

<sup>4</sup> Tamże, pkt. 2.

<sup>5</sup> Ustawa z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz.U. z 2000 r. Nr 26, poz. 306 z późn. zm.), dalej: ustawa kominowa.

<sup>6</sup> OTK, pkt. I 3–5.

społecznych, co znajduje potwierdzenie w wykładni systemowej, jaki i historycznej Konstytucji RP<sup>7</sup>.

Trybunał jasno wskazał, że skoro ustawodawca posiada swobodę w sprawach szeroko pojętego publicznego sektora gospodarczego, między innymi poprzez kształtowanie struktury wewnętrznej i zasad funkcjonowania publicznych podmiotów gospodarczych, to ma on tym bardziej swobodę kształtowania systemu wynagrodzeń ich kadry kierowniczej<sup>8</sup>.

Trybunał przywołał także swoje wcześniejsze orzeczenie<sup>9</sup>, w którym stwierdził, że przyznanie przedsiębiorstwom państwowym osobowości prawnej nie oznacza „zakazu oddziaływania na te przedsiębiorstwa w celu dyscyplinowania prowadzonej przez nie polityki wynagradzania pracowników”, oznacza natomiast konieczność poszukiwania metod skutecznego i równocześnie najmniej dotkliwego oddziaływania na przedsiębiorstwa państwowe w celu dyscyplinowania prowadzonej przez nie polityki wynagradzania pracowników, co stanowi zadanie rządu, a przede wszystkim organów ustawodawczych państwa.

Warto także wskazać, że nałożenie na osoby reprezentujące Skarb Państwa w organach osób prawnych określonych obowiązków (w tym obowiązku kształtowania wynagrodzeń) jest uzasadnione, choćby z tego względu, że osoby te nie działają w imieniu własnym, a w imieniu Skarbu Państwa<sup>10</sup>. Oznacza to działanie poniekąd z upoważnienia ustawodawcy, który ma pełne prawo wyłączenia określonego zakresu spraw ze swobodnej decyzji osób reprezentujących Skarb Państwa. Można zatem mówić o formułowaniu normatywnej instrukcji co do sposobu i treści wykonywania praw korporacyjnych.

Trybunał Konstytucyjny nie dopatrył się w kwestionowanych przepisach naruszenia zasady społecznej gospodarki rynkowej. Wyraźnie natomiast podkreślił, że podmioty publiczne działać mają nie tylko w ramach „czystych” zasad rynkowych, ale powinny wprowadzać w gospodarce elementy społeczne, stanowiące uzupełnienie i podstawę do pewnych korekt zasad rynkowych.

Wypada uzupełnić, że jakkolwiek orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego zapadło na gruncie ustawy kominowej, to jednak zachowuje swoją aktualność w odniesieniu do ustawy o zasadach. Wniosek taki wynika z zasadniczo tożsamego celu i zakresu regulacji<sup>11</sup>.

Wobec powyższego uprawniona wydaje się teza, że w świetle Konstytucji RP ustawa o zasadach stanowi między innymi instrument realizacji zasady społecznej gospodarki rynkowej i z pewnością mieści się w jej ramach.

<sup>7</sup> OTK 66, 67, 70, 71.

<sup>8</sup> OTK IV 76.

<sup>9</sup> OTK K10/94 II pkt. 9.

<sup>10</sup> OTK IV pkt. 78.

<sup>11</sup> Pomijam w tym miejscu pewne odmienności dotyczące zakresu podmiotowego i metody regulacji przyjętych w tych dwóch ustawach.

### 3. Regulacja wynagrodzeń w podmiotach kontrolowanych przez państwo z perspektywy prawa unijnego i wybranych państw członkowskich Unii Europejskiej

Polska wraz z uzyskaniem członkostwa w Unii Europejskiej wpisała się w tzw. europejski model gospodarczy, którego kluczowym elementem jest zasada społecznej gospodarki rynkowej. Wobec powyższego jest zasadne postawienie pytania o zgodność regulacji kształtującej wynagrodzenia członków organów korporacyjnych spółek kontrolowanych przez Skarb Państwa z prawem Unii Europejskiej oraz rozwiązaniami występującymi w innych państwach członkowskich Unii Europejskiej.

Zgodność projektu ustawy ostatecznie uchwalonej jako ustawa kominowa z prawem unijnym była analizowana przez Komitet Integracji Europejskiej. Z opinii tej wynika, że projekt ustawy nie był zgodny z prawem Unii Europejskiej, a to ze względu na naruszenie zasady, iż w stosunku do przedsiębiorstw publicznych państwa członkowskie nie wydają, ani nie utrzymują żadnych przepisów sprzecznych z Traktatem. Projektowi ustawy zarzucano naruszenie zasady równego traktowania przedsiębiorstw publicznych i prywatnych<sup>12</sup>. Natomiast w odniesieniu do projektu ustawy o zasadach właściwy organ państwa (tj. minister spraw zagranicznych) nie dopatrył się sprzeczności z prawem Unii Europejskiej<sup>13</sup>.

Sformułowanie odmiennych ocen co do zgodności omawianych ustaw z prawem Unii Europejskiej w kontekście wskazanej wyżej tożsamości celu i zakresu regulacji świadczy o nabyciu większej dojrzałości co do interpretowania wymogów wynikających z prawa Unii Europejskiej. Warto także zwrócić uwagę na to, że pomiędzy wydaniem obu opinii minęło siedemnaście lat, czyli okres w którym doszło między innymi do wielkiego kryzysu finansowego, co z kolei dało podstawę do interpretowania prawa UE z większym uwzględnieniem społecznej akceptowalności mechanizmów rynkowych. Być może przyczyną rozbieżności pomiędzy opiniami można upatrywać w odmiennej metodzie regulacji zastosowanej we wskazanych ustawach. Ustawa kominowa obejmowała zakresem podmiotowym spółki i ściśle określała poziom wynagrodzeń, podczas gdy ustawa o zasadach przewiduje elastyczny mechanizm, który ma być implementowany przez organy państwa wykonujące prawa z akcji i udziałów spółek<sup>14</sup>. Obecnie więc z dużą dozą pewności można przyjąć tezę o zgodności ustawy o zasadach z prawem Unii Europejskiej.

<sup>12</sup> Strona internetowa Sejmu RP, *Sprawozdanie Komisji Nadzwyczajnej do rozpatrzenia projektów ustaw dotyczących wynagrodzenia osób pełniących niektóre funkcje publiczne, a także osób zatrudnionych w niektórych zakładach pracy*, druk nr 1506-A, [http://orka.sejm.gov.pl/RejestrD.nsf/wgdruk/1506-A/\\$file/1506-a.pdf](http://orka.sejm.gov.pl/RejestrD.nsf/wgdruk/1506-A/$file/1506-a.pdf).

<sup>13</sup> Strona internetowa Sejmu RP, *Opinia o zgodności z prawem Unii Europejskiej projektu ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami*, <http://orka.sejm.gov.pl/Druki8ka.nsf/0/B01DAD1EA8F6EA04C1257FB5002FA61C/%24File/514.pdf>.

<sup>14</sup> Por. art. 1 i 2 ustawy kominowej z art. 2 ustawy o zasadach.

Regulacje prawne, polegające na limitowaniu wynagrodzeń członków organów korporacyjnych spółek kontrolowanych przez państwo, nie są także obce państwom Unii Europejskiej.

We Włoszech trwają obecnie prace nad reformą nadzoru właścicielskiego przewidujące między innymi określenie nowych, niższych pułapów wynagradzania kadry zarządzającej. Chodzi o to, aby w procesie ustalania wynagrodzeń były uwzględniane takie elementy jak kompetencje członka organu oraz obroty i wielkość zarządzanego podmiotu. Proponuje się także cięcia wynagrodzeń menedżerów zarządzających podmiotami ponoszącymi straty przez kolejne 3 lata<sup>15</sup>. Problematyka ta ma zostać uregulowana w dekreście legislacyjnym<sup>16</sup>.

Z kolei w Niemczech, według *Public Corporate Governance Kodex* oraz *Wskazówek dla dobrego kierowania spółkami ze stworzonymi na ten cel regulacjami dla kierowania udziałami* wynikają takie zasady jak np.: uwzględnianie oceny działań zarządu w ustalaniu jego wynagrodzenia, a także osobiste osiągnięcia członka zarządu w zarządzaniu spółką, sytuacja ekonomiczna, zrównoważony rozwój i perspektywy spółki. Wynagrodzenia pieniężne członków Zarządu obejmują zwykle obok części stałych również części zmienne, przy czym te ostatnie odnoszą się do corocznych parametrów związanych ze zrównoważonym rozwojem firmy, wskaźników długoterminowych i ryzyk. Co więcej, wartości świadczeń dla członka zarządu w przypadku przedwczesnego zakończenia pełnienia funkcji nie mogą bez ważnego powodu przekroczyć łącznie ze świadczeniami dodatkowymi wartości dwóch wynagrodzeń rocznych<sup>17</sup>.

Także ustawodawca francuski postanowił o regulowaniu zasad wynagradzania członków kadry kierowniczej, które zostały określone w dekreście z dnia 26 lipca 2012 r.<sup>18</sup> Zakłada on ograniczenie zarobków członków zarządów oraz rad nadzorczych w podmiotach z udziałem SP do maksymalnej kwoty 450 tys. euro brutto rocznie<sup>19</sup>, co odpowiada kwocie 37,5 tys. euro miesięcznie, czyli ok. 27 razy więcej niż minimalna miesięczna płaca krajowa. Wysokość maksymalnego rocznego wynagrodzenia brutto może zostać zmodyfikowana na podstawie dekretu. Wysokość wynagrodzeń spółek z większościowym udziałem SP jest podawana do wiadomości publicznej<sup>20</sup>.

<sup>15</sup> Strona internetowa Sejmu RP, *Ocena Skutków Regulacji*, pkt 3, <http://orka.sejm.gov.pl/Druki8ka.nsf/0/B01DAD1EA8F6EA04C1257FB5002FA61C/%24File/514.pdf>.

<sup>16</sup> Włoskie – *decreto legislativo*.

<sup>17</sup> Strona internetowa Sejmu RP, *Ocena Skutków Regulacji*, pkt. 3, <http://orka.sejm.gov.pl/Druki8ka.nsf/0/B01DAD1EA8F6EA04C1257FB5002FA61C/%24File/514.pdf>.

<sup>18</sup> *Décret n° 2012-915 du 26 juillet 2012 relatif au contrôle de l'Etat sur les rémunérations des dirigeants d'entreprises publiques*, <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000026227470&categorieLien=id>.

<sup>19</sup> Obejmującej zarówno stałe, jak i zmienne składniki wynagrodzenia.

<sup>20</sup> Strona internetowa Sejmu RP, *Ocena Skutków Regulacji*, pkt. 3, <http://orka.sejm.gov.pl/Druki8ka.nsf/0/B01DAD1EA8F6EA04C1257FB5002FA61C/%24File/514.pdf>.

W Norwegii wynagrodzenie członków Zarządu jest określane zgodnie z wytycznymi Ministerstwa Handlu, Przemysłu i Rybołówstwa, obowiązującymi od lutego 2015 r. Wynagrodzenia są ustanawiane na poziomie „konkurencyjnym, ale nieprzewyższającym wynagrodzeń wypłacanych w podobnych firmach”. Zasadniczym elementem wynagrodzenia powinna być stała płaca podstawowa, a schematy wynagrodzenia przewidujące dodatkowo elementy zmienne muszą być oparte na obiektywnych i mierzalnych kryteriach, przejrzyste i ograniczone czasowo oraz zawierać kryteria eliminujące ryzyko polegające na tym, by czynniki zewnętrzne (tj. pozostające poza wpływem kadry kierowniczej) nie stanowiły podstawy do wypłacania nieuzasadnionego wynagrodzenia. Składnikiem wynagrodzenia członków Zarządu w spółkach notowanych na giełdzie mogą być długoterminowe plany motywacyjne, ale ich wartość nie może przekroczyć 30% płacy podstawowej. W odniesieniu do płacy zmiennej, programów emerytalnych i odprawy zostały ustalone maksymalne pułapy. W ciągu roku płaca zmienna nie może przekroczyć wysokości sześciu miesięcznych wynagrodzeń podstawowych. Wysokość odprawy nie powinna przekraczać 12-krotności podstawowej płacy miesięcznej. Informacje nt. wysokości zarobków wyższej kadry menedżerskiej są upubliczniane<sup>21</sup>.

Z regulowaniem wynagrodzeń mamy do czynienia także w Wielkiej Brytanii, której prawodawstwo zakłada, że wynagrodzenie powyżej 142 tys. funtów rocznie w podmiotach, w których rząd ma udziały i sprawuje nadzór korporacyjny, wymaga akceptacji naczelnego sekretarza skarbu. Akceptacji płacy wyższej od ustalonego limitu dokonuje się w przypadku zmiany warunków zatrudnienia oraz na wstępie procesu rekrutacji. Naczelnny sekretarz skarbu dokonuje również akceptacji dodatków zadaniowych i premii powyżej 50 tys. funtów oraz nagród uznaniowych powyżej 17,5 tys. funtów<sup>22</sup>.

Powyższe informacje pozwalają uznać, że regulowanie wynagrodzeń członków organów korporacyjnych podmiotów kontrolowanych przez państwo nie stanowi w najmniejszym stopniu specyfiki polskiej. Wskazane przykłady dowodzą, że uwzględnianie substratu społecznego w gospodarce rynkowej, wyrażające się regulowaniem wynagrodzeń menedżerskich, jest znane i powszechnie stosowane.

#### **4. Motywy regulowania wynagrodzeń w podmiotach kontrolowanych przez państwo a zasada społecznej gospodarki rynkowej**

Jak wskazano wyżej, z orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego wynika, że zasada społecznej gospodarki rynkowej zakłada istnienie w gospodarce rynkowej tzw. elementów społecznych. Innymi słowy ustrojodawca przewidział, że

<sup>21</sup> Strona internetowa Sejmu RP, *Ocena Skutków Regulacji*, pkt. 3, <http://orka.sejm.gov.pl/Druki8ka.nsf/0/B01DAD1EA8F6EA04C1257FB5002FA61C/%24File/514.pdf>.

<sup>22</sup> Tamże, pkt.3.



w Polsce funkcjonować powinien ustrój gospodarczy oparty na wolnym rynku, ale korygowany swego rodzaju wrażliwością społeczną. W literaturze przedmiotu wskazuje się, że Konstytucja dopuszcza jako dodatkowe rozwiązania ekonomiczne, w których miejsce własności prywatnej zajmuje własność publiczna, a miejsce działalności gospodarczej – różnego typu oddziaływania reglamentacyjne i planistyczne podejmowane przez władze publiczne. W gruncie rzeczy chodzi o powiązanie dwóch idei, tj. gospodarki rynkowej i państwa socjalnego<sup>23</sup>. Idąc tym tokiem rozumowania, warto zbadać na ile ustawy określające reguły wynagradzania członków organów korporacyjnych realizują tak rozumianą zasadę społecznej gospodarki rynkowej.

W przypadku ustawy kominowej warto odnieść się do uzasadnienia poselskiego projektu ustawy o wynagrodzeniu osób zatrudnionych w niektórych zakładach pracy, na bazie którego ostatecznie przyjęto ustawę kominową<sup>24</sup>. Z uzasadnienia tego przebiega troska o społeczny wymiar wynagrodzenia. Znajduje ona wyraz choćby w używaniu sformułowań takich jak: „przypadki ustalania bardzo wysokich wynagrodzeń”, czy „nie są uzasadnione nadmiernie wygórowane wynagrodzenia pracowników zakładów pracy, które uzyskują pozytywne wyniki finansowe, a których właścicielem jest wyłącznie Skarb Państwa lub w znacznej części”. Ale dodać warto, że także troska o ekonomiczny (rynkowy) wymiar wynagrodzeń był brany pod uwagę. Wnioskodawcy podkreślali bowiem problem uzyskiwania wysokich wynagrodzeń osób zarządzających podmiotami niewykazującymi zysku, niepłacącymi podatku dochodowego czy nieprzynoszącymi dochodów budżetowi państwa.

Z uzasadnienia wynika zatem, że oba substraty zasady społecznej gospodarki rynkowej były brane pod uwagę w pracach legislacyjnych nad ustawą kominową. Niestety, niektóre jej przepisy oraz praktyka stosowania doprowadziły do sytuacji zapewne niezamierzonej, a w konsekwencji spowodowały konieczność częściowego uchylecia<sup>25</sup> ustawy kominowej i zastąpienia jej ustawą o zasadach.

Ustawa o zasadach ma w założeniu godzić wymogi rynku (w przeciwieństwie do ustawy kominowej, której uregulowania z pewnością były odległe od tych wymogów) z elementami wrażliwości społecznej. I faktycznie, odnalezienie odstępstw od „rynkowego” charakteru kształtowania wynagrodzeń nie jest trudne. Stanowią je przede wszystkim przepisy o widełkach wynagrodzenia członków organów zarządczych<sup>26</sup>, o maksymalnych poziomach wynagrodzenia członków

<sup>23</sup> P. Winczorek, *Komentarz do Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku*, wyd. 2 rozszerzone, Warszawa 2008, s. 57–58. Zob. także: B. Banaszak, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, wyd. 2, Warszawa, 2012, s. 155–166.

<sup>24</sup> Strona internetowa Sejmu RP, *Projekt ustawy o wynagrodzeniu osób zatrudnionych w niektórych zakładach pracy*, [http://orka.sejm.gov.pl/RejestrD.nsf/wgdruk/516/\\$file/516.pdf](http://orka.sejm.gov.pl/RejestrD.nsf/wgdruk/516/$file/516.pdf).

<sup>25</sup> Na ten temat zob. szerzej: F. Grzegorzcyk, *Przedsiębiorstwo publiczne kontrolowane przez państwo*, Warszawa 2012, s. 256–260.

<sup>26</sup> Art. 4 ustawy o zasadach.

organów nadzorczych<sup>27</sup>, o świadczeniach związanych z zakończeniem pełnienia funkcji w organach zarządczych<sup>28</sup>, o obowiązkach ujawniania informacji o wynagrodzeniach<sup>29</sup>.

Z kolei do mechanizmów rynkowych ustawę przybliżają rozwiązania przyjęte w art. 4 (tj. wynagrodzenie stałe uzależnione od „wielkości i złożoności”<sup>30</sup> danego podmiotu, wyznaczenie wysokiego, a co za tym idzie, motywacyjnego poziomu części zmiennej wynagrodzenia<sup>31</sup>, oparcie części zmiennej na realizacji celów zarządczych<sup>32</sup>, możliwość czynienia uzasadnionych rynkowo odstępstw od widełek wynagrodzenia<sup>33</sup>, umowa o świadczenie usług zarządzania jako podstawowa forma zatrudnienia<sup>34</sup> i inne.

Wydaje się zatem, że motywy ustawodawcy wyrażone w samym tekście ustawy jasno plasują ją jako element realizacji zasady społecznej gospodarki rynkowej.

## 5. Wnioski

Niniejsze opracowanie miało na celu weryfikację tezy, że nowo przyjęta ustawa o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami stanowi realizację ustrojowej zasady społecznej gospodarki rynkowej. Weryfikacja tej tezy wymagała udzielenia odpowiedzi na trzy pytania. W podsumowaniu trzeba jasno stwierdzić, że regulowanie przez państwo zagadnienia kształtowania wynagrodzeń w podmiotach prawa prywatnego przez to państwo kontrolowanych:

- mieści się w kanonie zasady społecznej gospodarki rynkowej;
- jest niesprzeczne z prawem Unii Europejskiej oraz występuje w innych europejskich porządkach prawnych.

Ponadto zarówno motywy ustawodawcy (wyrażone w uzasadnieniu do ustawy o zasadach, czy wynikające z samej jej treści), jasno wskazują na próbę godzenia idei gospodarki rynkowej z ideą państwa socjalnego. Wobec powyższego, uprawnione wydaje się przyjęcie tezy, że ustawa o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami stanowi realizację ustrojowej zasady społecznej gospodarki rynkowej.

<sup>27</sup> Art. 10 ustawy o zasadach.

<sup>28</sup> Art. 8 ustawy o zasadach.

<sup>29</sup> Art. 4 ust. 3 zd. ost. oraz art. 11 ustawy o zasadach.

<sup>30</sup> Według art. 4 ust. 2 ustawy o zasadach te kryteria to: średnioroczne zatrudnienie, roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz suma aktywów bilansu.

<sup>31</sup> Zgodnie z art. 4 ust. 5 ustawy o zasadach wynosi ona do 50% wynagrodzenia miesięcznego, a w przypadku niektórych podmiotów do 100%.

<sup>32</sup> Art. 4 ust. 5–7 ustawy o zasadach.

<sup>33</sup> Art. 4 ust. 3 ustawy o zasadach.

<sup>34</sup> Art. 5 ust. 1 pkt. 1 ustawy o zasadach.



Filip Grzegorzcyk

**NEW LEGAL REGULATION CONCERNING SALARIES  
IN COMPANIES CONTROLLED BY THE STATE TREASURY  
IN THE CONTEXT OF THE PRINCIPLES  
OF THE SOCIAL MARKET ECONOMY**

On 9 September 2016 the Act on the principles of shaping remuneration of persons managing certain companies entered into force. It regulates the way of exercising rights resulting from the shares of commercial companies possessed by the State Treasury, local government units, state and municipal legal persons with regard to the remuneration of the members of management and supervisory bodies in certain companies. The law implements the constitutional principle of the social market economy. It is supposed to combine market requirements with the elements of social sensitivity. It should be noted that the regulation by the state of issues concerning the shaping of remuneration in private law companies which are controlled by the state falls within the principle of the social market economy, is consistent with European Union law and exists in other European legal systems. The legislator's motivation expressed in the explanatory memorandum to the law clearly indicates an attempt to combine the concept of market economy with the concept of the welfare state.

