

JULIUSZ PETRANIUK

STOSUNKI ORGANIZACYJNE W OBROCI

WPROWADZENIE

Zgodnie z art. 1 kodeksu cywilnego¹, działanie jego norm ogranicza się do regulacji stosunków cywilnoprawnych zachodzących pomiędzy osobami fizycznymi i osobami prawnymi. Jednak z chwilą wejścia w życie art. 33¹ k.c., ten dycho-
tomiczny podział został zaburzony, ponieważ odtąd przepisy o osobach prawnych można odpowiednio, stosować do jednostek organizacyjnych niebędących osobami prawnymi, pod warunkiem, że ustawodawca przyzna im zdolność prawną. Sztandarowym przykładem takiego aktu jest kodeks spółek handlowych, którego przepisy regulując tworzenie, organizację, funkcjonowanie, rozwiązywanie, łączenie, podział i przekształcanie spółek handlowych, czynią to według kryterium podmiotowego². Wynikiem tego jest ich podział na posiadające osobowość prawną spółki kapitałowe oraz spółki osobowe, którym ustawodawca przyznaje jedynie zdolność do tego, aby być podmiotem praw i obowiązków. Mimo, iż oba rodzaje spółek znamionuje przymiot organizacji, to wyłącznie w strukturach organizacyjnych osób prawnych da się wyróżnić taką sieć powiązań, która odpowiada pojęciu organu³. Oznacza to, że bez jakichkolwiek wyjątków tylko w relacjach, w których przynajmniej jednym z podmiotów jest osoba prawna, mogą zaistnieć

Dr JULIUSZ PETRANIUK, Komisja Prawnicza Polskiej Akademii Nauk Oddział w Lublinie, e-mail: juliusz.prawnik@op.pl

¹ Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny, Dz. U. z 2016 r., poz. 380 [dalej cyt.: k.c.].

² Ustawa z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych, Dz. U. z 2013, poz. 1030 [dalej cyt.: k.s.h.].

³ A. KLEIN, *Ewolucja instytucji osobowości prawnej*, [w:] *Tendencje rozwoju prawa cywilnego*, red. E. Łętowska, Wrocław: Zakład Narodowy Imienia Ossolińskich Wydawnictwo Polskiej Akademii Nauk 1983, s. 103. Według Autora, „w związku z formalnym niewyróżnieniem, organów w spółkach jawnych, nie określa się także bezpośrednio ich kompetencji, ale [...] reguluje się [...] tryb podejmowania decyzji i uchwał przez współników, którym powierzono sprawy spółki”.

stosunki o charakterze *pro foro interno* łączące ją z podmiotami pełniącymi funkcje jej organów, zwane powszechnie organizacyjnymi. Z jednej strony wyłącza to z obszaru niniejszych rozważań kwestię podmiotowości zarezerwowaną dla struktur organizacyjnych dysponujących jedynie zdolnością prawną, a z drugiej – nakazuje ich rozpoczęcie od mającej tu kluczowe znaczenie, osobowości.

I. ORGAN JAKO ELEMENT KONSTRUKCJI OSOBY PRAWNEJ

1. Jeśli pominąć naturalistyczną koncepcję osoby prawnej sformułowaną przez O. Gierke'go, to okazuje się, że przydatne jest do tego, zarówno traktowanie osoby prawnej, jako bytu realnego, jak i to zakładające fikcję jej istnienia⁴. Jednak z uwagi na to, że w obu koncepcjach osobowości centralne miejsce zajmuje pojęcie organu, dla przejrzystości dalszego wywodu wskazany jest ich ogląd bardziej z pozycji tego, co je łączy, niż dzieli. Otóż zwolennicy fikcji, mimo, że wyłączają osobowość prawną jednostek organizacyjnych spośród zdarzeń składających się na zbiór obiektywnie istniejących zjawisk społecznych, to jednocześnie ze względu na ich podmiotowość, tylko ludziom przypisują realne istnienie⁵. Na kolejną taką okoliczność wskazuje treść art. 38 k.c. z której wynika, że organy osób prawnych poza ich strukturami nie mogą samodzielnie funkcjonować w obrocie. Trzeba podkreślić, że dla opowiadających się za fikcją stanowi to dopiero punkt wyjścia, ponieważ, nie rezygnując z postrzegania osoby prawnej, jako szczególnego rodzaju stosunku, który nazwali prawnopodmiotowym⁶, najpierw poprzez jego minimalizację do jej konstrukcji, w końcu doszli do utożsamienia go z nią samą⁷. Tymczasem, gdyby iść tym tokiem rozumowania z definicji podmiotami takich stosunków powinny być, z jednej strony osoby prawne, a z drugiej pozostające z nimi, i to w nader zróżnicowanych relacjach osoby fizyczne, bądź inne jednostki organizacyjne posiadające osobowość prawną. Chodzi tu o bycie członkiem, współnikiem albo akcjonariuszem, co wyklucza, zarówno niwelowanie różnic pomiędzy takim stosunkiem, a osobą prawną, jak też, zawężanie go tylko do samej jej konstrukcji. Jest to bezpośrednią konsekwencją funkcjonującej w naszym sys-

⁴ KLEIN, *Ewolucja*, s. 66-68.

⁵ Tamże, s. 67.

⁶ A. KLEIN, *Charakter prawny organów osób prawnych*, [w:] *Rozprawy z prawa cywilnego. Księga Pamiątkowa ku czci Witolda Czachórskiego*, red. J. Bleszyński, J. Rajski, Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe 1985, s. 125. Zdaniem Autora „[...] osoba prawna to tylko konstrukcja prawna, przedstawiająca się jako szczególny rodzaj stosunku prawnego podmiotowego, dopuszczonego do bytu prawnego przez obowiązujący porządek prawny”.

⁷ KLEIN, *Ewolucja*, s. 66-67, 71-76.

temie prawnym zasady nabywania przez jednostki organizacyjne osobowości na skutek wpisu do Krajowego Rejestru Sądowego i z tym momentem uzyskiwania przez nie pełnej zdolności prawnej i zdolności do czynności prawnych. Jednak, aby do tego doszło, na tę chwilę winne one spełniać, zarówno w odniesieniu do majątku, jak i pozostałych substratów, wszystkie przewidziane prawem wymagania, wśród których, na pierwszym miejscu sytuuje się wymóg posiadania organów. *De lege lata*, oznacza to, że do uzyskania w obecnym stanie prawnym przez jednostkę organizacyjną osobowości niezbędne jest istnienie już na moment jej rejestracji, zarówno relacji składających się na treść stosunku prawnopodmiotowego, jak i tych zachodzących pomiędzy podmiotami mającymi pełnić funkcję jej organów. Jednak drugi z wymogów, najczęściej należy odnosić do zarządów oraz rad nadzorczych, ponieważ to dla nich w większości typów osób prawnych ustawodawca zdecydował się, według zasady jednokierunkowości związków zachodzących pomiędzy stosunkiem prawnopodmiotowym a stosunkami organizacyjnymi, na określenie ich organizacyjnych minimów. Do bycia bowiem członkiem, współnikiem, czy akcjonariuszem nie jest konieczne pozostawanie z osobą prawną w jakimkolwiek stosunku organizacyjnym, na co po części może wskazywać treść takich przepisów, jak art. 45 § 2 prawa spółdzielczego⁸, według którego do rady nadzorczej mogą być wybierani wyłącznie członkowie spółdzielni, ale nie odwrotnie. Już na tym etapie uprawnia to do wysunięcia tezy, że strona podmiotowa stosunków organizacyjnych powinna ograniczać się tylko do osób fizycznych i prawnych, z tym jednak zastrzeżeniem, że osoby fizyczne, to nie konstrukcje prawne, ale realni ludzie wyposażeni przez przepisy prawne w takie zdolności jak: zdolność prawna i zdolność do czynności prawnych⁹. Dzięki temu mogą oni występować w obrocie w charakterze podmiotów wszelkich stosunków prawnych, w tym, także tych powstałych z użyciem struktur organizacyjnych osób prawnych. Z uwagi na to, że w takich sytuacjach, jednostki posiadające osobowość prawną, co do zasady zobligowane są posługiwać się przy tym swoimi organami, uzależnia to treść stosunków organizacyjnych, nie tylko od pojmowania organu, ale także i osobowości, co wydaje się potwierdzać brzmienie art. 38 k.c. Stąd, istotnego znaczenia nabiera ocena związku, jaki zachodzi pomiędzy normatywną osobowością a obiektywnymi zjawiskami społecznymi¹⁰, co staje się szczególnie widoczne w sytuacjach, w których osobę prawną traktuje się jako konstrukcję służącą ograniczaniu odpowiedzialności osób działających pod jej szyl-

⁸ Ustawa z dnia 16 września 1982 r. Prawo spółdzielcze, Dz. U. z 2016 r., poz. 21.

⁹ Inaczej A. Klein, który uważa osobę fizyczną także za konstrukcję prawną. Zob. KLEIN, *Ewolucja instytucji osobowości prawnej*, s. 70-71.

¹⁰ KLEIN, *Ewolucja*, s. 67.

dem tylko do jej majątku¹¹. Warunkiem bowiem *sine qua non* osiągnięcia tego jest zaistnienie organów w ich strukturach. Jednakże komentujący ten przepis, częstokroć niepotrzebnie ograniczają jego działanie tylko do stosunków *pro foro externo*, marginalizując tym samym fakt, że organy służą im „także na oznaczenie części ich porządku organizacyjnego obejmującego pewien zakres kompetencji lub zakres działania, do którego kompetencje te mają służyć, a z mocy których określani w pewien sposób ludzie [będący zawsze bytami realnymi – J.P.] mogą działać ze skutkiem dla osoby prawnej”¹². Problem jednak w tym, że doktryna dopuszcza używanie terminu „organ”, również na „oznaczenie osób fizycznych uprawnionych do występowania w tym charakterze”¹³, co w razie podzielenia tego stanowiska, byłoby równoznaczne z przyzwoleniem na traktowanie ich, jak części składowych struktur organizacyjnych. Wydaje się, że nie byłoby to do zaakceptowania nawet przez zwolenników fikcji, szczególnie, że klasyfikują oni ludzi do kategorii bytów realnych.

2. Jednakże, chociaż kwestie te można odnieść do każdego typu, czy rodzaju osoby prawnej, to najlepiej prześledzić je dokonując wykładni konkretnych przepisów. W tym wypadku propozycja dotyczy art. 369 k.s.h., za czym przemawiają szerokie spektra stanów faktycznych składających się na ich hipotezy. Ponadto, zaletą tego wyboru jest to, że wolą ustawodawcy było doregulowanie w kodeksie spółki akcyjnej (art. 301-490 k.s.h.), ponieważ większość zagadnień odnoszących się do stosunków organizacyjnych została sformułowana na długo przed wejściem w życie k.s.h., zarówno przez doktrynę, jak i judykaturę prawa spółdzielczego i handlowego z zamiarem ich rozwiązania. W tej kolejności, ponieważ w okresie PRL-u, odwrotnie niż aktualnie, prawo handlowe było w zaniku, a większość z nich dotyczyła pojęcia mandatu i kadencji oraz relacji między nimi¹⁴. Z woli

¹¹ Tamże, s. 69.

¹² KLEIN, *Charakter*, s. 123.

¹³ Tamże, s. 123.

¹⁴ W większości asumptem do rozważań nad stosunkami organizacyjnymi było zrzeczenie się przez członka zarządu lub rady nadzorczej mandatu. Przykładowo M. Gersdorf uważał, że z uwagi na brak ustawowej regulacji, do rozwiązania stosunku należy stosować w drodze analogii przepisy o zleceniu, co pociągało za sobą kwalifikowanie umów rodzących stosunki organizacyjne do tej samej kategorii, co stosunki zlecenia, czyli starannego działania, ponieważ z istoty członkostwa w zarządzie, jak i radzie wynika prowadzenie spraw spółdzielni w oparciu o wzajemne zaufanie z najwyższą starannością. M. GERSDORF, *Przepisy wspólne (art. 1-137)*, [w:] M. GERSDORF, J. IGNATOWICZ, *Prawo spółdzielcze. Komentarz*, Warszawa: Wydawnictwo Prawnicze, Wydawnictwo Spółdzielcze 1985, s. 124. Podobnie J.P. Naworski, który w komentarzu do Postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 5 października 1995 r., sygn. akt I CR 9/95, próbując zrównać członkostwo w zarządzie i radzie spółdzielni z tym zachodzącym w spółkach kapitałowych prawa handlowego przyjmuje, że „[...] rezygnacja, odwołanie, upływ kadencji, ustąpienie w drodze losowania lub starszeństwa oznaczające ustanie stosunku członkostwa równoznaczne z wygaśnięciem funkcji członka za-

pełnego uregulowania wyżej wskazanej problematyki w przepisie art. 369 k.s.h., oprócz skutków oddziaływania na mandat takich zdarzeń, jak śmierć członka zarządu, zdecydowano się na określenie, zarówno skutków jego rezygnacji, jak i odwołania go ze składu tego organu, co rodzi konieczność oceny ich wpływu na strukturę organizacyjną osoby prawnej, w szczególności na jej organy. W związku z takim ich zróżnicowaniem oraz przyczynami je wywołującymi, za punkt wyjścia należy przyjąć okoliczność, która we wszystkich stanach faktycznych objętych tymi hipotezami jest z założenia taka sama, czyli wygaśnięcie mandatu. Tym samym, od pojmowania organu zależeć będzie, czy wygaśnięcie mandatu pozbawi osobę prawną części jej struktury organizacyjnej, czy tylko ograniczy się do zaistnienia w jej organach wakatu.

Opowiadając się za tym drugim rozwiązaniem, należy podnieść, że relacje zachodzące w ramach struktury organizacyjnej pomiędzy piastunami a osobą prawną, jako *pro foro interno* w żadnym wypadku nie powinny decydować o istnieniu organu. Należy zauważyć, że gdyby uznać za takowy piastuna, to dopuszczalne byłoby, aby kształt substratu organizacyjnego osoby prawnej każdorazowo mógł być zależny od takich przypadkowych zdarzeń, jak te wymienione w art. 369 k.s.h. Niewątpliwie w istotny sposób godziłoby to w bezpieczeństwo obrotu, ponieważ, jak już powiedziano, wolą ustawodawcy było uczynienie ze struktury organizacyjnej jednego z wyznaczników normatywnej osobowości, wyrażającym się, w odniesieniu do organów, w obowiązku wypełnienia jeszcze przed rejestracją wszystkich wymagań odnoszących się do ich ustawowego minimum¹⁵. Wbrew pozorom, nie można tego zaliczyć do kwestii marginalnych, ponieważ to od jego spełnienia zależy dokonanie wpisu skutkującego powstaniem osoby prawnej.

W tym miejscu trzeba z całym naciskiem podkreślić, że problem znika w razie zawężenia strony podmiotowej stosunków organizacyjnych tylko do osób, a w przypadku podmiotów pełniących funkcję ich organów, do osób fizycznych, za czym na gruncie kodeksu spółek handlowych w związku z dokonywaną wykładnią art. 369 k.s.h. dodatkowo przemawia treść art. 18 § 1 k.s.h. Koreluje z tym, również kluczowy dla tego rodzaju stosunków, art. 38 k.c., z pominięciem którego, niemożliwe jest dokonanie prawidłowej wykładni jakiegokolwiek przepisu regulującego ustrój i działanie osób prawnych, szczególnie, że to właśnie spojrzenie na treść art. 369 k.s.h. przez jego pryzmat umożliwia określenie

rządu nie mają wpływu na istnienie mandatu”, który Autor traktuje jako „pewną formalną więź istniejącą między członkiem zarządu a spółką (spółdzielnią)”, zob. J.P. NAWORSKI, *Status członków zarządu spółdzielni i spółek kapitałowych*, „Monitor Prawniczy” 1 (1997), s. 10.

¹⁵ *Notabene* dotyczy to również Skarbu Państwa, który wprawdzie będąc osobą prawną, nie ma organów, ale i tak, jako uczestnik obrotu musi korzystać ze struktur organizacyjnych *stationes fisci*.

jednoznacznej cezurze pomiędzy osobą fizyczną a organem. Na podstawie przywołanych przepisów, utożsamienie piastuna z organem *summa summarum* skutkowałoby pozbawieniem osoby prawnej możliwości związywania się składanymi przez piastunów jej organów oświadczeniami woli. Dotyczy to przede wszystkim sytuacji, w których podejmowałiby oni działania w tym charakterze jeszcze przed wyraźnym wyrażeniem zgody na występowanie w tej roli. Kolejnym argumentem przemawiającym na korzyść prezentowanego kierunku interpretacji jest to, że pozostaje ona w zgodzie, nie tylko z koncepcją sprowadzającą organ do kompetencji przypisanych danej części struktury organizacyjnej, ale również z prawidłowością dostrzeżoną przez zwolenników teorii fikcji, że organy, w przeciwieństwie do osób fizycznych, należy tworzyć „[...] nie tylko ze znaczenia przepisów dotyczących poszczególnych rodzajów osób prawnych, lecz także – choć w różnym zakresie – ze znaczenia czynności prawnych zwłaszcza tych, które prowadzą do ich utworzenia [...]”¹⁶.

Z perspektywy stosunku prawno podmiotowego, kompetencje te, jeśli patrzeć na nie z pozycji innego organu, mogą być przecież obowiązkami, co na tym etapie tworzenia *vinculum iuris* wyklucza kwalifikowanie ich jako elementów treści stosunków łączących osobę prawną z piastunami pełniącymi funkcję jej organów.

II. UMOWA JAKO WYŁĄCZNE ŹRÓDŁO STOSUNKU ORGANIZACYJNEGO

1. Powstaje pytanie, kiedy, i jak do tego dochodzi, co przesuwają punkt ciężkości rozważań na analizę zdarzeń powodujących powstanie, zmianę oraz ustanie stosunków organizacyjnych. Z uwagi na to, że odpowiedzi poszukujemy posiłkując się wykładnią art. 369 k.s.h., konieczne do tego staje się nawiązanie do przywołanego już przepisu art. 18 § 1 k.s.h., zgodnie z którym członkiem zarządu, rady nadzorczej, komisji rewizyjnej, albo likwidatorem może być tylko osoba fizyczna mająca zdolność do czynności prawnych. W obszarze prawa handlowego oznacza to, że osobą pełniącą funkcję organu może być wyłącznie osoba fizyczna pozostająca ze spółką w odpowiednim stosunku organizacyjnym. Tak więc, przynajmniej w odniesieniu do spółek kapitałowych, wyklucza to możliwość sprawowania funkcji piastunów przez osoby prawne. Zakaz ten należy odnosić również do tworzenia wspólnych organów, a więc sytuacji, w których organ danej jedno-

¹⁶ KLEIN, *Ewolucja*, s. 71, który wprawdzie wprost odnosi to do konstrukcji osoby prawnej, ale nie można tracić z pola widzenia tego, że jej częścią składową są organy składające się na jej strukturę organizacyjną.

stki organizacyjnej jednocześnie stanowiłby część składową struktury organizacyjnej innej osoby prawnej. Był to także jeden z powodów nałożenia na piastunów, a nie, jak się błędnie przyjmuje na organy, ustawowych ograniczeń czasu sprawowania przez nich mandatów. Zgodnie bowiem z art. 369 k.s.h., okres pełnienia funkcji przez członka zarządu w spółce akcyjnej nie może być dłuższy niż pięć lat (kadencja), a ponowne powołania tej samej osoby na członka tego organu są dopuszczalne tylko na kadencje, których długość nie przekracza tego okresu. Powołanie powinno nastąpić nie wcześniej, niż na rok przed upływem bieżącej kadencji członka zarządu. W czasie zaś sprawowania kadencji przez danego członka, o ile przewiduje to statut, możliwe jest także częściowe odnawianie zarządu, w taki sposób, że pewna liczba jego członków kolejno będzie ustępować, albo w drodze losowania, albo według starszeństwa wyboru, bądź w inny sposób. A jeżeli dopuszcza się powoływanie członków zarządu na okres wspólnej kadencji, to wtedy mandat członka powołanego przed upływem danej kadencji zarządu wygasać winien równocześnie z wygaśnięciem mandatów pozostałych członków zarządu, aczkolwiek i co do tego statut może przewidywać odmienne uregulowanie.

W związku z tym, nawet przy założeniu, że w danym przypadku doszłoby do zsynchronizowania dla częstokroć odmiennych struktur, zarówno treści mandatów, jak i okresów ich sprawowania, to i tak bezpośrednim następstwem tego musiałoby być powstawanie w obrocie sytuacji, w których do końca nie byłoby wiadomo, kto jest stroną danej czynności prawnej, a to, nie tylko zagrażałoby, ale wprost godziłoby w interesy osób trzecich. Z tym wiąże się także niebezpieczeństwo zaistnienia takich stanów faktycznych, w których odpowiedzialność majątkową osób prawnych można by kształtować nie w oparciu o obowiązujące normy prawne, ale tylko z powołaniem się na sam fakt pełnienia w ich organach funkcji piastunów przez inne jednostki organizacyjne posiadające osobowość prawną, bądź zaistnienia w ich strukturach wspólnych organów. Tym sposobem, dokonując manipulacji mandatem i kadencją można by również, kwestionować skuteczność oświadczeń woli składanych przez te jednostki, co z perspektywy zachowania pewności obrotu byłoby wysoce niepożądane¹⁷. W tym miejscu należy pod-

¹⁷ W doktrynie możliwość sprawowania funkcji organu przez osobę prawną rozważał S. Grzybowski, ale w nieco innym kontekście, tj. relacji zachodzących między osobami prawnymi a osobami fizycznymi na tle ich zdolności prawnej, który twierdził, że organem osoby prawnej może być inny organ, ale działa ona wówczas przez swoje organy, tak, że ostatecznie osoba prawna działa przez osoby fizyczne. Patrz: S. GRZYBOWSKI, *Rozdział X. Osoby prawne*, [w:] *System prawa cywilnego. Tom I. Część ogólna*, red. S. Grzybowski, Zakład Narodowy Imienia Ossolińskich Wydawnictwo Polskiej Akademii Nauk, Wrocław–Warszawa–Kraków–Gdańsk–Łódź 1985, s. 373, przypis 28.

kreślić, że treść art. 369 k.s.h. stanowi istotne *novum* w stosunku do podobnych mu regulacji kodeksu handlowego¹⁸, które nie zawierały w swojej treści definicji mandatu i kadencji. Ich brak jednak *summa summarum* wywarł korzystny wpływ, nie tylko na wykładnię przepisów kodeksu handlowego¹⁹, ale także i na kształt rozwiązań przyjętych w k.s.h. ponieważ ustalone w ten sposób pojęcie mandatu, nie będąc uzależnione od rodzaju spółki, jak i organów składających się na jej strukturę organizacyjną, wymusiło jednolite jego rozumienie w całym obszarze obowiązywania norm prawa handlowego. Dotyczy to, także kadencji, mimo, że w kodeksie handlowym nie funkcjonowała ona, jako termin języka prawnego. Wydaje się, że główną tego przyczyną, przynajmniej pod koniec obowiązywania tego aktu, była zakładana jej przeciwstawność do mandatu²⁰, czego namacalnym dowodem było wypracowanie w tej kwestii przez przedstawicieli nauki prawa handlowego dwóch zasadniczo rozbieżnych stanowisk.

Według pierwszego, kadencja to nic innego, jak uprawnienie do pełnienia funkcji piastuna organu osoby prawnej, a mandat to tylko suma obowiązków członka danego organu²¹. Tym sposobem do wygaśnięcia funkcji w zarządzie mogło dochodzić z chwilą odwołania członka, którego to mandat wygasać miał nie z upływem kadencji, ale z momentem odbycia zgromadzenia wspólników zatwierdzającego sprawozdanie, bilans, rachunek zysków i strat za ostatni rok urzędowania członka zarządu. Jednak, oprócz konieczności rozróżniania i definiowania wygaśnięcia mandatu i ustania funkcji, dodatkowo pociągało to za sobą potrzebę różnicowania członków tego organu na „urzędujących” oraz „nieurzędujących”²², czyli tych, którym upłynęła już kadencja oraz tych, którzy w tym czasie

¹⁸ Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 czerwca 1934 r. Kodeks handlowy, Dz. U. Nr 57, poz. 502 [dalej cyt.: k.h.], art. 367.

¹⁹ Zob. przykładowo A. JAKUBECKI, *Glosa do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 19 czerwca 1997 r., III CZP 28/97*, „Przegląd Prawa Handlowego” 8 (1998), s. 3, który traktuje mandat jako „formalną więź istniejącą między członkiem władz i spółką”, której treścią jest „umocowanie i zobowiązanie [podkreślenie – J.P.] osoby do pełnienia funkcji”, bez względu na to, czy dotyczy członkostwa w zarządzie, radzie nadzorczej, czy komisji. Zdaniem tego Autora, kadencja to wynikający z prawa lub umowy (statutu) spółki okres, na który członkom władz spółki udzielany jest mandat do pełnienia funkcji. Z kolei według A.A. WIŚNIEWSKIEGO, *Prawo o spółkach*, t. III, Warszawa: Wydawnictwo Twigger 1993, s. 170, którego pogląd podzielają J. Brol i M. Safjan (zob. przypis 20), mandat w odróżnieniu od kadencji dotyczy indywidualnie każdego członka władz spółki i trwa tak długo, póki członek zarządu nie rozliczył się ze sprawowania ze swej funkcji przed zwyczajnym zgromadzeniem wspólników.

²⁰ Zob. J. BROL, M. SAFJAN, *Mandat a kadencja członka zarządu spółki z o.o. (art. 196 k.h.)*, „Przegląd Prawa Handlowego” 11 (1995), s. 1-5.

²¹ Tamże, s. 5.

²² Według J. Broła i M. Safjana „trwanie mandatu po odwołaniu oznacza wyłącznie obowiązek członka zarządu złożenia sprawozdania z działalności zarządu za okres jego urzędowania w ostat-

zostali odwołani z funkcji, bądź sami z niej zrezygnowali. W rezultacie, dla ich skwitowania członkowie „nieurzędujący”, mogli zgodnie z tym poglądem zachowywać swój mandat do czasu odbycia zgromadzenia wspólników, chociaż utracili już uprawnienia do pełnienia funkcji członków zarządu. Mimo logicznej poprawności tej koncepcji, problem w tym, że nie znajdowała ona normatywnego odzwierciedlenia w przepisach ustawy²³.

Z kolei według drugiego stanowiska, mandat to nic innego, jak pełnienie funkcji członka zarządu spółki kapitałowej, a kadencja to tylko okres, na jaki członek tego organu zostaje powołany²⁴. Efektem tego było skorelowanie trwania mandatu z pełnieniem funkcji w zarządzie, w taki sposób, że do jego wygaśnięcia, co do zasady miało dochodzić z momentem zakończenia kadencji. W rezultacie takiego rozdzielenia tych pojęć, wpływ ustalonego ustawą, bądź postanowieniami statutu odnoszącego się do niej czasu, z założenia nie oddziaływał na trwanie mandatu, którego ostatecznym kresem miało być dopiero odbycie zwyczajnego zgromadzenia wspólników. Jeżeli jednak skonfrontować to, tak jak w przypadku pierwszego poglądu, z treścią przepisów kodeksu handlowego, to nasuwa się konstatacja, że to, co z założenia miało być zasadą, to jest, że wraz z upływem kadencji wygasać miał mandat, wbrew pierwotnej intencji, w koncepcji tej stawało się wyjątkiem. Jeśli bowiem, pod pojęciem mandatu rozumieć pełnienie funkcji członka zarządu, to owszem, mógł on trwać do czasu odbycia zwyczajnego zgromadzenia, ale tylko w sytuacjach, gdy długość kadencji nie pokrywała się z jego wygaśnięciem. Jednakże, to nie zamykało, ale dopiero otwierało dyskusję, ponieważ w uchwale z dnia 19 czerwca 1997 r. Sąd Najwyższy dokonując wykładni art. 196 k.h. przyjął, że „wygaśnięcie mandatów członków Zarządu spółki z ograniczoną odpowie-

nim roku. Z utrzymaniem mandatu nie wiąże się więc dalsze wykonywanie funkcji członka zarządu, nie przysługują też żadne świadczenia ze strony spółki”. Według A. Szumańskiego, w tym kierunku miał wypowiedzieć się Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 19 czerwca 1997 r. III CZP 28/97, OSNC 1997 Nr 10, poz. 141. Zob.: A. SZUMAŃSKI, *Pojęcie kadencji i mandatu*, [w:] S. SOŁTYSIŃSKI, A. SZAJKOWSKI, A. SZUMAŃSKI [I IN], *Kodeks spółek handlowych. Komentarz do artykułów 301-458. Tom III*, Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck 2003, s. 512.

²³ Wydaje się, że braki te zauważali J. Broł i M. Safjan, którzy w związku z tym proponowali dodatkowo zdefiniowanie takich pojęć, jak: ustanie funkcji członka zarządu oraz wygaśnięcie jego mandatu. Jednakowoż pojęcia te, w o wiele większym stopniu niż mandat i kadencja nie miały normatywnych odniesień, tak jak pogląd, że wykonywanie funkcji członka zarządu po jego odwołaniu, mimo trwania mandatu nie wiąże się z wykonywaniem funkcji członka zarządu oraz że nie przysługują żadne świadczenia ze strony spółki [podkreślenie J.P.].

²⁴ SZUMAŃSKI, *Pojęcie kadencji i mandatu*, s. 512. Zob. także: S. SOŁTYSIŃSKI, A. NOWICKA, *Okres urzędowania a czas trwania mandatu członków zarządu spółek kapitałowych*, „Przegląd Prawa Handlowego” 5 (1998), s. 9, którzy pod pojęciem kadencji rozumieją okres, na który dany członek zarządu zostaje powołany, natomiast czas sprawowania mandatu, to okres, w którym piastunowi przysługują kompetencje zarządcy.

działnością z dniem odbycia zgromadzenia wspólników zatwierdzającego sprawozdanie, bilans oraz rachunek za ostatni rok urzędowania nie jest równoznaczne z zakończeniem kadencji tego Zarządu”²⁵.

2. W związku z wejściem w życie nowej ustawy, czyli kodeksu spółek handlowych, w tej kwestii o pierwszeństwie powinny ostatecznie przesądzić jego uregulowania, ponieważ to drugi z prezentowanych poglądów, jak się wydaje, znalazł swój normatywny wyraz w art. 202 k.s.h., czy 369 k.s.h.²⁶ Jednak tak się nie stało, ponieważ nowa regulacja do końca nie rozwiała nawet tych wątpliwości, które zostały podniesione jeszcze przez doktrynę i judykaturę kodeksu handlowego. Otóż, obok dalszego przeciwstawiania mandatu kadencji, obecnie głównym źródłem kontrowersji wydaje się odnoszenie jej do organu, zamiast do stosunku organizacyjnego łączącego piastuna z osobą prawną, co w sytuacji zaistnienia wakatów musi skutkować utratą przez osobę prawną tej części struktury organizacyjnej, którą zajmuje organ.

Tymczasem przeczy temu zamieszczenie w treści art. 369 k.s.h. literalnych odniesień, zarówno do kadencji, jak i do mandatu, noszących znamiona definicji ustawowych jednoznacznie sugerujących pytanie o źródło stosunków organizacyjnych, a nie o ich relacje do organu, ponieważ wybór, jak i powołanie są zdanieniami, od których zależy tylko uzyskanie mandatu przez osobę mającą w przyszłości pełnić jego funkcję. Stąd, mając na uwadze, że pod względem skuteczności nie można ich zrównywać z pełnomocnictwem, kluczowe dla dalszych rozważań staje się rozstrzygnięcie, czy w ogóle są one, a jeśli tak, to od kiedy, wiążącymi osobę prawną oświadczeniami woli, czy tylko innego rodzaju jej przejawami.

Udzielając odpowiedzi, trzeba wyjść od tego, że uznanie działania piastunów za działalność osoby prawnej zależy przede wszystkim od przynależności danego organu do struktury organizacyjnej osoby prawnej będącej drugą stroną stosunku organizacyjnego. O tym wydaje się już przesądzać treść art. 38 k.c., sytuująca pełnomocnika w stosunku do piastuna na przeciwnym biegunie, ponieważ upoważnienie do działania w imieniu mocodawcy czerpie on z dokonania przez tegoż jednostronnej czynności prawnej, która do swej skuteczności nie wymaga złożenia przez umocowanego oświadczenia woli o jego przyjęciu. Tymczasem, według

²⁵ Jednakże powyższe orzeczenie nie rozstrzygało wszystkich narosłych problemów wokół mandatu i kadencji, mimo że zdaniem doktryny (zob. SZUMAŃSKI, *Pojęcie kadencji i mandatu*, s. 512) podzielało pierwsze ze stanowisk. Do końca nie rozwiewało ono bowiem wątpliwości wcześniej wyrażonych przez J. Broła i M. Safjana (BROL, SAFJAN, *Mandat a kadencja*) oraz A. Jakubeckiego (zob. glosa do uchwały SN z dnia 19 czerwca 1997 r.), czy A. Gburzyńską (zob. *Glosa do uchwały SN z dnia 19 czerwca 1997 r., III CZP 28/97*).

²⁶ Tak: SZUMAŃSKI, *Pojęcie kadencji i mandatu*, s. 512.

tego przepisu źródłem umocowania piastuna jest ustrój osoby prawnej postrzegany w obrocie, jako struktura organizacyjna, na którą składa się określona ustawą oraz statutem sieć powiązań wyrażających się w różnorodnych nadrzędnościach, podległościach i innego rodzaju związkach, w tym, także tych zachodzących między samymi organami. Dla stosunków *pro foro externo* mają one znaczenie o tyle, o ile od nich zależy będące wynikiem działania organu związanie treścią oświadczenia woli osoby prawnej²⁷. W tej fazie kształtowania się więzi prawnej, nie jest istotne, czy z perspektywy organu są one uprawnieniami, czy obowiązkami, ale to, czy staną się, i od kiedy, składowymi treści materialnych stosunków prawnych łączących piastunów z osobą prawną.

Stąd ze względu na treść, jak i sposób składania oświadczenia o wyborze, bądź powołaniu, dla powstania stosunku decydującego znaczenia nabiera oświadczenie woli podmiotu mającego pełnić funkcję organu, a ściśle – jego zgodność z oświadczeniem woli osoby prawnej, co przesądza o tym, że mamy tu do czynienia ze *stricto* stosunkiem o charakterze cywilnoprawnym. Dzięki wyborowi i powołaniu jego cechą charakterystyczną jest to, że do konsensusu dochodzi tu wyłącznie w wyniku przyjęcia oferty kierowanej zawsze do konkretnego adresata, która w swojej treści obligatoryjnie zawiera mandat.

To właśnie z tego powodu stosunkom tego rodzaju można przypisać miano „organizacyjnych”, ponieważ bez wyjątku, stanowiąc opartą na równorzędności podmiotów cywilnoprawną więź łączącą bezpośrednio piastunów z osobą prawną, nie mogą one zachodzić między organami, ani między nimi, a osobami pełniącymi ich funkcje. Dlatego, stroną podmiotową stosunków organizacyjnych należy *de lege lata*, jak i *de lege ferenda* sprowadzać wyłącznie do relacji, jakie zachodzą pomiędzy osobami fizycznymi, a osobami prawnymi, w organach w których pełnią one funkcję ich piastunów. Należy podkreślić, że w większym stopniu jest to warunkowane koniecznością użycia do tego noszących znamiona uniwersalności pojęć mandatu i kadencji, niż odmiennościami ustrojowymi, przejawiającymi się w zróżnicowaniu kompetencji ich organów. Niewątpliwie stanowi to cechą odróżniającą tego rodzaju stosunki od pozostałych relacji prawnych, ponieważ niezależnie od rodzaju organu, tj., czy jest on jedno, czy wieloosobowy, każdą z osób pełniących w nim funkcję powinno się oddzielnie umocowywać w drodze dwustronnych czynności prawnych, skutkujących zaistnieniem pomiędzy nimi, a osobą prawną odrębnych stosunków organizacyjnych. Współgra z tym przysługujące piastunom uprawnienie do uzyskiwania przez nich absolutorium²⁸, a to z tej przy-

²⁷ Zob. KLEIN, *Charakter*, s. 123.

²⁸ Zob. NAWORSKI, *Status członków zarządu*, s. 11, według którego absolutorium z prawa spółdzielczego oraz udzielenie skwitowania w kodeksie handlowym to to samo, czyli „potwierdzenie,

czynny, że oświadczenie woli osoby prawnej skierowane do osoby mającej w przyszłości pełnić funkcję organu, w swojej treści musi zawierać mandat, będący upoważnieniem do jej pełnienia.

Dlatego błędem byłoby zrównywanie tych sytuacji z pełnomocnictwem, ponieważ zaistnienie stosunku organizacyjnego jest w tym wypadku zawsze wynikiem przyjęcia oferty, zaś do wymaganego przez przepis art. 66 k.c. ustalenia istotnych postanowień umowy dochodzi tu na skutek oznaczenia organu. Stanowi to kolejną cechę, którą można przypisać tylko tym stosunkom, ponieważ wskazanie organu skutkuje równoczesnym wyrażeniem zgody przez przyszłego piastuna na to, aby treść stosunku organizacyjnego przez cały czas jego trwania mogła być jednostronnie kształtowana przez osobę prawną. Tak jest dlatego, ponieważ, w wyłącznej gestii osoby prawnej, a ściślej stron stosunku prawnopodmiotowego, leży podejmowanie decyzji o kształcie jej ustroju. Z tych to powodów, również oświadczenie woli osoby prawnej nie może być kierowane do piastuna w sposób dorozumiany, przeciwnie, niż przyjęcie oferty, do którego może dochodzić, także *per facta concludentia* poprzez podjęcie przez niego po wyborze, bądź powołaniu czynności w charakterze jej organu. Za tym *de lege lata* przemawia także sposób ujawniania danych o piastunie w Krajowym Rejestrze Sądowym, ponieważ niedochowanie w tym względzie ciężącego na osobie prawnej obowiązku nie ma wpływu na jej funkcjonowanie w stosunkach *pro foro externo*, w szczególności na ważność i skuteczność dokonywanych przez nich w imieniu jednostki organizacyjnej czynności prawnych. Przeciwdziała temu w pierwszym rzędzie deklaratoryjność tego rodzaju wpisów, ponieważ ich konstytutywność musiałaby każdorazowo skutkować zaistnieniem niepożądanego w obrocie nieważności czynności prawnych dokonywanych przez piastunów, między powstaniem stosunku organizacyjnego, a datą ujawnienia o nich danych w Krajowym Rejestrze Sądowym.

Następnym takim wyróżnikiem charakteryzującym tylko mechanizm powstawania stosunków organizacyjnych jest również to, że oferta, o której tu mowa, musi być zawsze kierowana do przyszłych piastunów przez te organy osób prawnych, którym, co do zasady, nie przysługuje prawo do ich reprezentacji. W zależności od regulacji ustawowych, bądź postanowień statutu, zazwyczaj będzie chodziło o walne zgromadzenia członków, wspólników lub akcjonariuszów, albo o ich rady nadzorcze.

zaakceptowanie wykonanych przez zarząd a właściwie przez poszczególnych jego członków obowiązków w okresie sprawozdawczym wynikających z przepisów prawa statutu (umowy spółki) i umowy łączącej członka zarządu ze spółdzielnią (spółką) w razie jej zawarcia". Zdaniem tego Autora udzielenie tego absolutorium skutkuje zwolnieniem członka zarządu od odpowiedzialności organizacyjnej.

Z tego co już powiedziano wynika, że *de lege lata* źródłem stosunków organizacyjnych są bez wyjątku umowy, zwane dalej organizacyjnymi, do zawarcia których dochodzi z chwilą przyjęcia przez osobę fizyczną, mającą w przyszłości pełnić funkcję organu, oferty kierowanej do niej przez organ osoby prawnej, w którego kompetencji nie leży jej reprezentacja. Nadto oferta ta w swojej treści musi obligatoryjnie zawierać mandat, czyli upoważnienie obłąta do działania z mocą wiążącą dla oferenta we wszystkich stosunkach, tak prawnych, jak i faktycznych, w granicach zakreślanych kompetencjami organu, którego funkcję przyszy piastun ma sprawować.

III. CHARAKTERYSTYKA UMÓW RODZĄCYCH STOSUNKI ORGANIZACYJNE

1. W związku z tym, że mandat stanowi element przedmiotowo istotny każdej umowy rodzącej stosunek organizacyjny pierwszorzędno znaczenia nabiera ustalenie, gdzie z pozycji uprawnień i obowiązków, znajduje się w jej treści oznaczenie organu oraz zgoda piastuna na jednostronne kształtowanie przez osobę prawną treści łączącego go z nią stosunku. Chodzi tu zatem o odpowiedź na pytanie, czy celem zawarcia takiej umowy jest zaspokojenie interesów obu jej stron, czy tylko jednej z nich²⁹. Wydaje się, że o tym, iż jest to czynność jednostronnie zobowiązująca przesądza przede wszystkim przepis art. 38 k.c., który nakładając na osoby prawne obowiązek działania przez organy, usprawiedliwia tym samym, zarówno konieczność oznaczania organu w treści kierowanej do piastuna oferty, jak i to, że jego świadczenie musi mieć zawsze charakter ciągły³⁰. Tym samym,

²⁹ Według M. Gersdorfa na przykładzie rady nadzorczej, członkostwo w radzie powstaje z chwilą dobrowolnego przyjęcia wyboru, a więc na skutek dwustronnej czynności prawnej. Zob. GERSDORF, *Przepisy wspólne*, s. 123. Co do pojęcia czynności jednostronnie zobowiązującej zob. A. BRZOZOWSKI, *Rozdział V. Umowy*, [w:] *System Prawa Prywatnego, Prawo zobowiązań – część ogólna, Tom 5*, red. E. Łętowska, Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck, Instytut Nauk Prawnych PAN 2006, s. 409.

³⁰ Zob. przykładowo NAWORSKI, *Status członków zarządu*, s. 5, który dla uzasadnienia możliwości zrzeczenia się funkcji wywodzi ją z zasady swobody umów, twierdząc, że „nie do pogodzenia z osobistą wolnością stron zawierających umowę jest nawiązanie stosunku prawnego wiążącego strony osobiście lub gospodarczo bez ograniczenia czasowego lub możliwości jego wypowiedzenia”. Z kolei Gersdorf twierdził, że trudno przyjąć „by w zobowiązaniu o charakterze ciągłym [podkreślenie – J.P.] jedna strona miała prawo stosunek zobowiązaniowy rozwiązać w każdym czasie bez żadnego uzasadnienia, druga zaś prawa tego była w ogóle pozbawiona”. Zob. GERSDORF, *Przepisy wspólne*, s. 123. Obecnie argumentacja ta jest nieaktualna ze względu na brzmienie art. 365 [1] k.c. [podkreślenie J.P.].

tylko pod warunkiem poszanowania tych zasad, działający w ten sposób piastun, zobowiązać się może do wykonywania w ramach swego mandatu wszystkich składających się na kompetencje danego organu uprawnień i obowiązków. Wprawdzie prawo dopuszcza, aby osoby prawne mogły działać również przez pełnomocników, ale zakres ich umocowania, w zależności od postanowień ustawy lub woli stron stosunku prawnopodmiotowego, co do zasady, ogranicza się do dokonywania poszczególnych, bądź określonych rodzajowo, czynności prawnych znajdujących się w kompetencjach tych organów, którym przysługuje prawo do ich reprezentacji. Tymczasem zakres działania piastuna jest o wiele szerszy, ponieważ obejmuje on, nie tylko dokonywanie wszelkich czynności prawnych, ale także faktycznych, byleby znajdowały się one w kompetencji danego organu. Z tego powodu ciężącego na osobie prawnej zapewnienia piastunowi sprawowania przez niego funkcji w sposób ciągły, nie można kwalifikować, jako obowiązku przesądzającego o zaliczeniu umowy rodzącej stosunek organizacyjny do kategorii czynności dwustronnie zobowiązujących. Nie on bowiem o tym decyduje, ale przysługujące wyłącznie osobie prawnej uprawnienie do kształtowania jej struktury organizacyjnej, w tym oznaczenia kompetencji poszczególnych organów. Stanowi to wystarczający argument, aby twierdzić, że z chwilą przyjęcia oferty, udzielenie mandatu, jak i oznaczenie organu, wraz z wynikającym z niego żądaniem wyrażenia zgody przez piastuna na jednostronne kształtowanie przez osobę prawną treści stosunku organizacyjnego, powinny znajdować się w treści umowy w jej *essentialia negotii*. A jak jest to istotne, niech świadczy fakt, że ich brak oznaczać będzie, iż więź o takim charakterze w ogóle nie zaistnieje.

2. Z uwagi na to, że czynność prawna wywołuje skutki nie tylko w niej wyrażone, lecz również te, które wynikają z ustawy, z zasad współżycia społecznego i ustalonych zwyczajów, o treści takiej umowy, zgodnie z art. 56 k.c., decydują także przepisy regulujące ustrój danej osoby prawnej, od których to z kolei charakteru zależeć będzie umiejscowienie, jak i kształt pozostałych jej elementów³¹. Najlepiej widać to na przykładzie kadencji, którą podobnie, jak mandat, należy także lokować w treści umowy, na co wskazuje treść art 369 k.s.h., odnosząca ją do mandatu, a nie do organu. Mimo to, zarówno doktryna, jak i judykatura, nie bacząc na to, wydają się nadal odczytywać przepisy k.s.h. dotyczące mandatu i kadencji z pozycji nieobowiązujących już norm kodeksu handlowego, które nie

³¹ O tym zaś, czy w treści takiej umowy będą mogły zaistnieć postanowienia podmiotowo istotne, jak i przedmiotowo nieistotne uzależnione jest od tego, czy dany przepis jest bezwzględnie czy względnie obowiązujący. Jeśli pod tym kątem spojrzeć na treść umowy rodzącej stosunek organizacyjny, to można bronić poglądu, że nie powinny w niej się znajdować elementy o charakterze *accidentalialia negotii*.

formułowały ustawowych definicji tych pojęć. Taka praktyka wydaje się obecnie być źródłem nieusuwalnej sprzeczności, pomiędzy § 1 a § 4 omawianego przepisu art. 369 k.s.h. Z jednej bowiem strony przewiduje się, że okres sprawowania funkcji przez członka zarządu nie może być dłuższy niż 5 lat, a z drugiej, że jego mandat najpóźniej wygasać ma z dniem odbycia walnego zgromadzenia zatwierdzającego sprawozdanie finansowe za ostatni pełny rok obrotowy pełnienia tej funkcji. Tymczasem, jeśli pod pojęciem kadencji rozumieć okres sprawowania funkcji przez członka zarządu, co jednoznacznie kierunkuje kadencję na mandat, a nie na organ, to sprzeczność ta staje się pozorną, ponieważ już z literalnego porównania treści obu przepisów daje się wywieść wniosek, że przyczyną zakreślenia w ustawie, bądź w statucie długości okresu sprawowania funkcji przez członka zarządu, jest w tym wypadku możliwość powoływania tej samej osoby na kolejne kadencje. Wprawdzie dla spółek akcyjnych przyjęto, że nie mogą być one dłuższe, niż pięć lat każda, ale już dla spółdzielni mieszkaniowych zdecydowano, że nie przekroczą one lat czterech³², jednocześnie zezwalając, aby w obu przypadkach okresy te były krótsze. Z kolei z konfrontacji tego z treścią § 4 art. 369 k.s.h. nasuwa się następująca konstatacja, że to ze względu na możliwość wygasania mandatu przed upływem kadencji, o czym niżej, zaistniała konieczność określenia jej granic, którą *de lege lata*, tak jak w kodeksie handlowym, jest dzień odbycia walnego zgromadzenia zatwierdzającego sprawozdanie finansowe. Nie chodzi tu jednak o każde walne zgromadzenie, tylko o to, przypadające w ostatnim pełnym roku obrotowym pełnienia funkcji członka zarządu. Dzięki temu, jeśli z poszczególnymi członkami zarządu zostały zawarte umowy w różnym czasie, to wynikające z tego rozmiękanie się terminów upływu ich kadencji, nie spowoduje utraty przez spółkę zarządu, ani nie wywoła paraliżu jej funkcjonowania, ze względu na dalsze trwanie mandatu, ponieważ w tym wypadku wakat może zaistnieć dopiero po dacie zatwierdzenia sprawozdania finansowego. Z tego powodu przepisy § 1 i 4 art. 369 k.s.h., nie tylko nie pozostają ze sobą w sprzeczności, ale mimo różnych hipotez wzajemnie wydają się uzupełniać, czyniąc każdą umowę organizacyjną, będącą źródłem stosunków organizacyjnych, zawartą na czas określony. W ten sposób, niezależnie od tego, czy długość kadencji wynikać będzie z ustawy, czy statutu, postanowienia odnoszące się do niej w treści tej umowy będą sytuować się w jej *naturalia negotii*.

³² Art. 8² ust. 3 i 4 ustawy z dnia 15 grudnia 2000 r. o spółdzielniach mieszkaniowych, Dz. U. z 2001 r., Nr 4, poz. 27 z późn zm.

W związku z tym nieuprawnione jest twierdzenie, że skutkiem wygaśnięcia mandatu ustawowy organ spółki w ogóle przestaje istnieć³³, a mimo to, jeśli dotyczy to zarządu, nadal będzie możliwe reprezentowanie spółki przez członków, którym mandaty wygasły³⁴. Znamienne jest, że głoszący taki pogląd nie wskazują źródła ich umocowania. W żadnym wypadku uzasadnieniem tego nie mogą być zasady *corporate governments*, ani przepis art. 38 k.c. skoro co innego wynika z jego wykładni, jak i z interpretacji art. 369 k.s.h. Przemawia za tym również sposób ujawnienia danych o członkach zarządu w Krajowym Rejestrze Sądowym, jako osób uprawnionych do reprezentacji, który wymaga wpisu deklaratoryjnego, a nie konstytutywnego, ponieważ fakt ich nieujawnienia nie wpływa na ważność czynności prawnych dokonanych przez nich w imieniu osoby prawnej.

3. Jednak ostatecznym argumentem przesądzającym o jednostronnie zobowiązującym charakterze każdej umowy rodzącej stosunek organizacyjny będzie drogą eliminacji, ze względu na brzmienie takich przepisów, jak art. 392 k.s.h., stwierdzenie jej nieodpłatności, co przenosi egzegezę na grunt umów wzajemnych. Jeśli bowiem przypisać takiej umowie charakter dwustronnie zobowiązujący, to wtedy zgodnie z art. 487 § 2 k.c., należałoby wpierw rozstrzygnąć, czy każda z jej stron zobowiązuje się w taki sposób, że świadczenie jednej będzie ekwiwalentem świadczenia drugiej. Najłatwiej stwierdzić to, przypisując tej czynności odpłatność, ponieważ, gdyby za taki uznać wynagrodzenie piastuna, to wtedy taka umowa musiałaby mieć zawsze taki charakter, co stanowi przyczynek do rozważenia następujących wariantów. U podstaw pierwszego leży założenie, że odpłatność tego rodzaju czynności zależy wyłącznie od woli stron, co byłoby równoznaczne z tym, że stanowiłaby ona ich element podmiotowo istotny, a według drugiego, należałoby ją w ogóle wyłączyć z ich treści. I tak, w pierwszej sytuacji zastrzeżenie w umowie wynagrodzenia dla piastuna mogłoby skutkować zaistnieniem zobowiązania wzajemnego, jak i równoważnego z nim stosunku, którego źródłem byłaby umowa dwustronnie zobowiązująca, tak, jak ma to miejsce w wypadku odpłatnego zlecenia. W obu tych przypadkach dawałoby to jego stronom uprawnienie do powstrzymania się ze spełnieniem swojego świadczenia. Jednak z perspektywy osoby prawnej takie rozwiązanie jest nie do przyjęcia, a to dlatego, że piastun mógłby wtedy spełnienie ciążącego na nim świadczenia uzależniać od dokonania płatności przez drugą stronę umowy. A z uwagi na to, że jego zachowanie w całości musi odpowiadać kompetencji organu, byłoby równoznaczne z przyzwoleniem na powstawanie w obrocie prowizoriów dopuszczających funk-

³³ Pogląd taki podziela większość, zob. przykładowo: SZUMAŃSKI, *Pojęcie kadencji i mandatu*, s. 500.

³⁴ Tamże, s. 501.

cjonowanie osób prawnych z naruszeniem ciągłości działania ich organów. Tymczasem, to właśnie w celu zaradzenia temu, ustawodawca czyniąc regułę z mechanizmu uniezależnienia trwania mandatu od upływu kadencji, w rozumieniu art. 369 § 1 k.s.h., zdecydował się bez jakichkolwiek wyjątków, nadać świadczeniu piastuna charakter ciągły. W tym względzie, wobec milczenia ustawy, nie usuwałoby tego, nawet zobowiązanie się piastuna do wcześniejszego świadczenia, tak, jak przewiduje to dla umów wzajemnych art. 488 k.c., ponieważ na przeszkodzie temu stoi warunkowany pojęciem organu wymóg ciągłości jego zachowania, wykluczający pełnienie tej funkcji z ograniczeniem się tylko do dokonywania poszczególnych czynności.

Wobec powyższego pozostaje do rozważenia drugi z wariantów zakładający, że w stosunkach organizacyjnych odpłatność w ogóle nie zachodzi. Poza bowiem argumentacją wynikającą z charakterystyki świadczenia, o wiele bardziej przekonujące jest to, że ustawodawca kwestię tę już rozwiązał, wykorzystując do tego stosunki, o odpłatności których decyduje ustawa, bądź wola ich stron, zwane dalej stosunkami towarzyszącymi. Znamienne jest, że relacje te, bez wyjątku źródłowo, a co do zasady treściowo, nie pokrywają się ze stosunkami organizacyjnymi. Chodzi tu zarówno o stosunki cywilnoprawne powstające na skutek zawarcia takich umów typowych, jak umowa zlecenia, czy określanych mianem „menedżerskich”, umów nienazwanych, jak też inicjowane przez zdarzenia, o których mowa w przepisach prawa pracy. Mimo bowiem zachodzących pomiędzy nimi różnic, tym co je łączy jest to, że rodzą one stosunki o charakterze zobowiązaniowym, aczkolwiek tylko wobec tych o proveniencji *stricte* cywilnoprawnej kwestię odpłatności pozostawiono do uznania ich stron. Tak jest dlatego, ponieważ w umowach o pracę stanowi ona podlegający szczególnej ochronie ich element przedmiotowo istotny, czego wyrazem jest m.in. zakaz zrzekania się wynagrodzenia przez pracownika³⁵. W świetle tego, przepis art. 378, czy art. 392 k.s.h., oraz im podobne, należy odczytywać jedynie jako wyrażanie zgody przez piastunów na jednostronne określanie w formie uchwał ich wynagrodzeń, przez ustawowo, bądź statutowo umocowane do tego organy, a więc w kontekście takich przepisów, jak art. 370 § 1 k.s.h. W zależności od rodzaju spółki, chodzić będzie o radę nadzorczą i walne zgromadzenie. Według bowiem art. 370 § 1 k.s.h., chociaż odwołanie członka zarządu zasadniczo może nastąpić w każdym czasie, i to bez podania przyczyn, to jednak nie oznacza to, aby z tego powodu był on pozbawiony przysługujących mu roszczeń ze stosunku pracy lub innego stosunku towarzyszącego, na podstawie którego wykonywał on funkcję w tym organie. W rezultacie,

³⁵ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz. U. z 2014 r., poz. 1502. „Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę” (art. 84).

jeżeli do ustania stosunku organizacyjnego dojdzie na skutek odwołania piastuna, bądź jego rezygnacji, o czym niżej, to nie będzie to oznaczało automatycznego rozwiązania z nim umowy będącej źródłem stosunku towarzyszącego, i *vice versa*, mimo, że w analizowanym przepisie posłużono się konstrukcją roszczenia. Wynika to zarówno z charakterystyki konkretnych stosunków oraz ich grup, jak też zależności pomiędzy nimi, przy czym na pierwszym miejscu należy sytuować odrębność stosunków towarzyszących od organizacyjnych, co nie wyklucza spowodowanej ustaniem stosunku organizacyjnego konieczności zmiany treści stosunku towarzyszącego, w drodze wypowiedzenia umowy, a nawet jej rozwiązania.

IV. USTANIE STOSUNKÓW ORGANIZACYJNYCH

1. W nawiązaniu do treści art. 369 k.s.h. daje to asumpt do podziału zdarzeń powodujących wygaśnięcie mandatu zasadniczo na trzy grupy. Do pierwszej z nich, poza upływem terminu wskazanego w art. 369 § 4 k.s.h., należy zaliczyć śmierć piastuna, która jako zdarzenie *sensu stricto* powoduje ustanie jego osobowości, a do drugiej, zdarzenia bezpośrednio odnoszące się do osób prawnych, takich jak: fuzja, podział, przekształcenia, w tym również ich rozwiązanie, o ile prowadzą one do zniesienia organów. Zauważmy, że nie można do nich zaliczyć upadłości osoby prawnej, dlatego, że zgodnie z art. 185 ust. 2 p.u.n.³⁶, jej ogłoszenie nie oddziałuje na zdolność prawną i zdolność do czynności prawnych upadłego. Z tego powodu nie może ona również oddziaływać na strukturę organizacyjną upadłego będącego osobą prawną, za czym przemawia treść ustępu 4 tego przepisu, według którego koszty związane z funkcjonowaniem organów upadłego oraz realizacją jego uprawnień organizacyjnych każdorazowo ustala sędzia komisarz. Na to wskazuje także przepis art. 187 ust. 1 p.u.n. przewidujący w razie zaistnienia braków w składzie organów, bądź utraty przez upadłego zdolności procesowej możliwość ustanowienia dla niego na czas postępowania upadłościowego kuratora³⁷.

³⁶ Ustawa z dnia 28 lutego 2003 r. Prawo upadłościowe i naprawcze, Dz. U. Nr 60, poz. 535 z późn. zm.

³⁷ Trzeba podkreślić, że w przepisie tym nie jest mowa o braku organów, ale o braku w składzie organów, co należy rozumieć jako wakat. Tak samo należy interpretować art. 42 k.c., aczkolwiek jego hipoteza obejmuje przypadek braku organu. Jednakże problematyka ta chociaż wiąże się z omawianą, to jednak znacząco wykracza poza ramy niniejszego opracowania.

Z kolei na trzecią grupę składają się przypadki rozwiązania stosunków organizacyjnych wskutek dokonania przez ich podmioty jednostronnych czynności, takich jak odwołanie przez osobę prawną piastuna oraz złożenie przez niego oświadczenia o rezygnacji. Mamy tu bowiem do czynienia ze względu na przepis art. 370 § 3 k.s.h. z odmienną sytuacją, od tej, jaka powstaje po zatwierdzeniu sprawozdania finansowego, gdzie wygaśnięcie mandatu od razu skutkuje ustaniem stosunku organizacyjnego. Tak jest dlatego, ponieważ do nawiązania tego rodzaju stosunków nie ma konieczności zaistnienia innych zdarzeń, w szczególności takich, jak wpisy do KRS, których w tym wypadku, nie tylko nie można zaliczać do składników treści umów rodzących stosunki organizacyjne, ale nawet kwalifikować, jako *conditiones iuris*.

W związku z powyższym, wobec faktu przysługiwania obu stronom stosunków organizacyjnych prawa ich rozwiązania jeszcze przed upływem kadencji, powstaje pytanie o skutki odwołania i rezygnacji, skoro *de lege lata* ich ocena ma być dokonywana w oparciu o różne przepisy. I tak do odwołania wprost odnoszą się przywołane przepisy k.s.h., to jest art. 370 i 395, a do rezygnacji, dzięki zawartemu w art. 369 § 6 k.s.h. odesłaniu, znajdują odpowiednio zastosowanie przepisy regulujące wypowiedzenie umowy zlecenia przez zleceniobiorcę, co ze względu na reguły rządzące wykładnią, rodzi to konieczność określenia obszaru ich działania. Dlatego z uwagi na to, że źródłem stosunków organizacyjnych są umowy nienazwane, w przypadku rezygnacji sama egzegeza art. 746 § 2 k.c. może do tego okazać się niewystarczająca, stąd procesem wykładni należy objąć, także pozostałe przepisy dotyczące zlecenia. Trzeba przy tym, w o wiele większym stopniu kierować się jurydycznymi różnicami oraz podobieństwami zachodzącymi pomiędzy charakteryzowanymi stosunkami, niż wynikami wykładni tego przepisu zawężającymi się tylko do tego stosunku.

2. Wynika to z faktu, że należy tu rozważyć z pozoru dwa sprzeczne ze sobą interesy. Pierwszy, to interes osoby prawnej sprowadzający się do zapewnienia ciągłości jej działania w obrocie, a drugi, to interes piastuna wyrażający się w poszanowaniu zasady dobrowolności pełnienia przez niego funkcji organu. Dlatego, ustalając zakres stosowania przepisów o zleceniu do stosunków organizacyjnych, ze względu na tożsamość skutku, jakim jest ustanie stosunku, w obu przypadkach rozważania nad tą kwestią należy rozpocząć od podobieństw, jakie zachodzą pomiędzy nimi. W obu rodzajach stosunków, strony mogą w każdym czasie żądać ich rozwiązania. Jednak osoba prawna dokonując odwołania, czyni to w oparciu o postanowienia statutu i ustawowe reguły kształtujące jej ustrój, zaś składający rezygnację piastun, z uwagi na odesłanie zawarte w art. 369 § 6 k.s.h., zobligowany jest przy tym odpowiednio posiłkować się przepisami określającymi skutki

wypowiedzenia zlecenia przez zleceniobiorcę. Dla oceny skutków rezygnacji okoliczność ta nabiera pierwszorzędного znaczenia, szczególnie w sytuacji, gdy piastun dokonałby jej bez ważnych powodów. Wtedy w myśl przepisu art. 746 § 2 k.c. ciążyłoby na nim obowiązek naprawienia szkody, ale tylko, gdy czynność rodząca stosunek organizacyjny byłaby odpłatna. Stąd, literalnie rzecz ujmując, zastrzeżenie w treści tej czynności jej nieodpłatności, stanowiłoby przyczynę egzoneracyjną skutecznie wyłączającą odpowiedzialność piastuna, co po raz kolejny w tym opracowaniu kwestię odpłatności umów organizacyjnych podnosi do rangi istotnych. Tym razem jest to spowodowane, z jednej strony niezaliczeniem odpłatności w treści umowy zlecenia do elementów przedmiotowo istotnych, a z drugiej ciągłości świadczenia piastuna i wynikającą z niej nieodpłatnością umów organizacyjnych. Z tego między innymi powodu, zawartemu w art. 369 § 6 k.s.h. odesłaniu do odpowiedniego stosowania przepisów o wypowiedzeniu zlecenia przez zleceniobiorcę nie można przypisać miana przypadkowości. Przeciwnie, jest ono wyrazem zamierzonego działania ustawodawcy, skoro przewidziana w art. 746 § 2 k.c. możliwość zaistnienia odpowiedzialności odszkodowawczej została ograniczona tylko do przypadku rozwiązania bez ważnych powodów odpłatnego zlecenia. W przeciwnym razie, wracając do analizowanego odesłania, w ogóle nie byłoby potrzeby zawężania działania tego przepisu, gdyby umowy rodzące stosunki organizacyjne cechowała odpłatność. Z tych to właśnie przyczyn rezygnacja przez piastuna, nie uchroni go od odpowiedzialności odszkodowawczej wobec osoby prawnej, w sytuacji, gdy dokona on tego bez ważnych powodów. W związku z art. 370 § 2 k.s.h. należy to odnieść także do odwołania, gdy w statucie spółki przewidziano możliwość odwołania piastuna wyłącznie z ważnych powodów, co stawia okoliczność tę na równi z innymi przyczynami odwołania, skoro nie obowiązuje tu jakkolwiek ich *numerus clausus*. Z kolei z uwagi na treść art 56 k.c., pozostawienie w tym wypadku stronom stosunku prawnopodmiotowego możliwości dookreślenia tego zwrotu, lokalizuje ważne powody w treści umowy organizacyjnej w jej *accidentalia negotii*.

3. Jednakże w przeciwieństwie do rezygnacji, zgodnie ze zdaniem pierwszym art. 370 § 1 k.s.h., piastujący funkcję członka zarządu musi liczyć się z tym, że może być w każdym czasie odwołany, co mogłoby sugerować, że już z chwilą dojścia oświadczenia woli o odwołaniu do piastuna, przestanie on być członkiem tego organu. Wtedy to, według zdania pierwszego § 3 tego przepisu, jeśli akt odwołania nie stanowiłby inaczej (zdanie ostatnie) odwołany członek zarządu stałby się, równocześnie uprawniony, jak i zobowiązany, do składania wyjaśnień w toku przygotowywania sprawozdania zarządu, sprawozdania finansowego, obejmującego okres pełnienia przez niego funkcji członka zarządu, oraz do udziału

łu w walnym zgromadzeniu zatwierdzającym sprawozdania, o których mowa w art. 395 § 2 k.s.h. Chodzi tu o rozpatrzenie i zatwierdzenie na zgromadzeniu zwyczajnym sprawozdania zarządu oraz sprawozdania finansowego za ubiegły rok obrotowy, powzięcie uchwały o podziale zysku albo o pokryciu straty, udzielenie członkom organów absolutorium z wykonania przez nich obowiązków.

W związku z tym nasuwa się zasadnicze pytanie, kiedy dochodzi do ustania stosunku organizacyjnego, ponieważ charakter wyżej wskazanych uprawnień i obowiązków, jak i to, że wygasają one dopiero z chwilą podjęcia przedmiotowych uchwał, mogłyby wskazywać na to, że odwołanie piastuna nie spowoduje natychmiastowego rozwiązania stosunku. Dodatkowo sugeruje to mechanizm powstawania tego rodzaju więzi, z którego wynika, że przywołane uprawnienia i obowiązki, nie mogą pozostawać poza stosunkiem prawnym³⁸, w tym wypadku noszącym wszystkie cechy stosunku cywilnoprawnego. W ten sposób to, co na gruncie kodeksu handlowego można było traktować jako jedną z wykluczających się koncepcji, obecnie, dzięki ustawowym definicjom mandatu i przypisanej jemu kadencji, powoduje, że w obszarze działania norm kodeksu spółek handlowych, zarówno odwołanie, jak i rezygnację należy odnosić wyłącznie do mandatu, a nie do organu. Oznacza to, że z chwilą dojścia do piastuna oświadczenia o jego odwołaniu stosunek organizacyjny wiążący go z osobą prawną będzie nadal istniał, tyle, że w zmienionej treści. Otóż, w przypadku zarządu, z uwagi na jej zubożenie o mandat wraz ze wszystkim, co z nim jest związane, dotychczasowi piastuni zostaną pozbawieni prawa do reprezentowania osoby prawnej, tak na zewnątrz, jak i w stosunkach *pro foro interno*. Z drugiej strony, z powodu prawo kształtującego charakteru odwołania i rezygnacji, z momentem dojścia ich do adresatów uaktywnią się w treści stosunku organizacyjnego te jego elementy, które w zależności od postanowień statutu lub ustawy, pozostawały dotąd w stanie zawieszenia³⁹. Bezsposornie należy do nich zaliczyć uprawnienia i obowiązki, o których mowa w art. 370 k.s.h., które, mimo że w stanie zawieszenia, to od samego początku ze względu na art. 56 k.c. znajdując się w treści umowy, mogą zacząć funkcjonować dopiero od momentu utraty przez piastuna mandatu upoważniającego go do pełnienia funkcji organu. Tym samym konstrukcja ta, nie jest tożsama z wypracowaną jeszcze w okresie obowiązywania kodeksu handlowego koncepcją dzielącą piastunów na urzędujących i nieurzędujących, ponieważ *de lege lata* przymiot

³⁸ Z identycznym mechanizmem mamy do czynienia w przypadku dodatkowych zastrzeżeń umownych, w szczególności z odstąpieniem. Zob. rozszerzona koncepcja umowy w: J. PETRANIUK, *Odstąpienie od umowy w prawie cywilnym*, Lublin: Towarzystwo Naukowe KUL 2009, s. 143-152.

³⁹ Podobnie, jak w przypadku wykonania odstąpienia, które skutkując wygaśnięciem wierzytelności głównej, powoduje uruchomienie wierzytelności zwrotnej. Tamże, s. 193.

piastuna można przypisać tylko tej osobie, która legitymuje się mandatem. Nie sprzeciwia się temu używanie przez ustawodawcę, na określanie piastunów takich zwrotów, jak członek zarządu, czy członkostwo w tym organie, których użycie ma wyłącznie na celu uwypuklenie obowiązku osobistego pełnienia tej funkcji, a jest to możliwe tylko wtedy, gdy w treści umowy sytuować się będzie mandat. Potwierdzeniem tego jest również brak jakichkolwiek związków mandatu i kadencji z relacjami zachodzącymi pomiędzy stronami stosunków prawnopodmiotowych.

W świetle tego, nieuprawnione jest różnicowanie skutków odwołania i rezygnacji tylko z tej przyczyny, że wyłącznie dla rezygnacji przewidziano ocenę jej skutków według przepisów o wypowiedzeniu zlecenia przez zleceniobiorcę, a w sytuacji odwołania uruchomieniem pozostających dotychczas w stanie zawieszenia uprawnień i obowiązków, o których mowa w art. 370 § 3 k.s.h. W obu bowiem przypadkach wytłumaczeniem tego jest wygaśnięcie mandatu oraz uaktywnienie uprawnień i obowiązków mające na celu doprowadzenie do zatwierdzenia sprawozdania, o którym mowa w art. 369 § 4 k.s.h., skutkujące ustaniem stosunku organizacyjnego.

W tym miejscu trzeba podkreślić, że u podstaw wyżej wskazanego mechanizmu leży prawo kształtujący charakter, zarówno odwołania, jak i rezygnacji. Aczkolwiek nie oznacza to, pełnej analogii do odstąpienia, ponieważ oba te oświadczenia nie są nakierowane, tak jak odstąpienie, na wierzytelność⁴⁰, ale na uprawnienie, jakim jest mandat, ale ze względu na ich złożoność ich analiza wymaga odrębnego opracowania.

4. Z tego co dotychczas powiedziano na temat ustania stosunków organizacyjnych, w szczególności, że obu jego stronom przysługuje prawo do jednostronnego ich rozwiązania, to jednak nie daje to jeszcze podstawy, aby twierdzić, że poza przypadkiem określonym w art. 746 § 2 k.c., mogą mieć do nich zastosowanie pozostałe przepisy regulujące zlecenie⁴¹. Wynika to z faktu, że między stosunkiem organizacyjnym a zleceniem zachodzi więcej różnic niż podobieństw, czego nie mogą zmienić te wypowiedzi doktryny, z których przebija postulat traktowania organów, jako trzeciego rodzaju przedstawicielstwa organizacyjnego, zwanego niekiedy statutowym, sprowadzający teorię organów tylko „do roli środka techniczno-prawnego przypisania osobie prawnej, jako formie działalności ludzi, skutków prawnych zachowania się piastunów organów danej osoby prawnej”⁴².

⁴⁰ Wykonanie prawa odstąpienia skutkuje jedynie wygaśnięciem wierzytelności głównej, a nie rozwiązaniem umowy pociągającym za sobą ustanie zobowiązania. Tamże, s. 195.

⁴¹ Inaczej GERSDORF, *Przepisy wspólne*, s. 124, który dopuszczał stosowanie przepisów o zleceniu w drodze analogii. Zob. również NAWORSKI, *Status członków zarządu*, s. 5.

⁴² KLEIN, *Charakter*, s. 136-137.

Dlatego nie mogą nawet odpowiednio, z powodu usytuowania się w ich treści mandatu i kadencji, do stosunków organizacyjnych znaleźć zastosowania, tak jak w przypadku zlecenia, przepisy o przedstawicielstwie. Podyktowane jest to przede wszystkim oparciem kodeksowej konstrukcji zlecenia na domniemaniu udzielenia pełnomocnictwa, a nie na strukturalnym z nim powiązaniu, tak jak ma to miejsce w kodeksie cywilnym, niemieckim i austriackim⁴³. Stąd, na podstawie art. 734 § 2 zd. 1 k.c. w związku z art. 95 k.c., dopuszczalne jest, aby czynność prawna mogła być dokonana w imieniu dającego zlecenie z bezpośrednim skutkiem dla niego, ponieważ tylko w braku odmiennego postanowienia, zlecenie obejmuje umocowanie do wykonania czynności w imieniu dającego zlecenie. Z tego wynika, że już samo zobowiązanie się przez przyjmującego zlecenie do dokonania określonej czynności prawnej na rzecz zleceniodawcy, wystarczające jest do dokonania tej czynności w jego imieniu, co w relacji do pełnomocnictwa sytuuje zlecenie, jako stosunek wewnętrzny. O sile tej więzi świadczy to, że tylko w razie braku wyraźnego zastrzeżenia umownego może być on jej pozbawiony. *De lege lata* mamy tu więc do czynienia z ustawowym domniemaniem istnienia takiej woli, i to po obu stronach umowy⁴⁴, co oznacza, że skutki powstające z chwilą zawarcia umowy zlecenia, jako czynności konsensualnej, i to bez szczególnych wymagań co do formy, zaistnieją już z chwilą złożenia zgodnych oświadczeń woli. A jeśli do ważności czynności prawnej potrzebne będzie zachowanie formy szczególnej, to wtedy w pełni znajdą zastosowanie przepisy art. 99 § 1 k.c. oraz art. 101 § 2 *in fine* k.c., nakazujące wywodzenie obowiązku działania pełnomocnika z treści stosunku stanowiącego podstawę pełnomocnictwa, co ostatecznie pieczętuje brak strukturalnego z nim powiązania. Stąd, zgodnie z art. 734 k.c., pełnomocnictwo zasadniczo sytuować należy poza treścią umowy zlecenia, a samą umowę kwalifikować do czynności dwustronnie zobowiązujących, o odpłatności której, w przeciwieństwie do czynności rodzących stosunki organizacyjne, decyduje wola stron.

Inaczej wygląda to w stosunkach organizacyjnych, gdzie w wyniku wskazania organu, zarówno mandat, jak i kadencja piastuna, sytuując się w treści stosunku organizacyjnego, zbliżają jego konstrukcję do nieznanego naszemu prawu zlecenia reprezentatywnego, strukturalnie łączącego pełnomocnictwo ze zleceniem⁴⁵. Aczkolwiek także i ono, nie może być tożsame z konstrukcją organu, która

⁴³ J. SZCZERSKI, *Tytuł XXI. Zlecenie*, [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz. Tom 2. Księga trzecia – zobowiązania*, red. Z. Resich, Warszawa: Wydawnictwo Prawnicze 1972, s. 1542.

⁴⁴ A. SZPUNAR, *Rozdział X. Zlecenie*, [w:] *System prawa cywilnego. Tom III, część 2. Prawo zobowiązań – część szczegółowa*, red. S. Grzybowski, Wrocław–Warszawa–Kraków–Gdańsk: Zakład Narodowy Imienia Ossolińskich Wydawnictwo Polskiej Akademii Nauk 1976, s. 390.

⁴⁵ Zob. również: SZCZERSKI, *Tytuł XXI. Zlecenie*, s. 1542.

uprawnia piastuna, nie tylko do dokonywania czynności prawnych, ale i faktycznych, pod warunkiem, że znajdują się one w kompetencjach organu. Stąd pozycja prawna piastuna bardziej przypomina tę kształtowaną przez dawny przepis art. 498 kodeksu zobowiązań, niż obowiązujący art. 734 k.c. W konsekwencji, piastun dla dokonywania czynności faktycznych, *de lege lata* nie musi w tym zakresie wywodzić swego mandatu z odrębnej umowy, takiej choćby, jak umowa o świadczenie usług, do której to dzięki zawartemu w art. 750 k.c. odesłaniu mają odpowiednio zastosowanie przepisy o zleceniu. Trzeba jednak pamiętać, że w stosunkach organizacyjnych ewentualnemu powoływaniu się na zawarte w jego treści odesłanie stoi na przeszkodzie, przede wszystkim brak w jego hipotezie usługi polegającej na osobistym pełnieniu funkcji piastuna, jak też niewystępowanie w treści umów organizacyjnych charakterystycznych dla umów o świadczenie usług elementów niejednolitych⁴⁶.

Rozziew zachodzi, także w odniesieniu do formy obu omawianych czynności, ponieważ w przypadku umowy zlecenia kodeks cywilny nie przewiduje szczególnych wymagań, tak jak ma to miejsce w stosunku do umów organizacyjnych, gdzie sposób ich zawierania w drodze przyjęcia oferty wymusza dla decyzji o powołaniu i wyborze, oblię zachowania formy uchwały, w praktyce przybierającej zazwyczaj postać protokołu lub innego podobnego dokumentu. Nie należy kwestii tej stawiać na równi z powiadomieniem adresata, ponieważ oznaką przyjęcia oferty przez oblata może być, także jego konkludentne zachowanie, wyrażające się w dokonaniu przez niego w imieniu osoby prawnej czynności mieszczącej się w kompetencjach wskazanego w treści oferty organu.

V. KONKLUZJA

Reasumując, wszędzie tam, gdzie po jednej stronie występuje osoba fizyczna mająca pełnić funkcję organu, czyli przyszły piastun, a po drugiej osoba prawna, w strukturze organizacyjnej, której on się znajduje, na skutek przyjęcia przez pia-

⁴⁶ SZPUNAR, *Rozdział X. Zlecenie*, s. 405 do charakterystyki umowy o świadczenie usług. Jeśli chodzi o stosowanie art. 750 k.c. do stosunków organizacyjnych zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 5 października 1995 r., sygn. akt I CR 9/95, który w tej części wydaje się je aprobować: „oświadczenie członka zarządu spółdzielni o rezygnacji z funkcji wywołuje skutek prawny w postaci ustania stosunku członkostwa w zarządzie z chwilą dojścia do rady nadzorczej jako organu reprezentującego spółdzielnię w taki sposób, że mogła się o nim dowiedzieć (art. 61 zd. 1 KC w zw. Z art. 750 KC i art. 746 § 2 KC). Inaczej: NAWORSKI, *Status członków zarządu*, s. 4, który uważa, że mamy do czynienia z umową nienazwaną, jakkolwiek za Gersdorfem wydaje dopuszczać się kwalifikację zachowania piastuna, jako świadczenie usługi.

stuna oferty osoby prawnej dochodzi pomiędzy nimi do powstania więzi prawnej, wykazującej wszystkie cechy stosunku cywilnoprawnego. Jednak, aby do tego doszło w treści oferty powinien być oznaczony organ, którego kompetencje z chwilą jej przyjęcia określą zakres działania piastuna. Dzięki zawartej w ten sposób umowie w stosunkach tego rodzaju dochodzi do indywidualizacji uprawnień i obowiązków piastunów, którzy jednocześnie z przyjęciem oferty wyrażają zgodę na to, aby w trakcie ich trwania mogły być one kształtowane przez drugą stronę. Nie można bowiem uzależniać uprawnień osoby prawnej do dokonywania zmian jej struktury organizacyjnej od zgody piastuna, ponieważ stanowi to wyłączną prerogatywę stron stosunku prawnopodmiotowego. Niewątpliwie wyróżnia to stosunki organizacyjne spośród pozostałych stosunków prawnych, ponieważ oprócz tego, że mamy tu do czynienia z czynnością jednostronnie zobowiązującą, to tylko jednej ze stron tego stosunku, w tym wypadku osobie prawnej, przysługuje wyłączne uprawnienie do kształtowania jego treści. Kolejną taką cechą jest nieodpłatność umów organizacyjnych, co nie oznacza, że piastunowi za pełnienie funkcji organu nie należy się wynagrodzenie. Jednak będzie mu ono przysługiwać tylko wtedy, gdy w zdarzeniach, rodzących stosunki towarzyszące stosunkom organizacyjnym, takich, jak umowy o świadczenie usług, albo umowy o pracę, znajdzie się takie zastrzeżenie.

Obok oznaczenia organu taką cechą jest również konieczność sytuowania w treści umowy organizacyjnej upoważnienia oblata do pełnienia funkcji organu, zwanego w tych stosunkach mandatem, łącznie ze związaną z nim kadencją, która przesądza o tym, że umowy tego rodzaju są, co do zasady, zawierane na czas określony. W tym wypadku bowiem dla piastuna źródłem umocowania nie jest jednostronna czynność prawna, tak jak dla pełnomocnika, ale struktura organizacyjna osoby prawnej, pod warunkiem, że organ wskazany w ofercie wchodzi w jej skład. W całej rozciągłości potwierdza to wynikająca z treści art. 38 k.c. zasada działania osób prawnych przez ich organy, co z uwagi na ich konstrukcję powoduje, że bez wyjątku składające się na element świadczenia zachowania piastuna musi cechować ciągłość, stawiająca go w stosunku do pełnomocnika na przeciwnym biegunie. Kolejnym wyróżnikiem stosunków organizacyjnych w obrocie jest nieodpłatność umów będących ich źródłem, sytuująca się w ich treści w *essentialia negotii*. Przesądza ona o odrębności stosunków organizacyjnych, od tych, na podstawie których następuje ich wykonanie, czyli towarzyszących im, gdzie kwestię odpłatności pozostawiono woli stron, bądź ustawie. Dzięki temu, w razie ustania stosunku organizacyjnego, osoby, które pełniły funkcje organów w pełni mogą zachować przysługujące im roszczenia ze stosunku towarzyszącego, jak też dochodzić ich z powołaniem się na regulacje odnoszące się do nich,

a nie do stosunków organizacyjnych. Do tych drugich bowiem mają zastosowanie, obok przepisów części ogólnej kodeksu cywilnego, przepisy regulujące ustrój danej osoby prawnej⁴⁷. Stąd, poza możliwością powoływania się na przepisy o wypowiedzeniu zlecenia przez zleceniobiorcę na wypadek rezygnacji piastuna, o których mowa w art. 369 § 6 k.s.h., do więzi organizacyjnych nie znajdują zastosowania pozostałe przepisy o zleceniu.

Na zakończenie należy stwierdzić, że mimo iż punkt wyjścia niniejszych rozważań stanowiła kodeksowa regulacja spółki akcyjnej, to wyniki przeprowadzonej na jej podstawie analizy stosunków organizacyjnych i ich źródeł, uprawniają do wyodrębnienia, według kryterium organu, tego rodzaju stosunków w oddzielną kategorię. Za tym przemawia przede wszystkim sytuowanie się w treści umów organizacyjnych stałych elementów, takich jak mandat i kadencja, naznaczonych przymiotem uniwersalności, których definicje można wywieść z treści art. 369 k.s.h. Aczkolwiek nie oznacza to stosowania nawet odpowiednio pozostałych przepisów k.s.h. do innych niż spółki typów osób prawnych. Oznacza to, że od momentu wejścia w życie k.s.h., umowy organizacyjne tracą status umów nienazwanych, mimo że jako czynności prawne nie znajdują się one w grupie tych, które zostały stypizowane w kodeksie cywilnym. Na przeszkodzie temu nie stoi fakt, że wejście w życie k.s.h. nie wyeliminowało dyskusji wokół mandatu i kadencji, która została rozpoczęta jeszcze na gruncie obowiązywania kodeksu handlowego⁴⁸.

BIBLIOGRAFIA

ŹRÓDŁA PRAWA

- Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 czerwca 1934 r. Kodeks handlowy, Dz. U. Nr 57, poz. 502.
Ustawa z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych, Dz. U. z 2013 r., poz. 1030.
Ustawa z dnia 15 grudnia 2000 r. o spółdzielniach mieszkaniowych, Dz. U. z 2001 r. Nr 4, poz. 27 z późn zm.
Ustawa z dnia 16 września 1982 r. Prawo spółdzielcze, Dz. U. z 2016 r., poz. 21.

⁴⁷ Zob. NAWORSKI, *Status członków zarządu*, s. 4. Przeciwnie SZUMAŃSKI, *Pojęcie kadencji i mandatu*, s. 513.

⁴⁸ Zob. przykładowo: SZUMAŃSKI, *Pojęcie kadencji i mandatu*, s. 507-508 i podana tam literatura oraz orzecznictwo (w szczególności wyrok SN z dnia 28 lipca 1999 r., sygn. akt IPKN 171/99), który twierdzi, że powołanie członka zarządu tworzy stosunek organizacyjny wyczerpująco regulowany przez prawo spółek, a niezależnie od niego pomiędzy spółką a członkiem zarządu ma powstawać drugi stosunek prawny o charakterze wtórnym mający swe źródło regulacji w prawie umów (kodeksie cywilnym, kodeksie pracy).

- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny, Dz. U. z 2016 r., poz. 380.
Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz. U. z 2014 r., poz. 1502.
Ustawa z dnia 28 lutego 2003 r. Prawo upadłościowe i naprawcze, Dz. U. Nr 60, poz. 535 z późn. zm.

ORZECZENIA

- Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 5 października 1995 r., sygn. akt I CR 9/95.
Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 19 czerwca 1997 r., sygn. akt III CZP 28/97, OSNC 1997 Nr 10, poz. 141.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lipca 1999 r., sygn. akt IPKN 171/99.

LITERATURA

- BROL Jan, SAFJAN Marek: Mandat a kadencja członka zarządu spółki z o.o. (art. 196 k.h.), *Przegląd Prawa Handlowego* 11 (1995), s. 1-5.
BRZOZOWSKI Adam: Rozdział V. Umowy, [w:] System Prawa Prywatnego, Prawo zobowiązań – część ogólna, Tom 5, red. E. Łętowska, Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck, Instytut Nauk Prawnych PAN 2006, s. 377-419.
GBURZYŃSKA Agata: Glosa do uchwały SN z dnia 19 czerwca 1997 r., III CZP 28/97, *Przegląd Prawa Handlowego* 9 (1998), s. 44-48.
GERSDORF Mirosław: Przepisy wspólne (art. 1-137), [w:] Mirosław Gersdorf, Jerzy IGNATOWICZ, Prawo spółdzielcze. Komentarz, Warszawa: Wydawnictwo Prawnicze, Wydawnictwo Spółdzielcze 1985, s. 8-212.
GRZYBOWSKI Stefan: Rozdział X. Osoby prawne, [w:] System prawa cywilnego. Tom I. Część ogólna, red. S. Grzybowski, Wrocław–Warszawa–Kraków–Gdańsk–Łódź: Zakład Narodowy Imienia Ossolińskich Wydawnictwo Polskiej Akademii Nauk 1985, s. 364-409.
JAKUBECKI Andrzej: Glosa do uchwały SN z dnia 19 czerwca 1997 r., III CZP 28/97, *Przegląd Prawa Handlowego* 8 (1998), s. 32-35.
KLEIN Alfred: Charakter prawny organów osób prawnych, [w:] Rozprawy z prawa cywilnego. Księga Pamiątkowa ku czci Witolda Czachórskiego, red. J. Bleszyński, J. Rajski, Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe 1985, s. 121-137.
KLEIN Alfred: Ewolucja instytucji osobowości prawnej, [w:] Tendencje rozwoju prawa cywilnego, red. E. Łętowska, Wrocław: Zakład Narodowy Imienia Ossolińskich Wydawnictwo Polskiej Akademii Nauk 1983, s. 54-156.
NAWORSKI Jerzy P.: Status członków zarządu spółdzielni i spółek kapitałowych, *Monitor Prawniczy* 1 (1997), s. 1-12.
PETRANIUK Juliusz: Odstąpienie od umowy w prawie cywilnym, Lublin: Towarzystwo Naukowe KUL 2009.
SOŁTYSIŃSKI Stanisław, NOWICKA Aurelia: Okres urzędowania a czas trwania mandatu członków zarządu spółek kapitałowych, *Przegląd Prawa Handlowego* 5 (1998), s. 1-10.
SZCZERSKI Józef, Tytuł XXI. Zlecenie, [w:] Kodeks cywilny. Komentarz. Tom 2. Księga trzecia – zobowiązania, red. Z. Resich, Warszawa: Wydawnictwo Prawnicze 1972, s. 1539-1557.
SZPUNAR Adam: Rozdział X. Zlecenie, [w:] System prawa cywilnego. Tom III, część 2. Prawo zobowiązań – część szczegółowa, red. S. Grzybowski, Wrocław–Warszawa–Kraków–Gdańsk: Zakład Narodowy Imienia Ossolińskich Wydawnictwo Polskiej

Akademii Nauk 1976, s. 387-407.

SZUMAŃSKI Andrzej: Pojęcie kadencji i mandatu, [w:] Stanisław SOŁTYSIŃSKI, Andrzej SZAJKOWSKI, Andrzej SZUMAŃSKI [I IN.], Kodeks spółek handlowych. Komentarz do artykułów 301-458. Tom III, Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck 2003, s. 510-525.

WIŚNIEWSKI Andrzej A.: Prawo o spółkach, t. III, Warszawa: Wydawnictwo Twigger 1993.

STOSUNKI ORGANIZACYJNE W OBRODZIE

Streszczenie

Autor w artykule analizuje następujące zagadnienia: 1) organ jako element konstrukcji osoby prawnej; 2) umowa jako wyłączone źródło stosunku organizacyjnego; 3) charakterystyka umów rodzących stosunki organizacyjne oraz 4) ustanie stosunków organizacyjnych. Mandat i kadencja, zawarte w treści umów organizacyjnych, są pojęciami uniwersalnymi, które mogą zostać wyprowadzone z art. 369 kodeksu spółek handlowych. Nie oznacza to jednak możliwości stosowania nawet odpowiednio pozostałych przepisów kodeksu spółek handlowych do innych, niż spółki, typów osób prawnych.

Słowa kluczowe: kadencja; mandat; osoba prawna; organ; spółka

ORGANIZATIONAL RELATIONS IN THE TRADE

Summary

The Author in the article analyzes the following issues: 1) organ as part of the structure of a legal entity; 2) contract as the source of organizational relation; 3) characteristic of the contracts resulting in organizational relations and 4) cessation of the organizational relations. The mandate and the term of office, situated in the content of organizational contracts, are universal definitions, which can be derived from Article 369 of the Code of Commercial Companies. However, it does not mean the possibility to use, even adequately, other provisions of the Code of Commercial Companies concerning other than companies, types of legal entities.

Key words: term of office; mandate; legal entity; organ; company