

VARIA

Anna Musiała

Idea polskiego akcjonariatu pracowniczego – polskie „wykonanie”

1. Niniejsze opracowanie jest pokłosiem mojego wystąpienia na konferencji naukowej zorganizowanej na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Jagiellońskiego w dniu 20 maja 2019 r. i poświęconej tematu *Spoleczne obciążenia własności prywatnej – filozofia i prawo*, gdzie miałam wielką naukową radość zaprezentować zagadnienia z historii polskiego akcjonariatu pracowniczego i tego współczesnych implikacji¹. Zarówno podczas przygotowań do mojego wystąpienia, jak i w jego trakcie – cały czas utwierdzałam się w przekonaniu o słuszności słów znakomitego francuskiego uczonego Pierre’a Legendre’a, że prawo to dyskurs o życiu². Dziś już wiem, że prawo pracy to wyjątkowy dyskurs o życiu i każda kolejna instytucja z prawidłowo rozumianego prawa pracy (a więc uwzględniającego konstytucyjne podstawy aksjologiczne) jest tego potwierdzeniem. Instytucja akcjonariatu pracowniczego również. Dlaczego? Ponieważ prawo pracy równa się ład społeczno-gospodarczy, czyli fundament funkcjonowania społeczeństwa i państwa. Żadna inna gałąź prawa nie wnika w życie człowieka aż tak dogłębnie i na tak długo, jak

1 W tym miejscu serdecznie dziękuję za zaproszenie do udziału w owej konferencji jej organizatorom, w szczególności wyrazy podziękowania składam Panu Profesorowi Arkadiuszowi Sobczykowi.

2 P. Legendre, *Spoleczeństwo...*, s. 58.

prawo pracy. Każda kolejna instytucja prawa pracy wyjątkowo mocno pozostaje w powiązaniu z resztą sytuacji społecznych. Można powiedzieć, iż promieniuje na pozostałych członków społeczeństwa. Tak również jest co do instytucji akcjonariatu pracowniczego.

Instytucja polskiego akcjonariatu pracowniczego, jego historia, ewolucja to fragment tego dyskursu o życiu w Polsce, o Polakach, o naszym podejściu do pracy. To bardzo smutny dyskurs. Dlaczego smutny? Skonstruowanie odpowiedzi na to pytanie chciałabym uczynić przedmiotem poniższego opracowania.

Otóż nie ulega bowiem wątpliwości, że akcjonariat pracowniczy stanowi element demokratyzacji i cywilizacji relacji zatrudnieniowych. Ale stanowi on narzędzie dla układania relacji społeczno-gospodarczych w wyższej kulturze społeczeństwa. Fakt, że ów akcjonariat w Polsce się nie udał, mówi sam za siebie, o nas.

2. Gdy rozważam o akcjonariacie pracowniczym, to na myśl przychodzi mi przede wszystkim słowa Charles'a de Gaulle'a, który w *Pamiętnikach nadziei* napisał tak:

Jednakże od dawna jestem przekonany, że dzisiejszemu zmechanizowanemu społeczeństwu brak pewnego czysto ludzkiego bodźca, który by zapewniał jego równowagę. System społeczny, który spycha robotnika – choćby był godziwie wynagradzany – do roli narzędzia i kółka w trybach maszyny, pozostaje, zdaniem moim, w sprzeczności z naturą rodzaju ludzkiego, a nawet z duchem zdrowej produktywności. Nie zaprzeczając temu, co kapitalizm realizuje na korzyść nie tylko garstki ludzi, lecz również całej zbiorowości, jest jednak faktem, że nosi on w sobie samym przyczyny niezadowolenia mas. Prawda, że różne półśrodki łagodzą przerosty reżimu opartego na zasadzie *laissez faire, laissez passer*, lecz nie uzdrawiają jego moralnej ułomności. Z drugiej strony komunizm, chociaż w zasadzie uniemożliwia wyzysk człowieka przez człowieka, ogranicza jednak sferę działania jednostki, nie osiągając przy tym pod względem poziomu życia i całokształtu postępu technicznego rezultatów równych tym, jakie uzyskuje się w rozwiniętych państwach kapitalistycznych.

I w dalszej swej wypowiedzi zawiera konkluzję:

Dlatego też, potępiając i jeden i drugi z tych przeciwstawnych systemów, uważam, że wszystko nakazuje naszej cywilizacji zbudować nowy system, który by regulował stosunki międzyludzkie w taki sposób, żeby każdy człowiek partycypował bezpośrednio w wynikach przedsiębiorstwa, w które wkłada swój wysiłek, i dostąpił tej godności, że ponosi część odpowiedzialności za kolektywne dzieło, od którego zależy jego własny los. Czyż nie jest to przeniesieniem na płaszczyznę ekonomiczną – przy uwzględnieniu jej odrębnych właściwości – tego czym w dziedzinie politycznej są prawa i obowiązki obywatela?

Na koniec jeszcze dodaje: „To właśnie miałem na myśli powołując swego czasu do życia komitety zakładowe. Tą myślą powodowałem się później, gdy stojąc już na uboczu od spraw państwa stałem się szermierzem idei «uczestnictwa». W tej myśli, znajdując się znowu u steru, zmierzam do tego, by w drodze ustawowej wprowadzony został udział robotników w zyskach, co też dochodzi do skutku”³.

Ten wybitny polityk szuka dla „swojej” ukochanej Francji – w obliczu kryzysu społeczno-gospodarczego, w którym znalazła się ona w latach 50. i 60. – rozwiązań. W zakresie ładu pracy przeciwstawia się podejściu czysto rynkowemu, opartemu na zasadzie *laissez faire*, ale także i temu socjalistycznemu, który ma niejako wyeliminować wyzysk robotnika i wskazuje, że to musi być system społeczny rzeczywiście upodmiotowiający pracownika. Warunków dla tego upodmiotowienia upatrywał w tym, że pracownik partycypuje w zyskach, ale też i ponosi odpowiedzialność („dostępuje godności odpowiedzialności” – jak przepięknie mówi Ch. de Gaulle za „kolektywne dzieło, od którego zależy jego własny los”).

Ale jest i druga wypowiedź, która w przedmiocie tytułowego zagadnienia mnie bardzo mocno ujęła. To wypowiedź amerykańskiego polityka senatora R. Longa, gorącego orędownika akcjonariatu pracowniczego, który uważał, że niezależnie od podziałów politycznych akcjonariat pracowniczy należy wspierać, bo stanowi on fundament zdrowego ładu społecznego, wynosząc to co najlepsze w wolnorynkowym systemie

3 Ch. de Gaulle, *Pamiętniki...*, s. 172.

gospodarczym. Przepięknie, w prostych słowach określał akcjonariat, iż: „Jest to sprawa zwykłego rozsądku i elementarnej sprawiedliwości”⁴.

3. Czym jest w istocie ów akcjonariat pracowniczy i dlaczego okazuje się być tak ważny w ładzie pracy? Akcjonariat pracowniczy to fragment partycypacji, która oznacza, najkrócej rzecz ujmując, uczestnictwo w zarządzaniu przedsiębiorstwem i zakładem pracy. Partycypacja pracownicza – a więc to współuczestniczenie pracowników, występuje w dwóch odmianach:

- a. Jako przedstawicielska (chodzi o to, że z samego tytułu „bycia” pracownikiem, pracownik uczestniczy w zarządzaniu),
- b. Jako kapitałowa (z tytułu własności czy współwłasności uczestniczy on w tym zarządzaniu).

To właśnie ta partycypacja kapitałowa jest owym przedmiotowym akcjonariatem (własnością pracowniczą). Innymi słowy, akcjonariat pracowniczy to forma długookresowej partycypacji kapitałowej pracowników w majątku przedsiębiorstwa, w którym są oni zatrudnieni, przynosząca zwiększenie indywidualnych zysków (dochodów) pracownika i udział w rozwoju oraz we wzroście wartości przedsiębiorstwa⁵. Powszechnie akcjonariat pracowniczy określa się właśnie mianem własności pracowniczej; to polski odpowiednik analogicznych terminów stosowanych w USA czy Francji: *employee stock ownership*, *employee ownership*/ *l'actionnariat salarié*.

Kiedy mówi się o walorach akcjonariatu pracowniczego, to najczęściej wskazuje się na ów jego wymiar ekonomiczny i twierdzi się, że dzięki temu akcjonariatowi, a więc pracowniczej własności, rośnie zysk przedsiębiorstwa, bo wzrasta w nim efektywność pracy poprzez zwiększoną motywację pracowników. Rzadziej zaś ukazuje się akcjonariat pracowniczy w perspektywie społecznej czy humanistycznej. I, *notabene*, myślę, że to w Polsce chyba nie jest przypadkowe. Tymczasem właśnie ta perspektywa społeczna owego zjawiska jest tak ważna, jako że w ten sposób pojmowany akcjonariat pracowniczy diametralnie zmienia filozofię funkcjonowania przedsiębiorstwa. Odtąd widzi się je przez pryzmat zakładu pracy jako dobra wspólnego z gotowością do jego pomnażania, a także ponoszenia za nie odpowiedzialności. A powyższe ma niebywałe skutki zarówno w skali mikro, jak

4 Za K. Ludwiniak, *Kapitalizm hybrydowy*, < http://www.pte.pl/pliki/2/1/Kapitalizm_Hybrydowy.pdf >, dostęp: 10 kwietnia 2019 r.

5 M. Kozłowski, *Pracownicza...*, s. 43.

i makro. I to jest właśnie owa „magia” akcjonariatu pracowniczego. W skali mikro jego najgłębszy sens w moim przekonaniu należy dostrzegać w tym, że człowiek (pracownik) widzi „swoją zysk”, ale widzi też w tym „siebie”, to znaczy rozumie, że sam osobiście się bogaci, bo jest zaangażowany w pracę, ale to bogactwo się namnaża również z uwagi na świetnie funkcjonujące otoczenie, które ten pracownik współtworzy. W skali makro perspektywa akcjonariatu pracowniczego jest następująca: społeczeństwo zatrudnionych się bogaci, zmniejszają się dysproporcje między skrajnie bogatymi i skrajnie biednymi, powstaje klasa średnia, ale „świadoma”; ona wie, dlaczego się bogaci, że to bogactwo ona właśnie generuje. A to już krok od wskazania, że akcjonariat pracowniczy to narzędzie budowy państwa stabilnego, które warunkuje – jak wskazywał w odległych czasach Arystoteles – istnienie silnej klasy średniej.

4. Jaki jest początek (geneza) akcjonariatu pracowniczego? A dokładnie, jak prezentuje się jego osadzenie doktrynalne? Ta idea pracowniczych udziałów w kapitale spółki pojawiła jako remedium na negatywne skutki społeczne przemian spowodowanych rewolucją przemysłową XVIII i XIX wieku. Występujące coraz bardziej rażące dysproporcje w majątku i poziomie życia między wąską grupą fabrykantów a rzeszą pracowników najemnych doprowadzały do napięć i groziły rewolucją. U ich podstaw leżały nierówny podział wytwarzanych dóbr i wyraźne niedowartościowanie pracy ludzkiej. Na znaczeniu bowiem w tworzeniu wartości w ramach procesu produkcji zyskiwał wyłącznie kapitał, a deprecjacji ulegała praca ludzka.

Wówczas, w zasadzie równolegle, zarówno w naukach ekonomicznych, jak i w doktrynie społecznej Kościoła katolickiego wyłoniła się koncepcja upowszechnienia własności przedsiębiorstw wśród robotników. Jeśli chodzi o myśl ekonomiczną, gdzie pojawił się wątek akcjonariatu, to warto pamiętać przede wszystkim o J.Ch.L. Simondie de Sismondim, szwajcarskim ekonomie, myślicielu, pierwszym propagatorze upowszechnienia własności środków produkcji, który wysunął tezę o konieczności współdziałania pracy i kapitału.

W zakresie myśli Kościoła katolickiego w zasadzie trzeba zacząć od postaci papieża Piusa XI, który mówił, by umowę o pracę wzbogacać o umowę spółkową. Pisał tak: „uważamy za bardzo wskazane, by umowa o najem pracy była w granicach możliwości uzupełniana umową

spółkową (...) z niemalym pożytkiem tak pracowników, jak właścicieli. W taki to sposób robotnicy i urzędnicy otrzymują udział we własności lub zarządzie przedsiębiorstwa, albo też w jakiś sposób uczestniczą w zyskach”⁶. Papież Jan XXIII praktycznie wprost powtarzając słowa papieża Piusa XI, stwierdza: „W obecnych warunkach jest wskazane, aby umowy o pracę uzupełniać pewnymi formami umów spółkowych, tak by robotnicy i pracownicy umysłowi otrzymali udział we własności lub zarządzaniu przedsiębiorstwem względnie, by uczestniczyli w pewnej mierze w jego zyskach”⁷. Leon XIII o akcjonariacie pracowniczym właściwie wyraźnie nie mówił.

Ideę akcjonariatu pracowniczego mocno rozwinął w swojej filozoficznej aktywności Jan Paweł II. Pisał o „propozycjach”, w zakresie „współwłasności środków produkcji”, o udziale pracowników w zarządzie lub w zyskach przedsiębiorstwa, tak zwanym „akcjonariacie pracy”. Uzasadniał powyższe w następujący sposób: „Niezależnie od konkretnej stosowności tych różnych propozycji, jasną pozostaje rzeczą, iż uznanie właściwe i pracy, i człowieka pracy w procesie produkcji domaga się różnych adaptacji w zakresie samego prawa własności środków produkcji – i to biorąc pod uwagę nie tylko sytuacje dawniejsze”⁸. Twierdził, że: „Własność nabywa się przede wszystkim przez pracę po to, aby służyła pracy”, co odnosi się w szczególny sposób do własności środków produkcji. Pisał tak: „Wyodrębnianie ich jako osobnego zespołu: własnościowego, po to, aby w formie «kapitału» przeciwstawić go «pracy», a tym bardziej dokonywać wyzysku pracy, jest przeciwne samej naturze tych środków oraz ich posiadania”⁹.

Stąd twierdził dalej następująco: „Z tego punktu widzenia, a więc z uwagi na pracę ludzką i powszechny dostęp do dóbr przeznaczonych dla człowieka, nie jest wykluczone również – pod odpowiednimi warunkami – uspołecznienie pewnych środków produkcji”. W ten też sposób – dodawał Jan Paweł II – skutecznie można: „zabezpieczyć prymat pracy, a przez to samo właściwą człowiekowi podmiotowość w życiu

6 *Quadragesimo anno*, 65.

7 *Mater et Magistra*, cz. I, pkt 3.

8 *Laborem exercens*, 14.

9 *Laborem exercens*, 14.

społecznym, a zwłaszcza dynamicznej strukturze całego procesu ekonomicznego”¹⁰. Konkludował następująco:

Praca w jakimś sensie jest nierozłączna od kapitału i nie przyjmuje w żadnej postaci owej antynomii, czyli rozłączenia i przeciwstawienia w stosunku do środków produkcji, jakie zaciążyło nad życiem ludzkim ostatnich stuleci w rezultacie założeń wyłącznie ekonomicznych. Jeżeli człowiek pracuje przy pomocy zespołu środków produkcji, to równocześnie pragnie, aby owoce tej pracy służyły jemu i drugim oraz żeby w samym procesie pracy mógł występować jako współodpowiedzialny i współtwórca warsztatu, przy którym pracuje¹¹.

Podsumowując, można powiedzieć, że katolicka nauka społeczna nigdy nie przekreśliła sensu własności prywatnej jako prawa osobistego. Jednakże zawsze miała na uwadze także jej społeczny charakter. Przyjęcie bowiem za punkt wyjścia w społecznej nauce Kościoła potrzeby ochrony godności ludzkiej wymusiło rewizję spojrzenia na kwestie własności i to już nie tylko tej własności w zakresie dóbr materialnych, ale i niematerialnych. Tradycyjne rozumienie własności gospodarczej, i to zarówno w jej formie kapitalistycznej, jak i socjalistycznej, powodowało przecież degradację osobowościową szerokich rzesz społeczeństwa. Stąd też, jako pewną konsekwencję swojej filozofii, katolicka nauka społeczna formułuje szeroko pojęty postulat uspołecznienia własności, znakomicie wskazując, że własność prywatna nie daje prawa, które byłoby najważniejsze i nie podlegałyby żadnym ograniczeniom. Cięży bowiem na własności swoista „hipoteka społeczna”¹². Zgodnie z katolickim nauczaniem: „Nie godzi się bowiem, gdyż nie jest to zgodne z planem Bożym, by rozporządzać tym dobrem w ten sposób, że z jego dobrodziejstw korzystałyby tylko nieliczni, podczas gdy inni, ogromna większość, zostaliby z udziału w nim wykluczeni. Przed tymi zatem, którzy posiadają ziemię lub sprawują nad nią kontrolę, staje obowiązek sprawiedliwego dzielenia dóbr, tak by nie było ludzi skazanych na nędzę i brak środków do życia”¹³.

10 *Laborem exercens*, 14.

11 *Laborem exercens*, 14.

12 *Laudato si*, 93.

13 *Laudato si*, 93.

5. Zatem co tak naprawdę uniemożliwiło rozwój akcjonariatu w polskich warunkach społeczno-gospodarczych, niejako „przekłęło” ów akcjonariat i sprawiło, że po dziś dzień nie może on zafunkcjonować? To początek polskiej transformacji skutecznie wymazał to społeczno-gospodarcze zjawisko z ładu prawnego¹⁴. Zanim jednak o powyższym, warto mieć świadomość istnienia w polskim systemie prawnym przepisu, z punktu widzenia akcjonariatu pracowniczego, kluczowego. To artykuł 18² k.p.¹⁵, gdzie stanowi się, że pracownicy uczestniczą w zarządzaniu zakładem pracy w zakresie i na zasadach określonych w odrębnych przepisach. Niestety, nie ma już szczegółowego rozwinięcia normatywnego wskazanego przepisu „w duchu” akcjonariatu pracowniczego, w konsekwencji brak prawnej regulacji dla zafunkcjonowania tego zjawiska społecznego, jakim jest akcjonariat pracowniczy. Owszem ciągle obowiązuje tzw. ustawa prywatyzacyjna z 1996 r. (o której poniżej), ale jej rzeczywiste zastosowanie z naturalnych względów jest niewielkie. Są co prawda pewne przepisy ze sfery prawa spółek: przepisy k.s.h.¹⁶, nawiązujące do idei akcjonariatu pracowniczego, bo wskazujące na prawa i obowiązki udziałowców spółki z ograniczoną odpowiedzialnością i akcjonariuszy spółki akcyjnej:

1. Art. 345 k.s.h. – w zakresie wsparcia finansowego dla pracowników przy nabyciu lub objęciu akcji emitowanych przez spółkę pracodawcę.
2. Art. 362 k.s.h. – w zakresie nabycia akcji własnych przez spółkę pracodawcę z zamiarem zaoferowania ich pracownikom.
3. Art. 448 k.s.h. – w zakresie warunkowego podwyższenia kapitału zakładowego spółki akcyjnej w celu przyznania praw do objęcia akcji pracownikom.

Ale oceniając ich normatywny kształt z punktu widzenia pracowniczego akcjonariatu, trzeba zwrócić uwagę na ich niedostosowanie do realiów

14 Warto zauważyć, że historia akcjonariatu pracowniczego w Polsce ma swój świetny początek. Wiąże się ze spółką akcyjną Gazoliną, przedsiębiorstwem działającym w Polsce międzywojennej, zajmującym się eksploatacją gazu ziemnego i ropy naftowej. Założona przez Mariana Wieleżyńskiego i Władysława Szaynoka tuż przed odzyskaniem niepodległości. Wieleżyński postanowił bowiem: „zmienić stosunek pracy do kapitału, czyli zasadniczych czynników produkcji – dziś walczących – na świadome współdziałanie” – M. Wieleżyński, *Wspólna...*, s. 47.

15 Ustawa z dn. 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, Dz.U. 2019, poz. 1040 tekst jedn. ze zm.

16 Ustawa z dn. 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych, Dz.U. 2019, poz. 505 tekst jedn. ze zm.

spółek z udziałem pracowników¹⁷. To co zaś może tu porazić, to ogromne niezrozumienie materii akcjonariatu pracowniczego przez świat nauki prawa. Specjaliści prawa handlowego nie widzą, że system prawa jest spójny i „zamykają oczy” na to, czym w istocie jest akcjonariat pracowniczy z perspektywy ładu społeczno-gospodarczego. Stąd w literaturze pisze się pod artykułem 345 k.s.h., pozwalającym spod skomplikowanej procedury wyłączyć mechanizm wsparcia, które otrzymują pracownicy od pracodawcy na zakup akcji, takie komentarze, że jest to „wyjątek pracowniczy – otwarte pole do nadużyć”¹⁸ czy są wyrażane bardziej generalnie stwierdzenia wskazujące na to, że potencjalne dostosowywanie przepisów k.s.h. w kierunku realizacji akcjonariatu pracowniczego jest zbędne¹⁹.

Dlaczego zatem w Polsce nie rozwija się owo otoczenie prawne dla akcjonariatu pracowniczego? Zacząć należy od tego, że samo państwo polskie w akcjonariat pracowniczy bardzo długo nie wierzyło. W uzasadnieniu do projektu ustawy prywatyzacyjnej z 1996 r. wskazano, że – tak jak przy ustawie prywatyzacyjnej z 1990 r. – celem przyznania nieodpłatnych akcji jest po prostu zwiększenie udziału pracowników w procesach prywatyzacyjnych i pogłębienie ich zainteresowania sprawnym przebiegiem²⁰.

Akcjonariat pracowniczy został skompromitowany przez procesy prywatyzacyjne, zwyczajnie „wykorzystany” jako instrument do przeprowadzenia prywatyzacji. Wystarczy w tej mierze wziąć do ręki dwie ustawy prywatyzacyjne: z 1990 r. i 1996 r.

W zakresie tej pierwszej, a więc Ustawy z dn. 13 lipca 1990 r. o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych²¹, należy zwrócić uwagę na następujące unormowania. Przewidywała ona dwa podstawowe typy prywatyza-

17 Problemem może być: to, iż pracownicy w świetle obowiązujących przepisów nie mogą być pełnomocnikami na zgromadzeniach udziałowców; zakaz zasiadania w radzie nadzorczej osoby, która podlega bezpośrednio członkowi zarządu albo likwidatorowi spółki, co oznacza w zasadzie wyłączenie z udziału w pracach rady nadzorczej kierowników średniego szczebla. Członkami rady mogą za to zostać szeregowi pracownicy i ewentualnie menedżerowie niższego szczebla, których wykształcenie i posiadana wiedza ekonomiczna zazwyczaj nie są wystarczające do sprawowania efektywnego nadzoru.

18 M. Przychoda, *Finansowanie...*, s. 34.

19 A. Zych, *Realizacja...*, s. 364–365.

20 < <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19900510298> >, dostęp: 10 kwietnia 2019 r.

21 Dz.U. nr 51, poz. 298 ze zm.

cji, określane powszechnie jako: prywatyzacja kapitałowa (udostępnianie osobom trzecim akcji lub udziałów w spółkach z wyłącznym udziałem Skarbu Państwa, powstałych w wyniku przekształcenia przedsiębiorstw państwowych) i prywatyzacja likwidacyjna (udostępnienie osobom trzecim mienia przedsiębiorstwa lub sprzedaż przedsiębiorstwa po przeprowadzeniu jego likwidacji), a ramach tej ostatniej chodziło o:

1. Sprzedaż przedsiębiorstwa lub zorganizowanych części mienia przedsiębiorstwa.
2. Wniesienie przedsiębiorstwa lub zorganizowanych części jego mienia do spółki.
3. Oddanie przedsiębiorstwa lub zorganizowanych części jego mienia na czas oznaczony do odpłatnego korzystania.

Pracownicy prywatyzowanych przedsiębiorstw mieli, na gruncie wyżej wskazanej ustawy, prawo zakupu na warunkach preferencyjnych do 20% ogólnej liczby akcji spółki należących do Skarbu Państwa (cena akcji dla pracowników była obniżona o połowę w stosunku do ceny akcji oferowanych w sprzedaży powszechnej), gdzie niejednokrotnie inwestorzy pomagali nabyć im te akcje. Liczbę akcji sprzedawanych za zasadach preferencyjnych poszczególnym grupom pracowników oraz warunki i terminy spłaty należności za akcje określał statut spółki. Treść statutu ustalał minister przekształceń własnościowych w decyzji przekształcającej przedsiębiorstwo w spółkę, przy czym odnośnie do przydziału akcji poszczególnym grupom pracowników zobowiązany był do uwzględnienia treści wniosku o przekształcenie; w praktyce zdarzało się jednak, że liczbę akcji sprzedanych poszczególnym grupom pracowników określano, wyraźnie wbrew ustawie, w inny sposób. Cedowano to uprawnienie na przykład na zarząd i związki zawodowe albo na radę nadzorczą spółki lub nawet na niektórych jej członków, przyjmując, że wystarczającą legitymacją jest w tym przypadku wybór do rady pracowników (na mocy art. 17 ówczesnej ustawy o przedsiębiorstwach państwowych pracownicy wybierali 1/3 składu rady nadzorczej). W praktyce, jak wskazywały badania, skala przydziału i sprzedaży akcji pracownikom według ustalanych niezgodnie z ustawą regulaminów mogła dochodzić aż do 50% przedsiębiorstw prywatyzowanych metodą kapitałową.

W kontekście powyższego podkreślenia wymaga przede wszystkim to, że w każdym przypadku pracownicy musieli zainwestować własne

środki, aby uzyskać własność, co biorąc pod uwagę niski stan zamożności polskiego społeczeństwa w latach 90. ubiegłego stulecia mogło stanowić i niejednokrotnie stanowiło barierę w realizacji przysługujących im praw. Ustawodawca nie przewidział też żadnych ograniczeń w zakresie zbywalności akcji lub udziałów pracowniczych, co przyspieszało proces ich masowej sprzedaży.

W świetle powyższych rozważań należy stwierdzić, że na gruncie ustawy prywatyzacyjnej z 1990 r. partycypacja kapitałowa, choć powszechnie wprowadzana, nie miała szans na utrzymanie się w dłuższym okresie. Pracownicy, wyzbywając się swoich akcji, nie mogli realizować prawa do partycypacji w zarządzaniu spółką i udziału w wypracowanych przez nią zysku.

Pozytywnie zaś należy odnieść się do wynikającego z treści art. 17 owej ustawy wzmocnienia partycypacji kapitałowej przez instytucję partycypacji przedstawicielskiej w postaci prawa do wyboru przez pracowników 1/3 składu rady nadzorczej spółki powstałej w wyniku przekształcenia przedsiębiorstwa państwowego. Niemniej już na wstępie ustawodawca założył, że rozwiązanie to będzie miało jedynie charakter tymczasowy – do momentu, w którym Skarb Państwa utrzyma pakiet większościowy w kapitale spółki.

Ustawa z dn. 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji²² w wielu kwestiach przyjęła rozwiązania poprzedniej regulacji. Odnośnie do trybów prywatyzacji wprowadzono nowe nazewnictwo: prywatyzację kapitałową przemianowano na pośrednią, a likwidacyjną na bezpośrednią. Geneza tej ustawy prywatyzacyjnej wiąże się z zawartym dnia 22 lutego 1993 r. przez rząd, związki zawodowe oraz organizacje pracodawców Paktem o przedsiębiorstwie państwowym w trakcie przekształcania.

Na mocy tej ustawy pracownicy uzyskali prawo do nieodpłatnego nabycia jedynie do 10% ogólnej liczby akcji spółki należącej do Skarbu Państwa, a dopiero warunkowo miało być im udostępniane dalsze 10% akcji, ale już odpłatnie, chociaż po cenach preferencyjnych. Według tej ustawy mieli zaś prawo do nieodpłatnego nabycia 15% akcji spółki należących do Skarbu Państwa według stanu sprzed zbycia pierwszych akcji na zasadach ogólnych w trybie prywatyzacji pośredniej. Prawo do nieodpłatnego nabycia akcji przyznano także rolnikom i rybakom, co stanowiło objęcie

22 Dz.U. nr 118, poz. 561 ze zm.

dobrodziejstwem akcjonariatu także dostawców byłych przedsiębiorstw państwowych. Ustawa precyzowała, którzy pracownicy są uprawnieni do nieodpłatnego nabycia akcji; miarodajne było w zasadzie pozostawanie w stosunku pracy w dniu wykreślenia z rejestru komercjalizowanego przedsiębiorstwa państwowego, a więc „dopracowanie” w tym przedsiębiorstwie do końca jego egzystencji w owej formie prawnej. Uprawnionymi okazali się, na mocy tej ustawy, również „byli” pracownicy, oczywiście na pewnych warunkach. I to szczególnie wokół nich rozpętała się „burza”. Kwestią sporną był brak prawa do nieodpłatnego nabycia akcji dla osób zwolnionych z powodu długotrwałej choroby, która może być na przykład efektem wypadku przy pracy. W tym ostatnim wypadku wypowiedział się Sąd Najwyższy, który konsekwentnie stał na stanowisku, że warunki ustawowe należy interpretować ściśle, a nawet restrykcyjnie²³. Wykluczył nawet możliwość rozszerzenia kręgu osób uprawnionych na podstawie aktów prawnych niższego rzędu lub umowy między Skarbem Państwa a prywatyzowaną spółką. W podobnym duchu wypowiedział się Trybunał Konstytucyjny, odnosząc do wskazywanego w tym zakresie zarzutu naruszenia zasady równości obywateli wobec prawa. Uznał mianowicie zgodność art. 2 pkt 5 lit. a, b, d ustawy prywatyzacyjnej z przepisami ustawy zasadniczej. Trybunał przywołał jako argument dla uprzywilejowania grupy „uprawnionych pracowników” z wyłączeniem innych osób niespełniających kryteriów ustawowych, konieczność uzyskania właśnie od tej grupy wskazanej w ustawie (załogi) zgody – w sensie społecznym tego słowa – na prywatyzację²⁴. Argumentacja ta, stanowiąca odwołanie do teorii transakcyjnej, wydaje się o tyle nietrafiona, że grupę uprawnionych stanowi nie tylko załoga przedsiębiorstwa, ale również jego byli pracownicy. Ale to nastroje ówczesnych, a nie byłych pracowników decydowały o tym, czy prywatyzacja przebiegała z oporami.

Z pewnością na klarowność rozwiązań w zakresie nieodpłatnego nabycia akcji nie wpływały także zarówno zaliczenie przez ustawodawcę do grona „uprawnionych pracowników” menedżerów przedsiębiorstwa państwowego, zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych,

23 Wyrok SN z 16 listopada 2001 r., I PKN 696/00.

24 Wyrok TK z 28 maja 2002 r., P 10/01; wyrok TK z 10 czerwca 2003 r., K 16/02; wyrok TK z 27 marca 2007 r., SK 9/05.

jak i przyznanie prawa do nieodpłatnego nabycia akcji – na tożsamyh zasadach – wspomnianym wyżej „uprawnionym pracownikom” kooperującym z przedsiębiorstwem państwowym – rolnikom i rybakom. To wszystko powodowało prawny „rozgardiasz”, a na płaszczyźnie społecznej budowało poczucie krzywdy i frustracji wielu grup społecznych.

Mając na uwadze powyższe, wskazać trzeba, że rozszerzenie prawa do nieodpłatnego nabycia akcji na zasadach pracowniczych na osoby niezatrudnione w stosunku pracy stanowiło po prostu swego rodzaju kompromis między akcjonariatem pracowniczym a ideą powszechnego uwłaszczenia. A pamiętać należy, że obie instytucje służą zupełnie różnym celom, zatem kryteria doboru przez ustawodawcę osób uprawnionych do nieodpłatnych akcji nie wydają się aksjologicznie czytelne. W świetle powyższych uwag nie dziwi formułowany wielokrotnie pogląd, że nieodpłatne akcje jawią się jako bonus prywatyzacyjny przeznaczony dla różnych grup osób, gdzie jedynym wyróżnikiem jest powiązanie ekonomicznie z prywatyzowanym przedsiębiorstwem państwowym.

6. Na tym tle, na tle niejasności prawnych i społecznych w zakresie procesów prywatyzacyjnych, sformułowano w naukach zajmujących się stroną socjologiczną (społeczną) transformacji teorię transakcji, która zakładała, że akcjonariat pracowniczy stanowi przede wszystkim ekwiwalent dla załogi przedsiębiorstwa państwowego za zgodę na prywatyzację. Wskazywano, że – biorąc pod uwagę kolosalne różnice wartości akcji oferowanych pracownikom w poszczególnych przedsiębiorstwach i różnice wysokości wypłat z tytułu ich odsprzedaży, co było zależne wyłącznie od rodzaju przedsiębiorstwa i wyceny jego akcji – w zasadzie pseudoakcjonariat pracowniczy był niczym innym, jak narzędziem pozyskania zgody na przemianę własnościowe.

Wyjaśniano w socjologii ową teorię transakcyjną tak: ludzie bogacący się to nie była klasa średnia, ale kategoria określana jako klasa transferowa. Wykorzystywała ona otwarcie gospodarki, niską jakość prawa, słabość struktur kontroli, brak przygotowania nowych elit politycznych oraz zatarcie granicy między interesem prywatnym i publicznym. Etyka publiczna jeszcze nie powstała, tak samo jako kodeks obowiązków funkcjonariusza administracji państwowej. Klasa ta wzbogacała się nie poprzez uniwersalizację rynku, a więc obniżenie kosztów transformacji,

ale odwrotnie – poprzez jego segmentację i specjalne warunki: dotyczyło to w tej fazie przede wszystkim rynku kapitałowego. Nie obserwowano wówczas również „erupcji” inwencji technicznej czy podnoszenia wydajności; zysk pochodził bowiem ze spekulacji i akcesu do ośrodków decyzyjnych. Członkom tej klasy nie przeszkadzało, że po drodze niszczą samo państwo i zmniejszają szansę udanej transformacji ustrojowej. Społeczeństwo (podobnie jak to odbywało się w Ameryce Łacińskiej) ulegało rozwarstwieniu. Z jednej strony była „klasa transformacyjna” i obsługująca ją sektor luksusowej konsumpcji, przeplecione z nadmiernie opłacaną klasą polityczną (też często uwikłaną w spółki, fundacje, rady nadzorcze i wątpliwe bezwrotne kredytowanie). Z drugiej strony pozostała reszta społeczeństwa, a w tym bezużyteczni konstruktorzy, inżynierowie, naukowcy. To „inne” społeczeństwo zostało przekonane (i uwierzyło), że prawdziwa „realność” jest w przyszłości i że rząd ma rację, rządząc w imieniu nieistniejących jeszcze przyszłych podmiotów, które trzeba dopiero stworzyć. Okazuje się jednak, że w wielu przypadkach reguły gry były podporządkowane bardzo realnym, spekulacyjnym, terażniejszym interesom. To po prostu nie była przedsiębiorczość rynkowa, ale polityczna. Wśród najbogatszych polskich przedsiębiorców przeważał typ przedsiębiorcy politycznego, zawdzięczającego swoją pozycję materialną różnym, często niezbyt przejrzystym kontraktom z władzą państwową. Uzasadnione stawało się stwierdzenie, że winę za obserwowane negatywne zjawiska ponosi w głównej mierze nie rynek, lecz państwo, nierealizujące swoich podstawowych funkcji, zdominowane przez wąskie grupy nacisku, zajęte realizacją ich interesów kosztem reszty społeczeństwa. Co gorsza, te działania blokowały możliwości korzystnych zmian, kształtując system instytucjonalno-prawny ponownie zamykający społeczeństwo i utrwalający istniejące nierówności²⁵.

25 M. Bałtowski, M. Miszewski, *Transformacja...*, s. 85. Szerzej zob. J. Staniszkis, *Dylematy...* W grudniu 2016 r. jeden z ojców polskiej transformacji powiedział tak: „Nie przepraszam za wolną Polskę”, po czym sprecyzował, że nie przeprasza za neoliberalny dogmatyzm, bo tego dogmatyzmu jego zdaniem nie było. A co było? Była prywatyzacja: „która dokonywała się na wielu ścieżkach i biła światowe rekordy przywilejów pracowniczych. Gdy kończyłem pionierską fazę w październiku 1993 r. miałem za sobą 93 prywatyzacje z udziałem inwestora zewnętrznego, w większości polskiego oraz 700 spółek pracowniczych” – chwalił się J. Lewandowski; J. Lewandowski, *Do piewców...* Może rzeczywiście jest coś na rzeczy w komentarzu, który sformułował względem Janusza Lewandowskiego J. Urban w tygodniku „NIE”

7. O akcjonariacie pracowniczym „z prawdziwego zdarzenia” w polskich warunkach po prostu nie sposób w zasadzie mówić. On się „zwyczajnie” nie mógł przyjąć w sytuacji, gdy niby próbując go wprowadzić, zarazem robiono wszystko, by odrzec zakład pracy ze społeczności, a pracę pozbawić społecznego kontekstu. To „coś”, co miało się nazywać się akcjonariatem pracowniczym, służyło wyłącznie stymulowaniu przekształceń własnościowych. Miało wyłącznie przyspieszyć prywatyzację, a uprawnienia pracownicze w zakresie własności akcji czy partycypacji przedstawicielskiej stanowiły jedynie zachętę i swoiste wynagrodzenia dla pracowników za akceptację, a następnie za czynny udział w tym procesie.

Employee Stock Ownership Plan – Polish Approach

The present study comes as a result of a speech delivered at a conference organized at the Faculty of Law and Administration of the Jagiellonian University on May 20, 2019, that was devoted to the topic of the *Social burden of private ownership: philosophy and law*. At this conference I had a great pleasure of giving insight into the history of employee stock ownership plan in Poland and its contemporary implications. Both when preparing and delivering my speech, I had a growing conviction that the following words of Pierre Legendre, a great French scholar, hold: the law is a discourse about life. Today I already know that the labour law is a unique discourse about life, and each and every one of institutions from the domain of this branch of law (understood correctly, i.e. with due consideration for its constitutional and axiological foundations) attests to it. So does the institution of an employee stock ownership plan. Why is it so? Because the labour law equals social and economic order, meaning the foundations for the functioning of the society and the state. There is no other branch of law that would pervade human life as deeply and for such a long time as the labour law. Each successive labour law institution remains extremely closely linked with the remainder of social situations. We can say that it emanates on other society members.

Keywords: employee stock ownership plan, the social burden of ownership, Catholic social teaching

w dniu, gdzie artykuł dotyczący ówczesnych przekształceń własnościowych zatytułował *Polskę tanio sprzedam*; J. Urban, *Polskę...*, s. 1.

Anna Musiała – dr hab., prof. UAM, Katedra Prawa Pracy i Prawa Socjalnego, WPiA UAM w Poznaniu.

Bibliografia

- Bałtowski M., Miszewski M., *Transformacja gospodarcza w Polsce*, Warszawa 2006.
- de Gaulle Ch., *Pamiętniki nadziei. Odnowa 1958–1962 wysiłek 1962 –...*, Warszawa 1974.
- Kozłowski M., *Pracownicza partycypacja finansowa. Geneza, uwarunkowania rozwoju, rezultaty*, Łódź 2013.
- Legendre P., *Społeczeństwo jako tekst*, Paryż 2001.
- Lewandowski J., *Do piewców klęski III RP*, „Gazeta Wyborcza” z 15 grudnia 2016 r.
- Przychoda M., *Finansowanie przez spółkę nabywania i obejmowania wyemitowanych przez nią akcji*, „Przegląd Prawa Handlowego” 2011, nr 10.
- Staniszki J., *Dylematy okresu przejściowego*, w: *Zmierzch socjalizmu państwowego. Szkice z socjologii ekonomicznej*, red. W. Morawski, Warszawa 1994.
- Urban J., *Polskę tanio sprzedam*, „NIE” 59/1992.
- Wieleżyński M., *Wspólna praca. Wspólny plon: życie i dzieło mądrego człowieka*, Kraków 1998.
- Zych A., *Realizacja przez tzw. spółkę pracowniczą kodeksowych funkcji spółki prawa handlowego*, „Monitor Prawniczy” 7/2006.