

Rozdział II

TŁO IDEOLOGICZNO-HISTORYCZNE AKCJONARIATU PRACOWNICZEGO

1. Wprowadzenie

Rewolucja przemysłowa XVIII i XIX stulecia wprowadziła świat na drogę gruntownych przemian w sferze zarówno gospodarczej, jak i społecznej. Nowy ustrój gospodarczy – kapitalizm – sprzyjał dynamicznemu rozwojowi gospodarki i bogaceniu się jednostek. Jednak, wskutek rażąco nierównomiernego podziału wytwarzanych dóbr narastał problem ubóstwa, zwłaszcza pracowników najemnych (tzw. proletariatu) i członków ich rodzin. Oprócz wyraźnego niedowartościowania pracy ludzkiej postępowało zjawisko zastępowania jej pracą maszyn. Rosło więc znaczenie kapitału w tworzeniu wartości w ramach procesu produkcji, co jeszcze bardziej deprecjonowało tych, którzy tegoż kapitału nie posiadali¹. Powoli uświadamiano sobie, że system kapitalistyczny w ujęciu klasycznego leseferyzmu² nie jest w stanie uporać się z powyższym problemem.

2. Ślady idei własności pracowniczej w dziewiętnastowiecznej myśli ekonomicznej

Przyjmuje się, że pierwszym propagatorem upowszechnienia własności środków produkcji, jako koncepcji „naprawy” kapitalizmu, był żyjący na przełomie XVIII i XIX stulecia szwajcarski ekonomista i myśliciel J. Ch. L. Simonde de Sismondi. Punktem wyjścia rozważań Sismondiego była teza o konieczności współdziałania pracy i kapitału. Jak dowodził, bez pracy robotników nie jest możliwe pomnażanie kapitału. Bez niego natomiast nie mogliby oni zarabiać na własne utrzymanie³. Sismondi akceptował wprawdzie istnienie klasy kapitalistów, uważał jednak, że nowy, bardziej sprawiedliwy system społeczny powinien opierać się na drobnej własności warsztatów pracy. Natomiast pracownicy fabryczni powinni mieć realną perspektywę uzyskania

¹ Por. T. Mendel, *Partycypacja w zarządzaniu współczesnymi organizacjami*, Poznań 2002, s. 104.

² Od fr. „*Laissez-nous faire* – pozwólcie nam działać”. Leseferyzm postulował pełną swobodę w życiu gospodarczym i pozostawienie procesów ekonomicznych i społecznych własnemu biegowi. Por. *Słownik historii myśli ekonomicznej*, pod red. E. Kundery, Kraków 2004, s. 109.

³ S. Sismondi, *Nowe zasady ekonomii politycznej, czyli o bogactwie i jego stosunku do ludności*, t. 2, Warszawa 1955, s. 274-275.

współwłasności przedsiębiorstwa, w którym pracują. Środkiem do osiągnięcia tego celu powinno być prawodawstwo zapobiegające koncentracji kapitału oraz zachęcające fabrykantów do dzielenia się swoją własnością⁴.

Idea upowszechnienia własności była również propagowana przez tzw. socjalistów utopijnych. Według jednego z wybitniejszych przedstawicieli tego ruchu, Ch. Fouriera⁵, podstawą nowego, lepszego ustroju powinny być tzw. falangi, czyli spółdzielnie przemysłowo-rolne działające na obszarze gminy. Centrum działania falangi miał stanowić falanster, budynek o wielu funkcjach, w tym mieszkalnej, wytwórczej i handlowej. Formą prawną falansterów miała być spółka akcyjna, w ramach której Fourier przewidział akcje pracownicze jako wynagrodzenie za pracę i talent. Akcje te miały dawać uprzywilejowane prawo do dywidendy⁵.

Uczeń Fouriera, V. Considérant, podjął próbę utworzenia pierwszej, próbnej falangi. Po fiasku działań podejmowanych we francuskim parlamencie, którego był członkiem, wyjechał do USA, gdzie przez kilkanaście lat budował wzorcową falangę, liczącą przejściowo nawet 1200 osób. Projekt zakończył się jednak spektakularnym bankructwem⁶. Wśród innych socjalistów utopijnych idea akcji pracowniczych pojawiła się m.in. u W. Thomsona, postulującego robotniczą własność fabryk, czy J. Braya, inicjatora zakładania spółek robotniczych⁷. Warto również wspomnieć o eksperymencie braci Briggs, którzy sprzedali 1/3 akcji swoich kopalń robotnikom, wprowadzając jednocześnie do zasad wynagradzania ruchomą część uzależnioną od zysków. Także ten eksperyment nie udał się z powodu przystąpienia załogi kopalni do solidarnościowego strajku na tle płacowym⁸.

2. Własność pracownicza w nauce społecznej Kościoła katolickiego

Głębokie przemiany społeczne związane z dynamicznym rozwojem przemysłu oraz rosnące zagrożenie ateistycznym komunizmem uświadomiły konieczność poświęcenia większej uwagi kwestiom ekonomicznym i społecznym również Kościołowi katolickiemu⁹. W dniu 15 maja 1891 została opublikowana przełomowa w tej mierze encyklika *Rerum novarum* papieża Leona XIII, poświęcona w całości kwestiom

⁴ Tamże, s. 288

⁵ Szerzej o modelu ustrojowym Ch. Fouriera: T. Mendel, *op. cit.*, s.105; E. Lipiński, *Historia współczesnej myśli ekonomicznej do roku 1870*, Warszawa, 1981, s. 453-458.

⁶ E. Lipiński, *op. cit.* S. 460.

⁷ T. Mendel, *op. cit.* S. 105

⁸ W. Lamentowicz, „Kapitalizm ludowy” Adolfa A. Berle’a, (w:) *Idee i ideolodzy neokapitalizmu*, (red.) M. Gulczyński, Warszawa 1978, s. 87.

⁹ Por. G. Spychalski, *Główne kierunki współczesnej myśli ekonomicznej*, Łódź 2006, s. 319 i nast.

społecznym. W encyklice, dostrzegając problem narastającej biedy pracowników najemnych, ostrzegano przede wszystkim przed socjalizmem, który co najwyżej może doprowadzić do „zrównania wszystkich ludzi w niedoli”¹⁰. Papież krytykował też, jako niezgodną z naturą i tradycyjnym podejściem tomistycznym, postulowaną przez socjalistów ideę wspólnej własności. Jednocześnie podnosił kwestię współdziałania między pracą (proletariat) a kapitałem (fabrykanci), które nawzajem siebie potrzebują. Swego rodzaju gwarantem tej współpracy ma być moralność chrześcijańska, bez której trudno zbudować nowy, humanistyczny system gospodarczy¹¹. W tym kontekście Leon XIII postulował upowszechnienie własności robotniczej, w tym warsztatów pracy, jako sposób na zniwelowanie różnic społecznych. Podkreślał przy tym kwestię większej wydajności „pracy na swoim”¹².

Swego rodzaju kontynuację encykliki *Rerum novarum* stanowi wydana w jej czterdziestolecie encyklika *Quadragesimo anno* papieża Piusa XI. Następca Leona XIII zgodził się ze swoim poprzednikiem, że klucz do rozwiązania kwestii społecznej nie leży ani w liberalizmie, ani w socjalizmie, ale w religii chrześcijańskiej i Kościele¹³. Podkreślał też rolę państwa w niwelowaniu różnic społecznych¹⁴. Sposobem na wyrównywanie tych różnic powinno być upowszechnienie własności, która daje poczucie bezpieczeństwa, choćby był to niewielki majątek¹⁵. Chodziło tu papieżowi o dopuszczenie pracowników do własności przedsiębiorstwa, co stanowiłoby godziwe uzupełnienie przychodów z pracy¹⁶. Mimo zewnętrznej zbieżności postulatów umiarkowanego socjalizmu i społecznej nauki Kościoła zdaniem Piusa XI chrześcijaństwa z socjalizmem nie można pogodzić¹⁷.

Kwestie tzw. umów spółkowych między pracodawcami a pracownikami podnosił również Jan XXIII w encyklice *Mater et Magistra* z 15 maja 1961 r. Papież określił rozwiązania dotyczące akcjonariatu pracowniczego jako „światne” i postulował aby „(...) robotnicy i pracownicy umysłowi otrzymali udział we własności lub zarządzaniu

¹⁰Ojciec Święty Leon XIII, *Encyklika Rerum Novarum*, (w:) Encykliki społeczne Kościoła katolickiego, Świdnica-Wrocław 2005, s. 19.

¹¹Tamże, s. 21 i n.

¹²Tamże, s. 37.

¹³Ojciec Święty Pius XI, *Encyklika Quadragesimo anno*, (w:) Encykliki społeczne Kościoła katolickiego, Świdnica-Wrocław 2005, s. 53 i 88.

¹⁴Tamże, s. 58.

¹⁵Tamże, s. 75.

¹⁶Tamże, s. 76-77.

¹⁷Tamże, s. 94 i nast., por. August kardynał Hlond prymas Polski, *Dzieła. Nauczanie 1897-1948*, t. 1, Toruń 2003, s. 291, 495.

przedsiębiorstwem, względnie, by uczestniczyli w pewnej mierze w zyskach (...)”¹⁸. Dopuszczenie pracowników do własności miało następować stopniowo, na zasadach, które w danym przypadku okażą się „najbardziej stosowne”¹⁹. Papież uznał ustrój gospodarczy oparty na drobnej własności warsztatów pracy i współwłasności pracowniczej większych zakładów jako odpowiadający ludzkiej godności i sprzyjający rozwojowi odpowiedzialności²⁰. Zasadność pracowniczej własności środków produkcji potwierdził Jan XXIII w kolejnej encyklice społecznej – *Pacem in terris* z 11 kwietnia 1963 r.²¹

Do własności pracowniczej, jako rozwiązania słusznego z punktu widzenia społecznej nauki Kościoła, nawiązał również Jan Paweł II w encyklice *Laborem exercens* z 14 września 1981 r. Współwłasność środków pracy, „akcjonariat pracy” czy udział pracowników w zyskach i zarządzaniu przedsiębiorstwem są, zdaniem papieża, postulatami zasadnymi z punktu widzenia głoszonej przez Kościół i wyraźnie akcentowanej w tejże encyklice zasady prymatu pracy nad kapitałem.²² W encyklice *Centesimus annus* z 1 maja 1991 r. Jan Paweł II wskazywał z kolei, że przedsiębiorstwo powinno być przede wszystkim wspólnotą ludzi, a nie kapitałów, aby każdy miał poczucie „pracy na swoim”²³. Tak pojmowane przedsiębiorstwo sprzyja, zdaniem papieża, „zadomowieniu pracownika” i identyfikacji jego osobistych celów z celami zakładu pracy²⁴.

3. Akcjonariat pracowniczy w nurcie tzw. trzeciej drogi. Kapitalizm ludowy

Z krytyki liberalizmu i komunizmu wyrosły koncepcje systemu społeczno-gospodarczego, pośredniego między socjalizmem a kapitalizmem. Doktryny te, określane wspólną nazwą „trzeciej drogi”, pojawiły się niezależnie od siebie w myśli politycznej zarówno prawicy, jak i lewicy. Na poglądy partii chadeckich i

¹⁸ Ojciec Święty Jan XXIII, Encyklika *Mater et magistra*, (w:) *Encykliki społeczne Kościoła katolickiego*, Świdnica-Wrocław 2005, s. 123

¹⁹ *Tamże*, s. 137.

²⁰ *Tamże*, s. 139.

²¹ Ojciec Święty Jan XXIII, Encyklika *Pacem in terris*, (w:) *Encykliki społeczne Kościoła katolickiego*, Świdnica-Wrocław 2005, s. 199.

²² Ojciec Święty Jan Paweł II, Encyklika *Laborem exercens*, (w:) *Encykliki Ojca Świętego Jana Pawła II*, Kraków 2002, s. 179, por. W. Stankiewicz, *Historia myśli ekonomicznej*, Warszawa 2007, s. 436, por. również: T. Wyka, *W poszukiwaniu aksjologii prawa pracy – o roli encykliki Laborem exercens Jana Pawła II*, „MPP”, 2011, nr 9, s. 454 i nast.

²³ Ojciec Święty Jan Paweł II, Encyklika *Centesimus annus*, (w:) *Encykliki Ojca Świętego Jana Pawła II*, Kraków 2002, s. 679.

²⁴ J. Wrątny, *Prawo partycypacji pracowniczej a encyklika Laborem exercens*, *Chrześcijanin w Świecie*, sierpień 1985, nr 143, s. 32.

konserwatywnych wyraźny wpływ miała społeczna nauka Kościoła katolickiego, która inspirowała do poszukiwania bardziej sprawiedliwego ustroju gospodarczego. Dla socjaldemokratów ważny był z kolei niezbyt zachęcający przykład realnego socjalizmu krajów „bloku wschodniego”, który motywował do szukania rozwiązań kwestii społecznej w ramach ustroju kapitalistycznego²⁵.

Wśród koncepcji ustrojowych tzw. trzeciej drogi doktryną, w której wyraźnie akcentowano własność pracowniczą jako niemal fundament pożądanego ustroju społeczno-gospodarczego, był tzw. kapitalizm ludowy²⁶. Koncepcja ustrojowa kapitalizmu ludowego narodziła się w USA w pierwszych latach po II wojnie światowej. Zgodnie z definicją teoretyka tej ideologii, amerykańskiego ekonomisty M. Nadlera, na główne cechy tego ustroju składają się następujące elementy:

- a) demokratyzacja własności poprzez zwiększenie liczby właścicieli akcji,
- b) rewolucja menedżerów – zastąpienie kapitalistów we władzach przedsiębiorstw menedżerami, bardziej wrażliwymi na kwestie społeczne,
- c) rewolucja w dochodach – zrównanie w dochodach poszczególnych warstw społecznych²⁷.

Sposób, w jaki koncepcja Nadlera mogłaby zostać zrealizowana, wskazał inny amerykański teoretyk kapitalizmu ludowego, prawnik, finansista i polityk związany z Partią Demokratyczną, A. Berle. Uważał on, że zrównanie zamożności społeczeństwa powinno następować stopniowo, bez ingerencji ze strony państwa. Do osiągnięcia tego celu wystarczy wzrost wykształcenia i potencjału „moralno-kulturalnego” obywateli, którzy świadomie dążąc do bogactwa, będą jednocześnie wiedzieli, jak zagospodarować pozyskane dobra. Nowy ustrój zostanie też stworzony dzięki wielkim korporacjom, a właściwie ich światłym menedżerom, którzy - w przeciwieństwie do właścicieli kapitału, potrafią działać nie tylko we własnym interesie. Berle, jako polityk lewicowy, widział w kapitalizmie ludowym spełnienie postulatów marksistów, a w rozdrobieniu własności swego rodzaju „kolektywizację własności prywatnej”²⁸.

Równoległe do Berle’a, choć z pozycji prawicowych, ideę własności pracowniczej w Stanach Zjednoczonych rozwijał adwokat i finansista L.O. Kelso. Należy na wstępie zaznaczyć, że choć akceptował on ideologię kapitalizmu ludowego, wyraźnie odcinał

²⁵ Por. A. Giddens, *Trzecia droga. Odnowa socjaldemokracji*, Warszawa 1999, s. 7

²⁶ Por. J. Wratny, *Rola akcjonariatu pracowniczego w prywatyzacji pośredniej sektora państwowego w Polsce*, „ZZL”, 2004, nr 1, s. 112

²⁷ W. Lamentowicz, *op.cit.* s. 95.

²⁸ Tamże, 101 i nast.

się od samego pojęcia, które jego zdaniem, było w realiach gospodarczych powojennej Ameryki nieadekwatne do rzeczywistości, a ponadto wzbudzało niepotrzebne konotacje z ludową demokracją krajów socjalistycznych²⁹. Punktem wyjścia do rozważań o własności pracowniczej była dla Kelso krytyka marksizmu³⁰. Według niego k. Marks w swoich rozważaniach o kapitalizmie popełnił trzy zasadnicze błędy. Po pierwsze, uznał, że praca jest jedynym źródłem wartości. Tymczasem dobro materialne może być wytworzone zarówno przez pracę, jaki i przez kapitał w postaci maszyny³¹. Można nawet zaryzykować stwierdzenie, że wraz z postępem technologicznym rola pracy w tradycyjnym ujęciu maleje. W czasach współczesnych znaczenia nabiera natomiast jakość pracy kosztem jej ilości. Praca koncepcyjna (inżynierska, menedżerska) liczy się obecnie bardziej od pracy fizycznej. W tym kontekście własność środków produkcji nabiera szczególnego znaczenia i w pewnym sensie wypiera pracę jako tradycyjnego gwaranta ludzkiej egzystencji. Zdaniem Kelso, drugim błędem Marksa, było niedostrzeżenie przez niego faktu, że własność państwowa powoduje zagrożenie dla wolności, własność prywatna jest bowiem istotnym elementem, a nawet warunkiem wolności osobistej. Po trzecie, Kelso uznał za nielogiczne i rażąco niesprawiedliwe postulowane przez Marksa przekazanie robotnikowi tzw. wartości dodatkowej, czyli dobra wypracowanego przez kapitał³².

Według Kelso błędne rozumowanie Marksa doprowadziło do stworzenia realnego socjalizmu, ustroju, w którym przywódcy faktycznie odgrywali rolę kapitalistów wyzyskujących społeczeństwo wywłaszczonych nędzarzy³³. Natomiast słusznie wytknięta przez Marksa tendencja do koncentracji własności w kapitalizmie powinna być regulowana przez aktywny w tej mierze aparat państwowy³⁴. Aktywność ta nie powinna jednak oznaczać państwa opiekuńczego, bowiem, zdaniem Kelso, redystrybucja dochodu dokonywana przez państwo jest nie tylko droga, ale też nieefektywna i niewystraszająco łagodzi społeczne napięcia³⁵. Według Kelso sukces kapitalizmu jest wprost proporcjonalny do liczby jednostek będących kapitalistami.

²⁹ L. Kelso, M. Adler, *The Capitalist Manifesto*, New York 1958, www.kelsoinstitute.org, s. 120, data dostępu: 1.05.2014 r.

³⁰ Marksizm był przeciwny wszelkiej własności prywatnej, której zniesienie miało stworzyć lepszy, sprawiedliwy ustrój. (por. np. K. Marks, F. Engels, *Manifest komunistyczny*, tłum. W. Piekarski, Warszawa 1969 r., s. 86-87.

³¹ Stąd tzw. ekonomia binarna Kelso, czyli składająca się z dwóch części: pracy i kapitału.

³² L. Kelso, *Karol Marks prawie kapitalista*. (w:) *Pracownik właścicielem*. (red.) K. Ludwiniak, s. 20 i nast.; K. Ludwiniak, *Własność kapitałowa w USA*, (w:) *Pracownik właścicielem*, (red.) K. Ludwiniak, s. 83 i nast.

³³ *Tamże*, s. 29 i n.

³⁴ *Tamże*, s. 40.

³⁵ K. Ludwiniak, *Własność...*, s. 86.

Dlatego też nowy ustrój gospodarczy powinien opierać się na upowszechnieniu własności³⁶.

Pod koniec lat pięćdziesiątych ubiegłego wieku Kelso, który okazał się nie tylko teoretykiem, ale i skutecznym praktykiem, opublikował własny program upowszechnienia własności – *Employee Stock Ownership Plan* (Plan Pracowniczej Własności Akcji), zwany dalej jako ESOP. Koncepcja Kelso, będąca podstawą rozwiązań przyjętych przez ustawodawcę amerykańskiego w latach siedemdziesiątych ubiegłego wieku, stała się siłą napędową rozwoju własności pracowniczej w USA i inspiracją dla podobnych modeli akcjonariatu pracowniczego w innych krajach³⁷.

Koncepcja kapitalizmu ludowego została podjęta również w Europie. Warto tu wyróżnić doświadczenia niemieckie związane z osobą chadeckiego kanclerza Niemiec K. Adenauera (prywatyzacja zakładów Volkswagen z udziałem pracowników). Z kolei w Austrii socjaldemokratyczny kanclerz i prezydent K. Renner w pierwszej połowie XX wieku podejmował inicjatywę na rzecz uspołecznienia przedsiębiorstw bez wyłączenia kapitalistów poprzez akcje robotnicze i partycypację w zarządzaniu (*Mitpartnerschaft*).³⁸ Koncepcje Rennera zostały zrealizowane w 1957 r., gdy koalicyjny rząd chadeków i socjaldemokratów w ramach prywatyzacji banków wprowadził program akcji ludowych (akcje bez prawa głosu sprzedawane były na raty, głównie wśród robotników)³⁹.

Patrząc na obecny udział własności pracowniczej w Europie, wydaje się, że najpełniej hasła kapitalizmu ludowego zostały zrealizowane we Francji. Jest to niewątpliwie zasługa wieloletniego prezydenta tego kraju, generała Ch. de Gaulle'a. Generał krytykował zarówno liberalny kapitalizm, jak i komunizm. Jako przeciwnik leseferyzmu uważał, że powinnością państwa jest wpływać na gospodarkę, kierować nią i planować jej rozwój. De Gaulle dążył do zbudowania nowego systemu gospodarczego, w którym robotnik partycypowałby w zyskach przedsiębiorstwa, biorąc jednocześnie część odpowiedzialności za swój zakład pracy⁴⁰. Formą partycypacji mogłoby być, według niego, udział w zyskach, przekazanie części akcji pracownikom lub utworzenie nowej spółki z ich udziałem, przy wydatnym wsparciu państwa w postaci zwolnienia

³⁶ L. Kelso, *op.cit.* s. 40-41.

³⁷ Szerzej na ten temat w rozdziale IV.

³⁸ S. Żurawicki, *Współczesna myśl ekonomiczna*, Warszawa 1983, s. 108.

³⁹ W. Lamentowicz, *op.cit.*, s. 96.

⁴⁰ Por. Ch. de Gaulle, *Pamiętniki nadziei*, Warszawa 1974, s. 173; A. Hall, *Naród i państwo w myśli politycznej Charles'a de Gaulle'a*, Warszawa 2005, s. 244.

podatkowego. W koncepcji gaullistowskiej partycypacja i akcjonariat pracowniczy stanowi wręcz filar „trwałości i stabilności” rozwoju Francji. Idee te są z powodzeniem kontynuowane przez politycznych spadkobierców generała⁴¹.

⁴¹ J. Kukułka, *Przedmowa do wydania polskiego - Ch. De Gaulle, Pamiętniki nadziei*, Warszawa 1974, s. 17.

Rozdział III

AKCJONARIAT PRACOWNICZY NA ŚWIECIE

1. Wprowadzenie

Akcjonariat pracowniczy to zjawisko występujące głównie w rozwiniętych gospodarczo krajach Europy Zachodniej i Ameryki, co jest niewątpliwie wynikiem skutecznego wpływu opisanych wyżej idei upowszechnienia własności pracowniczej na ustawodawstwo tych państw. Niekwestionowanym liderem w tej dziedzinie są Stany Zjednoczone Ameryki Północnej, gdzie obecnie w różne formy własności pracowniczej jest zaangażowanych ok. 25 milionów pracowników⁴². Wiele różnorodnych modeli pracowniczych udziałów kapitałowych jest obecnych również w krajach Unii Europejskiej. Na uwagę zasługują w szczególności doświadczenia francuskie; w tym kraju co siódmy pracownik jest akcjonariuszem przedsiębiorstwa, w którym pracuje⁴³. Z punktu widzenia Polski warto skoncentrować się również na doświadczeniach tych krajów Unii, w których podobnie jak u nas, własność pracownicza ma głównie genezę prywatyzacyjną.

2. Własność pracownicza w USA

2.1. Tło ustrojowe

Idea upowszechnienia własności w Stanach Zjednoczonych ma tradycję sięgającą połowy XIX stulecia. Wówczas to ustawą o gospodarstwach rolnych z 1862 r. (*Homestead Act*) starano się zatrzymać, uznawaną za niekorzystną, tendencję do koncentracji własności w rolnictwie. Podobne zjawiska miały miejsce w przemyśle, który w tym okresie stał się kołem zamachowym amerykańskiej gospodarki. Właśnie w koncentracji korporacyjnego bogactwa upatruje się często główną przyczynę Wielkiego Kryzysu lat trzydziestych ubiegłego w wieku⁴⁴. Jednak koncepcja przekazania

⁴² Według danych Narodowego Centrum Własności Pracowniczej (The National Center for Employee Ownership NCEO), założonego w 1981 r.. Jest to największa amerykańska instytucja prowadząca regularne badania własności pracowniczej i lobbująca na jej rzecz, <http://www.nceo.org/articles/comprehensive-overview-employee-ownership>, data dostępu: 15.05.2014 r.

⁴³ Według danych zamieszczonych na stronie internetowej Ministerstwa Gospodarki w opracowaniu „Informacja nt. prywatyzacji pracowniczej i akcjonariatu pracowniczego w wybranych państwach członkowskich Unii Europejskiej oraz w USA” s. 10., data dostępu: 15.05.2014 r.

⁴⁴ J. Lowitzsch, *Partycypacja finansowa w społecznej gospodarce rynkowej Unii Europejskiej. Podejście modułowe*, Frankfurt nad Odrą & Kraków 2011, s. 59

robotnikom przynajmniej częściowej własności ich warsztatów pracy doczekała się realizacji dopiero po II wojnie światowej.

Od połowy lat pięćdziesiątych XX wieku wspomniany w poprzednim rozdziale prawnik z San Francisco, L. O. Kelso zainicjował wdrażanie w amerykańskich przedsiębiorstwach planów pracowniczej własności akcji (*Employee Stock Ownership Plans*), które są obecnie najbardziej znaną formą akcjonariatu pracowniczego w USA. Dzięki staraniom Kelso doszło również do nadania ESOP ram prawnych w ustawie o zabezpieczeniu emerytur pracowniczych z 1974 r. (*Employee Retirement Income Security Act*). Plany ESOP są realizowane przede wszystkim w korporacjach (*corporations*), które stanowią amerykański odpowiednik spółki akcyjnej.⁴⁵ Oprócz modelu ESOP akcjonariat pracowniczy w USA występuje jeszcze w ramach planów udziału w zyskach - tzw. planu 401 (k),⁴⁶ programów opcji na akcje (głównie dla menedżerów) oraz planów bezpośredniego zakupu akcji przez pracowników (*Employee Stock Purchase Plans*)⁴⁷.

Poza celem ogólnoustrojowym, w postaci realizacji idei upowszechnienia własności, głównym celem akcjonariatu pracowniczego w USA jest zabezpieczenie emerytalne pracowników⁴⁸. W Stanach Zjednoczonych bowiem, wobec niskich świadczeń państwowych o wysokości emerytury, decyduje tzw. filar kapitałowy. Akcje mogą być także, atrakcyjnym dla pracodawcy, alternatywnym rozwiązaniem wobec podwyżek płac⁴⁹. W wielu przypadkach powołanie ESOP-u i przejęcie własności przedsiębiorstwa przez pracowników stanowi ostatni ratunek przed upadłością, choć oczywiście nie zawsze takie operacje kończą się powodzeniem⁵⁰.

2.2. Trust jako podstawa funkcjonowania ESOP

Zgodnie ze stosowaną w polskiej literaturze definicją ESOP można określić jako niezależny, posiadający osobowość prawną, korzystający z pewnych przywilejów podatkowych trust, zorganizowany w celu własnościowej transformacji

⁴⁵ Cechami korporacji są: osobowość prawna, ograniczona odpowiedzialność akcjonariusza, swoboda przekazywania własności akcji i trwałość, wynikająca z dziedziczenia akcji. (R. Tokarczyk, *Prawo amerykańskie*, Warszawa 2011, s. 180).

⁴⁶ W tym modelu partycypacji kapitałowej obowiązuje zakaz inwestowania w akcje macierzystego przedsiębiorstwa powyżej 10% zgromadzonego kapitału, co ma na celu zmniejszenie ryzyka ekonomicznego lokat. (M. Kozłowski, *Partycypacja finansowa pracowników (w:) Partycypacja pracownicza. Echa przeszłości czy perspektywy rozwoju*, pod red. S. Rudolfa, Łódź 2001 r s. 121)

⁴⁷ W ramach planu pracownicy zakupują akcje przedsiębiorstwa po cenie o 10-15% niższej od rynkowej.

⁴⁸ *How the ESOP Really Works*, The ESOP Association, 1992, s. 6-7.

⁴⁹ M. Kozłowski, *Partycypacja finansowa...*, s. 119.

⁵⁰ C. Rosen, M. Quarrey, *Jak spisuje się własność...*, s. 3.

przedsiębiorstwa, polegającej na nabyciu i stopniowym nabywaniu (najczęściej za pomocą mechanizmów kredytowych) własności przedsiębiorstwa i posiadanych przez niego środków produkcji, kumulacji tejże własności (w postaci akcji) w ramach trustu, a następnie jej dystrybucji pomiędzy pracowników⁵¹. Jak z powyższego wynika, i co wspomniano w rozdziale I, istotną cechą wyróżniającą ESOP spośród innych form akcjonariatu pracowniczego jest jego pośredni charakter, który polega na użyciu celowego funduszu powierniczego (trust) do wykreowania własności pracowniczej, a następnie do zarządzania pakietem akcji pracowniczych⁵². Trust jest instytucją nieznaną w europejskim prawie kontynentalnym, łączącą w sobie cechy dwóch tradycji prawa angielskiego: *common law* i *equity*. Z tego względu próba opisanie tej instytucji przy użyciu terminologii prawa polskiego nie jest zadaniem łatwym⁵³. Dodatkowa trudność wiąże się z faktem, iż nawet w literaturze prawa anglosaskiego podkreśla się, że jednoznaczne zdefiniowanie istoty trustu wobec różnorodności jego form, nie jest możliwe⁵⁴.

Pomocne w zrozumieniu tej instytucji może być odniesienie do rzymskiej fidejucji, w której upatruje się źródeł trustu⁵⁵. W ujęciu prawa rzymskiego, na podstawie kontraktu powierniczego (*fiducia, pactum fiduciae*), przejmujący własność rzeczy (fiducjariusz) zobowiązywał się do określonego postępowania z rzeczą, a następnie jej zwrotu zbywcy po zrealizowaniu określonego celu. Istotnym elementem kontraktu powierniczego było wzajemne zaufanie (*fides*) między stronami umowy⁵⁶. Powyższe elementy można odnaleźć we współczesnym trustie. Podmiotami tego stosunku są: założyciel - przekazujący prawa majątkowe w określonym celu; powiernik – osoba, na rzecz której następuje przeniesienie praw majątkowych; beneficjariusz – osoba uprawniona do czerpania korzyści z trustu. Założyciel określa prawa i obowiązki powiernika (*letter of wishes*) oraz zasady zarządzania powierzonym majątkiem. Jednak podstawą relacji między założycielem a powiernikiem (*trustee*) jest w pierwszej kolejności zaufanie

⁵¹ K. Ludwiniak, *Technologia upowszechnienia własności kapitału (w:) Pracownik właścicielem*. Lublin-Paryż, (red.) K. Ludwiniak, s. 89; J. Baehr, *op.cit.*, s. 15; M. Kozłowski, *Partycypacja finansowa ...*, s. 115.

⁵² Por. M. Kozłowski, *Partycypacja finansowa...*, s. 114

⁵³ Por. J. Baehr, *op. cit.*, s. 12

⁵⁴ Ch. Webb, T. Akkouch, *Trusts law*, New York 2011, s. 1 i n.

⁵⁵ J. Baehr, *op.cit.*, s. 13; D. Logan Hill, T. Kardach, *Trust i prywatna fundacja jako narzędzia planowania podatkowego*, „Przegląd Podatkowy” 2007, nr 5, s. 14.

⁵⁶ W. Rozwadowski, *Prawo rzymskie. Zarys wykładu wraz z wyborem źródeł*, Poznań 1992, s. 168.

(*trust*)⁵⁷. Odpowiedzialność powierników można porównać do odpowiedzialności członków zarządu spółki kapitałowej wobec jej udziałowców⁵⁸.

Utworzenie trustu, (*Employee Stock Ownership Trust* - ESOT), przez spółkę pracodawcę stanowi pierwszy etap planu tworzenia własności pracowniczej. Do zarządu ESOT-u są powoływani przedstawiciele jego interesariuszy - kierownictwa, akcjonariuszy przedsiębiorstwa, banku kredytodawcy oraz załogi, w tym działających w przedsiębiorstwie związków zawodowych. Niekiedy też zarządzanie ESOT powierzane jest zewnętrznemu podmiotowi, takiemu jak bank czy wyspecjalizowana kancelaria prawna⁵⁹. Zarządzający ESOT mają obowiązek działać z należytą starannością zgodnie z planem rozwoju akcjonariatu pracowniczego w przedsiębiorstwie, wyłącznie w interesie beneficjariuszy planu. Powiernicy mają również zakaz dokonywania wielu czynności pomiędzy ESOT a nimi samymi, co ma na celu zabezpieczenie przed potencjalnymi nadużyciami.⁶⁰

2.3. Rodzaje ESOP

W literaturze wyróżnia się trzy główne typy ESOP:

- a) niewspomagany (non-leveraged ESOP), w ramach którego własność pracownicza jest tworzona z przekazanych do ESOT przez przedsiębiorstwo akcji nowej emisji lub transferowanych corocznie środków pieniężnych w celu nabycia przez ESOT akcji przeznaczonych dla pracowników (np. na giełdzie); wartość przekazanych środków do 25% funduszu płac w danym roku obniża podstawę opodatkowania przedsiębiorstwa;
- b) wspomagany kredytem (leveraged ESOP), gdzie źródłem finansowania własności pracowniczej kredyt udzielany ESOT przez bank lub inną instytucję finansową; gwarancją zwrotu tych środków stanowi zobowiązanie przedsiębiorstwa do przekazywania na rzecz ESOT regularnych wpłat oraz zakupione za kredyt akcje przeznaczone dla pracowników lokowane na specjalnym koncie; odsetki od kredytu w całości obniżają podstawę opodatkowania; z ulgi podatkowej korzysta również bank lub inna instytucja kredytująca;

⁵⁷ J. Baehr, *op.cit.*, s. 13, D. Logan Hill, T. Kardach, *op. cit.*, s. 13

⁵⁸ J. Baehr, *op.cit.*, s. 20

⁵⁹ K. Ludwiniak, *op.cit.*, s. 89

⁶⁰ Por. Baehr, *op.cit.*, s. 21

- c) oparty na kredycie podatkowym (tax-credit ESOP), w planach opartych na kredycie podatkowym spółka pracodawca finansuje własność pracowniczą z własnych środków, tak jak w ESOP niewspomagany, obniżając należny podatek dochodowy o wartość wpłat przekazanych do ESOT-u⁶¹.

2.4. Etapy kreowania własności pracowniczej

Akcje nabyte przez ESOT są zdeponowane na tzw. rachunku zawieszonym, a następnie alokowane na rachunki pracowników na zasadach określonych w planie⁶². Warto zwrócić uwagę, że własność pracownicza w ramach ESOP (we wszystkich wskazanych wyżej jego odmianach) jest kreowana ze środków pracodawcy, a nie pracowników.

Prawo do nabycia akcji w ramach ESOP wynika ze statusu pracowniczego, czyli tzw. tytułu laborystycznego. Ograniczenie najczęściej dotyczy stażu pracy w przedsiębiorstwie, zazwyczaj minimum rocznego. Ponadto przy podziale akcji jest akcentowany zakaz dyskryminacji pracowników niżej zarabiających (kryterium dochodowe lub posiadanego udziału w kapitale przedsiębiorstwa)⁶³. Zazwyczaj wysokość udziałów przeznaczonych dla konkretnych pracowników jest uzależniona od stażu i wysokości zarobków. Rzadko przyjmuje się „spółdzielczy” model udziału we własności w postaci równych udziałów. Alokacja nie oznacza przeniesienia własności akcji na pracowników, choć w przypadku śmierci pracownika kapitał zebrany na jego rachunku podlega dziedziczeniu. Następuje ono dopiero przeważnie po upływie 5-10 lat od momentu alokacji, przy czym proces przewłaszczenia (*vesting*) ma charakter stopniowy, np. w przypadku ESOP wspomaganego kredytem własność pracownicza przyrasta wraz ze spłatą przez ESOT kolejnych rat.

W przypadku rozwiązania umowy o pracę spółki zastrzegają sobie zazwyczaj prawo pierwokupu akcji zbywanych przez odchodzącego pracownika. Pracownik traci również prawo do nabycia pozostałych akcji zapisanych na jego rachunku, które są alokowane na rachunkach pozostałych pracowników⁶⁴. Opisane wyżej uregulowania niewątpliwie pozytywnie wpływają na stabilność zatrudnienia w przedsiębiorstwach stosujących ESOP⁶⁵, a ponadto stwarzają pracodawcom możliwość obracania środkami

⁶¹ *How the ESOP...* s. 7-8., J. Baehr, *op.cit.*, s.19

⁶² J. Baehr, *op.cit.*, s. 21

⁶³ Por. K. Ludwiniak, *op.cit.*, s. 91

⁶⁴ J. Baehr, *op.cit.*, s.21-22.

⁶⁵ Duża rotacja kadrowa jest sporym problemem przedsiębiorstw amerykańskich, (por. J. Piwowarczyk, *Partycypacja w zarządzaniu a motywowanie pracowników*, Kraków 2006, s. 145).

pochodzącymi z kapitału pracowniczego w możliwie przewidywalnym i stosunkowo długim terminie⁶⁶. Dywidendy zazwyczaj nie są wypłacane. Ich kwoty powiększają konto pracownika⁶⁷.

Z chwilą przejścia na emeryturę pracownikowi, według jego dyspozycji są przekazywane akcje przedsiębiorstwa albo ich równowartość w gotówce. W przypadku spółek giełdowych wartość akcji określają aktualne notowania, zaś spółki niebędące na giełdzie mają obowiązek raz do roku dokonywać wyceny akcji. Często ze względów podatkowych (kumulacja przychodu) emerytowani pracownicy wybierają wypłatę w ratach⁶⁸.

2.5. Wpływ pracowników akcjonariuszy na zarządzanie przedsiębiorstwem

Podobnie jak w polskim prawie handlowym, akcjonariuszowi amerykańskiemu przysługują określone prawa korporacyjne, w tym prawo uczestnictwa i głosowania na walnym zgromadzeniu. W przypadku ESOP-u, dopóki akcje pozostają na tzw. rachunku zawieszonym w ESOT, prawo głosu wykonują z nich powiernicy. Sposób głosowania reguluje najczęściej dokument powołujący ESOP. Niekiedy punktem odniesienia dla zarządu ESOT-u jest stanowisko pracowników, którzy mają prawo głosowania z akcji już alokowanych na ich rachunkach. W innych przypadkach powoływany jest przez spółkę pracodawcę komitet, który wydaje instrukcje głosowania dla powierników. Zawsze jednak zarząd ESOT powinien wykonywać prawo głosu w interesie pracowników, co wynika, jak to zostało wskazane wyżej, z istoty trustu⁶⁹.

Z chwilą nabycia własności akcji prawo głosu przechodzi na pracowników akcjonariuszy. W spółkach notowanych na giełdzie (*public companies*) prawo głosu nie może być ograniczane, więc pracownicy korzystają z tych samych praw co pozostali akcjonariusze. W spółkach nieupublicznych (*non-public companies*) prawo głosu może być kształtowane bardziej dowolnie. Niekiedy pracownicy-akcjonariusze mają prawo do decydowania tylko w najistotniejszych dla spółki kwestiach, takich jak połączenie czy zbycie przedsiębiorstwa⁷⁰.

⁶⁶Por. K. Ludwiniak, *op.cit.*, s. 90-91; Por. J. Baehr, *op.cit.*, s. 22, C. Rosen, M. Quarrey, *op.cit.*, s. 3.

⁶⁷J. Piwowarczyk, *op.cit.*, s. 146

⁶⁸K. Ludwiniak, *op.cit.* s. 93.

⁶⁹por. F. T. Adams, G. B. Hansen, *op. cit.*, s. 33.

⁷⁰*How the ESOP...*,s. 14; J. Baehr, *op.cit.*, s. 23; K. Ludwiniak, *op.cit.*, s. 92-93, C. Rosen, M. Quarrey, *op.cit.*, s. 11

W literaturze podkreśla się też niechęć wielu zarządów do przekazania pracownikom zbyt dużej władzy w przedsiębiorstwie⁷¹. Z badań przeprowadzonych przez Narodowe Centrum Własności Pracowniczej (NCEO)⁷² wynika jednak, że amerykańscy pracownicy akcjonariusze przeważnie nie wykazują chęci do kontrolowania decyzji podejmowanych w spółce, są z reguły lojalni wobec zarządu i nie dążą do jego zmiany lub uzupełniania jego składu o przedstawicieli załogi. Pracownicy w większości przypadków głosują zresztą podobnie jak inni akcjonariusze. Dzieje się tak również w publicznych spółkach o rozproszonym akcjonariacie, gdzie pracownicy mają realną szansę na przejęcie kontroli nad przedsiębiorstwem⁷³. Można więc postawić tezę, że partycypacja kapitałowa pracowników przypadku amerykańskim nie musi automatycznie przełożyć się na większy wpływ na zarządzanie przedsiębiorstwem⁷⁴. Stąd wynika m.in. wysuwany w literaturze amerykańskiej postulat, aby własność pracownicza w modelu ESOP była łączona z programami partycypacji przedstawicielskiej⁷⁵.

2.6. ESOP z dominującym udziałem pracowniczym

Co do zasady celem ESOP-u nie jest oddanie kontroli nad przedsiębiorstwem pracownikom, choć takie sytuacje nie są rzadkością⁷⁶. Najczęściej występującą przyczyną przejęcia spółki przez załogę jest widmo bankructwa i brak możliwości znalezienia zewnętrznego inwestora. W literaturze podkreśla się pozytywne aspekty własności pracowniczej jako dominującej w przedsiębiorstwie: większe poczucie odpowiedzialności pracowników za przedsiębiorstwo czy utrzymywanie poziomu zatrudnienia⁷⁷. Podkreśla się też rolę promotora własności pracowniczej – osoby o dużym autorytecie, która konsekwentnie dąży do wprowadzenia nowego modelu własności, ale jednocześnie sprawuje faktyczną władzę w przedsiębiorstwie⁷⁸.

Za wzorcowy przykład spółki pracowniczej, funkcjonującej w ramach modelu ESOP, uchodziła przez lata huta Weirton Steel Corporation. Na początku lat

⁷¹ J. Baehr, *op.cit.*, s. 23; T. Kowalak, *Demokracja przemysłowa. Udział pracowników we własności i zarządzaniu w przedsiębiorstwach przemysłowych*, Warszawa 1985, s. 87

⁷² *The National Center for Employee Ownership* (NCEO) – organizacja pozarządowa non profit zajmująca się badaniami i upowszechnieniem wiedzy na temat akcjonariatu pracowniczego w USA.

⁷³ J. Baer, *op.cit.*, s. 32-24

⁷⁴ J.C. Sesil, D. L. Kruse, J.R. Blasi, *Sharing Ownership Via Employee Stock Ownership*, Helsinki 2001, s. 16

⁷⁵ Por. C. Rosen, M. Quarrey, *op.cit.*, s. 8.

⁷⁶ Wyjątkiem jest koncepcja tzw. ESOP-demokratycznego, któremu raczej bliżej do spółdzielni niż spółki kapitałowej. (J. Baehr, *op.cit.*), s. 25.

⁷⁷ C. Rosen, C. Young, *Zarządzanie przedsiębiorstwem pracowniczym*, Wrocław 1993, s. 9 i n.

⁷⁸ *Tamże*, s. 7.

osiemdziesiątych ubiegłego wieku słabe wyniki finansowe spółki Weirton skłoniły właściciela, spółkę holdingową National Steel, do wycofania się z tej inwestycji. Upadek huty byłby kataklizmem dla lokalnej społeczności, jej pracownicy stanowili bowiem 1/5 populacji miasteczka Weirton. Wówczas przy istotnym udziale związków zawodowych przeprowadzono operację przejścia huty przez ESOT utworzony przez spółkę pracowniczą. W celu ograniczenia kosztów, zamiast redukcji zatrudnienia, obniżono o 20% płace pracowników Weirton. Zarząd nowej spółki składał się z menedżerów zatrudnionych w poprzedniku spółki pracowniczej oraz przedstawicieli związków zawodowych. W krótkim czasie spółka pracownicza Weirton poprawiła znacznie wyniki i zaczęła nawet zwiększać zatrudnienie⁷⁹. Dynamiczny rozwój skłonił zarząd do poszukiwania nowych form jego finansowania. Najkorzystniejszym rozwiązaniem dla spółki wydawała się emisja nowych akcji i sprzedaż ich na giełdzie. Plan ten został jednak oprotestowany przez pracowników jako zagrażający ich przewadze w kapitale spółki⁸⁰. Ostatecznie pracownicy musieli pogodzić się z koniecznością pozyskania innych inwestorów, co jednak ostatecznie nie uchroniło spółki przed przejściem przez międzynarodowy koncern ArcelorMittal⁸¹.

Przykład huty Weirton potwierdza niestety prawidłowość, że spółki z dominującym udziałem pracowników, po początkowych sukcesach przeżywają zazwyczaj istotne trudności w dłuższej perspektywie⁸².

2.7. Efekty ekonomiczne zastosowania akcjonariatu pracowniczego w modelu ESOP. Ulgi podatkowe

Podstawowym argumentem zwolenników własności pracowniczej w modelu ESOP jest pozytywny wpływ planu na wyniki ekonomiczne przedsiębiorstw⁸³. Jednak należy podkreślić, że nie wszystkie badania wskazują na pozytywny związek między efektywnością przedsiębiorstw a własnością pracowniczą⁸⁴. Jako podstawową przyczynę lepszych wyników przedsiębiorstw stosujących ESOP podnosi się relację

⁷⁹ J. Baehr, *op.cit.*, s. 26 i nast.

⁸⁰ B. Błaszczyk, *Doświadczenia międzynarodowe za i przeciw wprowadzaniu akcjonariatu pracowniczego w Polsce* (w:), *Partycypacja i akcjonariat pracowniczy w Polsce. Stan i perspektywy*, (red.) L. Gilejko, Warszawa 1995 s. 114.

⁸¹ Globalny holding z Indii, właściciel hut również w Polsce (Górny Śląsk i Kraków)

⁸² B. Błaszczyk, *Doświadczenia...*, s. 113.

⁸³ C. Rosen, C. Young, *op. cit.*, s. 9; R. Gilbert, *Efektywność ekonomiczna przedsiębiorstw ESOP*. (w:), *Partycypacja i akcjonariat pracowniczy w Polsce. Stan i perspektywy*, (red.) L. Gilejko. Warszawa 1995, s. 91.

⁸⁴ Por. R. Woodward, *Akcionariat pracowniczy w krajach wysoko rozwiniętych i postkomunistycznych* (w:), *Spółki pracownicze '95*, (red.) M. Jarosz, Warszawa 1996, S.169

między własnością a wydajnością, ale bardziej wymierna w sensie finansowym wydaje się być rola całego systemu preferencji podatkowych związanych z planem. Ulgi w ramach ESOP-u obejmują m.in. następujące rozwiązania:

- a) wpłaty na rzecz ESOP-u są zwolnione od podatku;
- b) dywidendy dla pracowników akcjonariuszy są zwolnione od podatku;
- c) przedsiębiorstwa, które są w 100% własnością pracowników akcjonariuszy, nie płacą podatku federalnego;
- d) przychody z odsetek instytucji, które pożyczają ESOP środki na zakup akcji, są częściowo wolne od podatku;
- e) zwolnienie z podatku od dochodów kapitałowych przy sprzedaży akcji, które są sprzedawane na rzecz ESOP-u⁸⁵.

Tak szerokie zastosowanie preferencji podatkowych niewątpliwie wpływa na większy udział akcjonariatu pracowniczego w USA w porównaniu z innymi krajami⁸⁶. Jednocześnie jednak krytycy ESOP wskazują na wysokie koszty własności pracowniczej dla budżetu⁸⁷. Ponadto mimo tych ulg stworzenie i utrzymanie ESOP jest drogie dla samego przedsiębiorstwa, co stanowi istotną barierę dla mniejszych podmiotów⁸⁸.

2.8 ESOP – stan obecny i perspektywy

Według danych Narodowego Centrum Własności Pracowniczej na koniec roku 2008 działało w Stanach Zjednoczonych 11 400 ESOP, w których uczestniczyło 13,7 miliona pracowników. Natomiast wartość aktywów zgromadzonych w tych programach wyniosła 923 miliardy dolarów⁸⁹.

W 2010 roku w sumie spośród wszystkich zatrudnionych pracujących w sektorze prywatnym, 17,4% posiadało akcje lub opcje na akcje w spółkach, w których było zatrudnionych, w ramach różnych programów własności pracowniczej. W większości spółek udział pracowników nie przekraczał 10%, w 3 tysiącach spółek pracownicy

⁸⁵J. Lowitzsch, *op. cit.*, s. 62, J. Baehr, *op. cit.*, s. 24., Kozłowski, *Pracownicza partycypacja finansowa...*, s. 116.

⁸⁶C. Rosen, M. Quarrey, *op.cit.* s. 2

⁸⁷ Por. B. Błaszczuk, *Własność pracownicza i pracownicze udziały kapitałowe w krajach gospodarki rynkowej*, Warszawa 1992, s. 81

⁸⁸F. T. Adams, G. B. Hansen, *op.cit.* s. 24

⁸⁹Według danych NCEO dostępnych na stronie <http://www.nceo.org/articles/employee-ownership-esop-united-states>, data dostępu:15.05.2014 r.

mieli większość w akcjonariacie⁹⁰. Dwa procent programów ESOP było założonych przez związki zawodowe⁹¹. Do najbardziej znanych spółek z ESOP należą Procter and Gamble Co (m.in. marki Gillette, Pampers, Ariel czy Hugo Boss) oraz W.L. Gore Associates (producent tkaniny gore-tex)

W efekcie globalizacji i kryzysu ostatnich lat amerykańskie spółki znacznie ograniczyły świadczenia na rzecz pracowników, choć cięcia te w zasadzie nie dotknęły planów własności pracowniczej. Jedynie w obliczu kolejnych negatywnych zdarzeń w amerykańskiej gospodarce nastąpił „odwrót” od opcji na akcje, wcześniej przyznawanych głównie menedżerom wysokiego szczebla. Wiele spółek redukuje plany opcji na rzecz ESOP, przeznaczonych dla wszystkich pracowników⁹². Przyszłość ESOP-u mimo kryzysu wydaje się zatem niezagrażona.

3. Akcjonariat pracowniczy we Francji

3.1. Wprowadzenie.

Idea własności pracowniczej we Francji, jak to wskazano wcześniej, ma swój rodowód w koncepcji gaullistowskiego kapitalizmu ludowego⁹³. Od 1967 r., kiedy weszły w życie przepisy wprowadzające partycypację finansową pracowników, ustawodawca francuski konsekwentnie wspiera rozwój własności pracowniczej⁹⁴. Warto podkreślić, że wszystkie formy akcjonariatu pracowniczego w ramach partycypacji finansowej korzystają z udogodnień podatkowych zarówno dla pracodawcy, jak i pracownika.

3.2. Opcje na akcje dla załogi

Od 1970 r. w przedsiębiorstwach francuskich mogą być wprowadzane plany przydziału pracownikom opcji na akcje. Warto o nich wspomnieć przy okazji prowadzonych rozważań ze względu na ich powszechny charakter, nieograniczony, jak bywa zazwyczaj, do kadry menedżerskiej lub kluczowych pracowników. O wdrożeniu

⁹⁰ Dane dostępne na stronie internetowej NCEO <http://www.nceo.org/articles/comprehensive-overview-employee-ownership>. (data dostępu: 15.05.2014 r.)

⁹¹ Dane dostępne na stronie internetowej http://www.esopassociation.org/media/media_statistics.asp (data dostępu: 15.05.2014 r.)

⁹²J. Lowitsch, *op. cit.*, s. 65

⁹³ J. Wratny, *Rola akcjonariatu ...*, s. 112

⁹⁴ W. Andreff, Kontrola sprywatyzowanych przedsiębiorstw przez akcjonariuszy, menedżerów czy personel? (w:), *Partycypacja i akcjonariat pracowniczy w Polsce. Stan i perspektywy*. (red. L. Gilejko), Warszawa 1995, s. 78.

programu decyduje walne (generalne) zgromadzenie akcjonariuszy. Kwestie szczegółowe, w tym ustalenie ceny, po której akcje będą nabywane, są zazwyczaj delegowane radzie nadzorczej lub zarządowi spółki. Opcje są realizowane akcjami własnymi wcześniej skupionymi lub akcjami nowej emisji (rozwiązanie preferowane jako tańsze i prostsze dla spółki). Wartość proponowanego w ramach programu pakietu nie może, co do zasady, przekraczać 10% kapitału spółki. W przypadku sprzedaży akcji nowej emisji oraz na etapie organizacji spółki możliwe jest podniesienie tego limitu do 25% kapitału. Pracownik staje się akcjonariuszem po skorzystaniu z prawa opcji i wówczas przysługują mu w zasadzie te same prawa co innym akcjonariuszom. Niekiedy wprowadza się jedynie czasowy zakaz zbycia akcji pracowniczych⁹⁵.

3.2. Sprzedaż akcji załozde na zasadach preferencyjnych. Fundusze FCPE

Kolejnym rozwiązaniem w zakresie akcjonariatu pracowniczego, wprowadzonym już w latach siedemdziesiątych ubiegłego wieku, jest subskrypcja i sprzedaż akcji pracownikom na uprzywilejowanych warunkach. Podobnie jak w przypadku opcji, decyzję o uruchomieniu programu podejmuje walne zgromadzenie spółki. W pierwszych latach funkcjonowania planów rachunki pracownicze, na których gromadzono środki w celu nabycia akcji, zasilane były wpłatami pochodzącymi z dotacji spółki, potrąceń z pensji pracownika oraz jego dobrowolnych wpłat (wówczas jednak nie było przewidzianych preferencji podatkowych). Wkład spółki nie mógł być wyższy od wkładu pracownika. Prawdopodobnie właśnie ze względu na konieczność współfinansowania przez pracownika zakupu akcji, mimo istotnych przywilejów podatkowych, koncepcja nie znalazła szerokiego zastosowania. Z przyjętych udogodnień korzystali lepiej sytuowani pracownicy, głównie menedżerowie⁹⁶.

W celu upowszechnienia programu wśród szerszych rzesz pracowników pod koniec lat osiemdziesiątych ubiegłego wieku wprowadzono nowe zasady sprzedaży akcji. Utrzymano jednocześnie preferencje podatkowe. Przede wszystkim ustalono, że wszystkie spółki zatrudniające powyżej 100 pracowników (obecnie powyżej 50) mają obowiązek stosować partycypację pracowników w zysku przedsiębiorstwa, w szczególności w formie własności pracowniczej. Przewidziano również, że zostanie stworzona lista spółek państwowych, które wprowadzą obligatoryjnie akcjonariat

⁹⁵ J. Baehr, op.cit., s. 37

⁹⁶ A. Bukowska-Piastrzyńska, *Idea partycypacji pracowniczej w gospodarce (na przykładzie USA, Niemiec i Francji)*, „Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa”, 2004 r., nr 3, s. 90.

pracowniczy. Prawo do akcji pracowniczych, zgodnie z powyższymi zasadami, powinno przysługiwać każdemu pracownikowi. Można jedynie wprowadzić warunek minimalnego stażu pracy. W przypadku spółek nienotowanych na giełdzie pracownicy mają prawo do nabycia akcji poniżej ich wartości, ustalonej według kursu giełdowego lub wyceny biegłych rewidentów. W celu sprzedaży akcji pracownikom spółka skupuje akcje własne (nie więcej niż 10% kapitału zakładowego; muszą być one zbyte pracownikom w ciągu roku od dnia nabycia) lub dokonuje nowej emisji dla wszystkich pracowników. Prawo zbycia akcji jest ograniczone pięcioletnią karencją, która wyjątkowo może być skrócona do trzech lat⁹⁷.

Obecnie jednym z najbardziej efektywnie rozwijających się modeli akcjonariatu pracowniczego opartym na zakupie akcji z dyskontem jest system *Fonds Commun de Placement d'Entreprise* (FCPE)⁹⁸. Według tej koncepcji zakup akcji jest finansowany przez fundusz utworzony w ramach jednej spółki lub grupy kapitałowej. Fundusz jest zasilany wpłatami dokonywanymi przez pracodawcę na rzecz pracowników w ramach tzw. zainteresowania wynikiem (*interressement*) oraz partycypacji w zyskach przedsiębiorstwa (*participation*). Ustawodawca przewidział w tym modelu wiele ulg podatkowych i w zakresie ubezpieczeń społecznych, ze specjalnymi preferencjami dla nowych akcjonariuszy⁹⁹.

Pracownicy nie otrzymują bezpośrednio akcji spółki, lecz jednostki uczestnictwa w funduszu. Fundusz nie ma osobowości prawnej, a akcje w nim zdeponowane stanowią wspólną własność pracowników. Jednostki uczestnictwa w funduszu mogą być umarżane za wynagrodzeniem. Co do zasady, umorzenie nie może nastąpić przed upływem 3 lat od dnia ich nabycia, z wyjątkiem ściśle określonych sytuacji, takich jak np. rozwód, inwalidztwo czy zgon pracownika. Dochód z umorzenia jednostek uczestnictwa w funduszu jest zwolniony z podatku na podstawie zwolnienia przewidzianego dla pracowniczych planów oszczędnościowych. Umorzenie może też polegać na przekazaniu na rzecz pracownika należnych mu akcji spółki, będących dotychczas w posiadaniu funduszu. Ograniczeniom podlega także zbywalność jednostek funduszu (jednostki nie mogą być przedmiotem obrotu na rynku regulowanym).

⁹⁷ J. Baehr, *op.cit.*, s. 38.

⁹⁸ Fundusz Zbiorowego Inwestowania w Papiery Wartościowe.

⁹⁹ Biała księga Francuskiej Izby Przemysłowo-Handlowej w Polsce, wyd. 1, wrzesień 2010, s. 8-9, http://ccifp.pl/wp-content/uploads/2011/12/Biala-Ksiega_CCIFP_2012.pdf (data dostępu: 11.04.2015 r.)

Prawa głosu z akcji są wykonywane przez radę nadzorczą funduszu. Natomiast dywidendy są wpłacane do funduszu i nabywa się za nie kolejne akcje spółki na giełdzie (fundusz wyemituje dodatkowe jednostki odpowiadające nabytym akcjom).

Pracownicy, którzy utrzymują jednostki w funduszu przez 3 lata, mogą otrzymać dodatkowo akcje nieodpłatnie (można utracić to prawo w przypadku np. naruszenia przez pracownika spółki obowiązków pracowniczych). Akcje darmowe są, według wyboru pracownika, sprzedawane, zdeponowane w biurze maklerskim lub przekazane do funduszu.¹⁰⁰

Model FCPE jest znany nie tylko we Francji, ale również w krajach, gdzie działają spółki zależne od podmiotów francuskich, które wdrożyły program. Rozwiązania tego typu funkcjonują też w Polsce (np. Auchan, BNP Paribas, Lafarge) - polscy pracownicy spółek córek są objęci planami akcjonariatu pracowniczego ich francuskich spółek matek, o czym szerzej w rozdziale VI.

3.4. Nieodpłatne nabycie akcji przez pracowników

W ramach prowadzonych rozważań warto jeszcze nadmienić o rozwiązaniu, które funkcjonowało na w pierwszej połowie lat osiemdziesiątych ubiegłego stulecia. Była to nieodpłatna dystrybucja akcji na rzecz pracowników. Program miał charakter powszechny, z wyłączeniem jedynie kadry zarządzającej oraz pracowników, którzy wcześniej skorzystali z prawa do nieodpłatnego nabycia akcji np. w innym przedsiębiorstwie. Wartość przyznawanych pracownikom akcji nie mogła przekraczać 3% kapitału przedsiębiorstwa. Plan dystrybucji akcji był uzgadniany między zarządem a komitetem reprezentującym załogę. Karencja w zbyciu akcji wynosiła od 3 do 5 lat. Z programu skorzystała, mimo bardzo korzystnych rozwiązań podatkowych, mniej niż połowa spółek notowanych na giełdzie, ale liczba pracowników akcjonariuszy wzrosła dzięki temu programowi we Francji o pół miliona¹⁰¹.

3.5. Wykup pracowniczy

Dla spółek, co do których istnieją obawy o sukcesję (starsi i bezpotomni właściciele), przewidziano z kolei możliwość ich wykupu przez pracowników¹⁰². W

¹⁰⁰ Informacje pochodzą z uzasadnień do wyroku WSA w Warszawie z 23 lutego 2010 r., III SA/Wa 1462/09; Interpretacja indywidualna Dyrektora Izby Skarbowej w Warszawie z dnia 10 stycznia 2012 r., sygn. IPPB2/415-858/11-6/AK; Interpretacja indywidualna Dyrektora Izby Skarbowej w Warszawie z dnia 2 lipca 2012 r., sygn. IPPB2/415-385/12-2/MK.

¹⁰¹ W. Andreff, *op.cit.* s. 78

¹⁰² Instytucja wzorowana na amerykańskim *Management Leveraged Buyout (LMBO)*.

tym celu pracownicy mogą utworzyć spółkę, która wykupuje akcje spółki pracodawcy. W przypadku, gdy do spółki przejmującej przystąpi więcej niż 50% załogi i przejmie ona kontrolę nad spółką zatrudniającą, ustawodawca przewiduje dla takiego podmiotu istotne preferencje podatkowe¹⁰³.

3.6. Akcjonariat pracowniczy w ramach prywatyzacji

Istotne znaczenie w upowszechnieniu własności pracowniczej we Francji miał program prywatyzacji sektora państwowego, przeprowadzony w drugiej połowie lat osiemdziesiątych ubiegłego wieku. W przypadku każdej prywatyzowanej spółki dla pracowników był przeznaczony pakiet 10% jej akcji. Uprawnione do ich nabycia były osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę w spółce (i podmiotach od niej zależnych) w chwili prywatyzacji oraz byli pracownicy, którzy przepracowali w spółce co najmniej 5 lat.

Prawo do akcji miało charakter odpłatny. Pracownikowi przysługiwał natomiast rabat w wysokości 5%, który mógł być podwyższony do 20%, jeśli zobowiązał się on do niezbywania akcji przez pięć lat od ich nabycia. Przewidziano również możliwość nieodpłatnego nabycia akcji. Stanowiło ono swoistą premię za niezbycie nabytych uprzednio odpłatnie akcji w terminie roku, od dnia, kiedy upłynął okres karencji. Akcje mogli również nabywać pracownicy, którzy zakupili akcje bez rabatu (jedna akcja darmowa na 10 odpłatnych).

Program prywatyzacji pracowniczej powszechnie uznano we Francji za sukces. Ponad połowa uprawnionych pracowników nabyła przyznane im akcje, a liczba pracowników akcjonariuszy we Francji wzrosła dzięki programowi czterokrotnie w ciągu 2 lat od jego rozpoczęcia¹⁰⁴.

3.7 Podsumowanie.

Zgodnie z danymi Francuskiej Federacji Stowarzyszeń Akcjonariuszy Pracowników i Byłych Pracowników (Fédération Française des Associations d'Actionnaires Salariés et Anciens Salariés) we Francji jest obecnie 2,5 miliona akcjonariuszy pracowników. Udział kapitałowy załóg w spółkach średnio kształtuje się

¹⁰³ J. Baehr, *op. cit.*, s. 41.

¹⁰⁴ *Tamże*, s. 41-42.

na poziomie 7%. Prawie wszystkie spółki paryskiego indeksu giełdowego CAC 40¹⁰⁵ posiadają w swej strukturze akcjonariat pracowniczy¹⁰⁶.

Rozwój akcjonariatu pracowniczego we Francji, z uwagi na konsekwentne wsparcie od ponad 40 lat kolejnych ekip rządowych wydaje się niezagrożony. Gwarantuje go również Ustawa z dnia 30 października 2006 r o rozwoju partycypacji i akcjonariatu pracowniczego¹⁰⁷. Choć sama idea partycypacji kapitałowej pracowników we Francji ma korzenie rodzime, w przypadku konkretnych form akcjonariatu pracowniczego można zauważyć inspiracje czerpane z rozwiązań stosowanych w USA. Zasady działania funduszu FCPE w istocie nie różnią się od zasad funkcjonowania ESOP (brak osobowości prawnej, karencja na zbycie akcji, prawo głosu z akcji wykonywane przez organ funduszu). Warto również odnotować, że rozwiązania dotyczące własności pracowniczej w procesie prywatyzacji stały się wzorem dla koncepcji przyjętych w latach dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku w krajach byłego bloku wschodniego, w tym w Polsce.

4. Własność pracownicza w postsocjalistycznych krajach Europy Środkowo-Wschodniej

4.1. Wprowadzenie

Zmiana systemu politycznego w krajach Europy Środkowo-Wschodniej na przełomie lat osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych ubiegłego stulecia skutkowałą również głęboką przemianą ustroju gospodarczego w tych państwach. Odwrót od własności państwowej, dominującej w modelu socjalistycznym, początkowo następował poprzez sprzedaż przedsiębiorstw inwestorom. Rychło okazało się jednak, mimo zaangażowania w prywatyzację zagranicznego kapitału, że jest to metoda dalece niewystarczająca do przeprowadzenia przekształceń własnościowych na tak ogromną skalę. Jednocześnie rosło poparcie społeczne dla idei tzw. prywatyzacji masowej, która

¹⁰⁵ Cotation Assistée en Continu – notowania ciągłe – francuski indeks akcji. Indeks ten skupia 40 najważniejszych spółek spośród 100 o najwyższej kapitalizacji na Giełdzie Paryskiej (Bourse de Paris).

¹⁰⁶ Według danych zamieszczonych na stronie internetowej Ministerstwa Gospodarki w opracowaniu „Informacja nt. prywatyzacji pracowniczej i akcjonariatu pracowniczego w wybranych państwach członkowskich Unii Europejskiej oraz w USA”, s. 10, (data dostępu: 15.05.2014 r.)

¹⁰⁷Loi pour le développement et de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social, nr 2006-1770.

zakładała zaangażowanie w proces prywatyzacji szerokich grup społecznych¹⁰⁸. Przedmiotem zainteresowania stały się również rozwiązania uwzględniające pracowników w procesie prywatyzacji¹⁰⁹.

Trzeba jednak zaznaczyć, że poszczególne kraje Europy Środkowo-Wschodniej nie kierowały się przy prywatyzacji z udziałem pracowników jakimś jednym, uniwersalnym, modelem. Formy udziału załóg w przekształceniach własnościowych, w tym zakres preferencji dla nich przy nabywaniu akcji, różnie więc się ukształtowały, się w zależności od uwarunkowań danego kraju. Warto jednak podkreślić, że niemal we wszystkich krajach regionu występuje model prywatyzacji z udziałem spółki pracowniczej, która występuje w roli inwestora w przedsiębiorstwach średnich i małych oraz tych, których sprzedaż nie doszła do skutku z braku chętnych do ich nabycia. Charakterystyczna jest również postępująca koncentracja własności w rękach menedżerów, byłych dyrektorów przedsiębiorstw państwowych. Zjawisko to jest widoczne szczególnie w krajach byłego ZSRR, zwłaszcza w Rosji, gdzie dotyczy największych przedsiębiorstw (tzw. oligarchowie)¹¹⁰. Źródła tego stanu rzeczy można upatrywać w różnicy podejścia do własności pracowniczej. W Stanach Zjednoczonych i Zachodniej Europie rozwój własności pracowniczej wynika z potrzeby upowszechnienia własności i rozszerzenia partycypacji. Natomiast w byłych krajach postsocjalistycznych własność pracownicza służy jedynie procesowi prywatyzacji i stanowi w pewnym sensie formę przejściową do „właściwego” kapitalizmu, z koncentracją własności¹¹¹.

4.2. Zarys rozwiązań przyjętych w zakresie prywatyzacji pracowniczej w wybranych krajach postsocjalistycznych.

W części **Niemiec**, wchodzących wcześniej w skład **Niemieckiej Republiki Demokratycznej**, prywatyzacja od początku opierała się wyłącznie na sprzedaży przedsiębiorstw zewnętrznym inwestorom. Liczono przy tym na nabywców z niemieckich landów zachodnich, którzy w istocie przejęli większą część

¹⁰⁸ Tzw. prywatyzacja masowa polega na przyznaniu obywatelom za symboliczną kwotę kuponów, bonów czy voucherów, za które nabywane są akcje lub udziały prywatyzowanych przedsiębiorstw. Por. S. Surdykowska, *op.cit.*, s. 32-33.

¹⁰⁹ Por. R. Woodward, *op.cit.*, s. 157.

¹¹⁰ Najczęstszą metodą prywatyzacji był w Rosji wykup przedsiębiorstwa przez pracowników. Menedżerowie jednak dość szybko przejmowali akcje pracowników w zamian za obietnicę utrzymania miejsc pracy, często posługując się metodami nielegalnymi. (por. W. Andreff, *op.cit.*, s. 81; R. Woodward, *op.cit.*, s. 162, S. Surdykowska, *op. cit.*, s. 211).

¹¹¹ Por. R. Woodward, *op.cit.*, s. 158.

prywatyzowanego majątku. W późniejszym okresie, zwłaszcza w stosunku do mniejszych przedsiębiorstw zastosowano, szerzej wykup menedżerski, niekiedy z udziałem załogi. Podnosi się, że ten tryb sprzedaży dawał w istocie możliwość uwłaszczenia dla menedżerów¹¹². W sumie w byłej NRD około 20% przedsiębiorstw zostało sprywatyzowanych w poprzez wykup menedżerski¹¹³.

Podobnie jak w byłej NRD, na **Węgrzech** w procesie prywatyzacji nie uwzględniono prywatyzacji masowej. Sprzedaż przedsiębiorstw odbywała się w trybie przetargowym. Chętni do przejęcia przedsiębiorstwa pracownicy musieli konkurować z innymi inwestorami, głównie zagranicznymi¹¹⁴. Ta praktyka, pod wpływem opinii publicznej, została zmieniona w 1992 r., kiedy wprowadzono wiele preferencji dla pracowników, w tym możliwość przejmowania przez załogi własności przedsiębiorstw zgodnie z modelem ESOP stworzonym na wzór amerykański. Wykup przedsiębiorstwa przez pracowników był finansowany w większej części z kredytu. Udział finansowy pracowników był uzależniony od wielkości przedsiębiorstwa i wynosił od 2% do 20%. Wraz ze spłacaniem kredytu własność akcji przenosiła się sukcesywnie na pracowników. Przewidziano również dzierżawy przedsiębiorstwa przez spółkę pracowniczą na zasadach podobnych do tzw. spółek leasingujących w polskiej prywatyzacji¹¹⁵. Prywatyzacja przy wykorzystaniu ESOP okazała się sporym sukcesem. W sumie 14% byłych przedsiębiorstw państwowych (245 podmiotów) zostało sprywatyzowanych tą metodą. W ponad połowie spółek pracownicy utrzymali w posiadaniu większość akcji w dłuższym terminie. Jednocześnie przedsiębiorstwa te są bardziej zyskowne niż pozostałe podmioty gospodarcze (zysk brutto na 1 pracownika jest o 40% wyższy od przeciętnej).

Warto odnotować, że na 177 upadłości spółek sprywatyzowanych bankructwu uległo zaledwie 5 spółek przekształconych metodą prywatyzacji pracowniczej. Mimo niewątpliwych sukcesów ekonomicznych prywatyzacji pracowniczej na Węgrzech podkreśla się jednak, że często jej prawdziwymi beneficjentami stali się menedżerowie w efekcie wykupu akcji od załogi¹¹⁶.

¹¹² A. Chordecki, *Własność pracownicza w wybranych krajach postkomunistycznych (w:), Partycypacja i akcjonariat pracowniczy w Polsce. Stan i perspektywy*, (red. L. Gilejko), Warszawa 1995 r., s. 106

¹¹³ S. Surdykowska, *op.cit.*, s. 201

¹¹⁴ J. Hovorka, *Akcjonariat pracowniczy na Węgrzech (w:), Partycypacja i akcjonariat pracowniczy w Polsce. Stan i perspektywy*. Warszawa 1995 pod. red. L. Gilejki s. 99 i n.

¹¹⁵ A. Chordecki, *op. cit.*, s. 108-109

¹¹⁶ S. Surdykowska, *op.cit.*, s. 186

W **Czechach** przyjęto dwa modele prywatyzacji, sprzedaż w przypadku mniejszych przedsiębiorstw oraz przekształcenie przedsiębiorstwa w spółkę i udostępnienie jej udziałów dla przedsiębiorstw dużych. Sprzedaż następowała w trybie przetargowym, a spółki z udziałem pracowników nie korzystały z żadnych preferencji. W przypadku prywatyzacji poprzez komercjalizację pracownikom zagwarantowano 10% udziałów w kapitale spółki¹¹⁷. Podkreśla się jednak niewielkie zainteresowanie pracowników udziałem w procesach prywatyzacyjnych¹¹⁸. Możliwym powodem takiego stanu rzeczy mogło być zaangażowanie pracowników w przekształcenia własnościowe w ramach prywatyzacji masowej, w Czechach zwanej kuponową.

Najdalej idące preferencje dla pracowników przy prywatyzacji zostały wprowadzone w krajach byłej **Jugosławii**, co wydaje się być związane z tradycją przedsiębiorstwa samorządowego. Typowym przykładem jest tu **Słowenia**. Inicjatywa przekształceń własnościowych należała tam do pracowników, którzy mieli w tej mierze do wyboru kilka metod. Najczęściej stosowano nieodpłatne przekazywanie udziałów pracownikom oraz wykup przez nich akcji spółki pracodawcy. W skali całego kraju 40% akcji prywatyzowanych spółek zostało przekazane pracownikom nieodpłatnie, zaś kolejne 40% zostało im sprzedane (20% pozostawiono w gestii państwa na fundusze emerytalno-rentowy i reprivatyzacji). Początkowo przyjęte metody prywatyzacji prowadziły do znacznego rozdrobnienia akcjonariatu. Z czasem w sprywatyzowanych przedsiębiorstwach nastąpił wyraźny proces konsolidacji własności przez menedżerów¹¹⁹.

¹¹⁷ A. Chorodecki, *op.cit.*, s. 109

¹¹⁸ Według danych zamieszczonych na stronie internetowej Ministerstwa Gospodarki w opracowaniu „Informacja nt. prywatyzacji pracowniczej i akcjonariatu pracowniczego w wybranych państwach członkowskich Unii Europejskiej oraz w USA” s. 9, (data dostępu: 15.04.2014 r.)

¹¹⁹ *Tamże*, s. 18

Rozdział IV

HISTORIA AKCJONARIATU PRACOWNICZEGO W POLSCE

1. Wprowadzenie

Polskie doświadczenia w zakresie akcjonariatu pracowniczego są szczególnie interesujące na tle innych krajów. Po pierwsze, warto odnotować, że to właśnie w Polsce została założona jedna z pierwszych na świecie spółek z udziałem pracowników Gazolina S.A, a wpisane w jej ustrój pionierskie rozwiązania w zakresie akcjonariatu pracowniczego odbiły się echem daleko poza granicami naszego kraju. Pozytywny przykład Gazoliny zachęcił również polski rząd do działań mających na celu rozszerzenie własności pracowniczej na spółki wydobywcze Górnego Śląska. Plany te zostały jednak przerwane z powodu wybuchu II wojny światowej. Po zakończeniu działań wojennych idea własności pracowniczej na krótko odżyła za sprawą S. Grabskiego, który wysunął projekt akcjonariatu pracowniczego w fabrykach poniemieckich na Ziemiach Odzyskanych. Ostatecznie jednak zwyciężyła wówczas koncepcja nacjonalizacji przemysłu, a państwowa własność środków produkcji stanowiła podstawę nowego socjalistycznego systemu gospodarczego, który przetrwał do końca lat osiemdziesiątych ubiegłego wieku. Wówczas, w związku ze zmianami politycznymi, nastąpił odwrót od totalitarnego socjalizmu w kierunku kapitalizmu. Dominującą własność państwową miała ponownie zastąpić własność prywatna, a głównym środkiem do osiągnięcia tego celu miała być prywatyzacja. Idea udziału pracowników w tym procesie cieszyła się nie tylko poparciem społecznym, ale również znacznej części ówczesnej klasy politycznej. Kwestią do ustalenia pozostały zakres i forma tego udziału.

2. Model akcjonariatu pracowniczego zastosowany w Gazolinie S.A.

Twórcą koncepcji własności pracowniczej w Gazolinie był inżynier M. Wieleżyński, chemik specjalizujący się w wydobywaniu oraz eksploatacji ropy naftowej i gazu ziemnego. Jeszcze podczas studiów na Politechnice Wiedeńskiej Wieleżyński postawił sobie jako główny cel w życiu „(...) zmienić stosunek pracy do kapitału, czyli zasadniczych czynników produkcji – dziś walczących – na świadome współdziałanie (...)”¹²⁰. Szczególnie istotne dla ukształtowania tego światopoglądu

¹²⁰ L. Wieleżyński, *Wspólna praca. Wspólny plan: życie i dzieło mądrego człowieka*, Kraków 1998, s.47.

miały być, wspomiane w rozdziale II, encyklika *Rerum novarum* papieża Leona XIII oraz prace J. Ch. L. Simonde de Sismondiego¹²¹.

Po ukończeniu studiów w 1901 r. Wieleżyński podjął pracę w Zagłębiu Borysławskim, znanym w Galicji z bogatych złóż ropy i gazu. Swoją aktywność zawodową skoncentrował wokół możliwości szerszego wykorzystania gazu ziemnego, surowca niedocenianego na początku XX wieku. Z inicjatywy Wieleżyńskiego w 1912 r. powstały pierwszy w Borysławiu gazociąg do użytku publicznego, a następnie pierwsza w Europie fabryka gazoliny¹²².

W 1916 r., Wieleżyński wspólnie z W. Szaynokiem, na bazie spółki Gaz Ziemny sp. z o.o., powołał nową spółkę „Gazolina” sp. z o.o. W kapitale spółki, oprócz jej założycieli, udziały objęło trzech pracowników.

Poza osobistymi przekonaniem Wieleżyńskiego ważnym argumentem przy dopuszczeniu pracowników do własności spółki była, wobec trudności z uzyskaniem kredytu, konieczność poszukiwania alternatywnych źródeł finansowania jej rozwoju¹²³. Jeszcze w tym samym roku zarząd Gazoliny sp. z o.o. postanowił wypłacić premię roczną, tzw. renumerację, w połowie w gotówce, a w połowie w udziałach spółki. Wprawdzie 1/3 załogi nie zgodziła się na takie rozwiązanie, ale pozostali pracownicy zostali udziałowcami spółki. W ten sposób, już po kilku miesiącach funkcjonowania Gazoliny, na 45 zatrudnionych aż 30 było zaangażowanych w akcjonariat pracowniczy. Rok później sytuacja się powtórzyła. Zamiast podwyżek wynagrodzeń, stosunkowo wysokich na tle innych przedsiębiorstw z branży, pracownicy podjęli decyzję o zainwestowaniu tych środków w rozwój spółki¹²⁴.

W niestabilnych czasach szybko okazało się, że korzyść z akcjonariatu pracowniczego polega nie tylko na dostępie do taniego kapitału. W listopadzie 1918 r. po internowaniu Wieleżyńskiego przez Ukraińców, pracownicy przez kilka miesięcy sami zarządzali przedsiębiorstwem, zapewniając mu ciągłość działania w sytuacji braku formalnie umocowanych władz spółki.

W roku 1920 grupa spółek zarządzanych przez Wieleżyńskiego przeszła reorganizację. Na bazie Gazoliny sp. z o.o. oraz innych przedsiębiorstw powiązanych z nią kapitałowo powstała nowa, wielozakładowa spółka akcyjna Gazolina. Pozytywne

¹²¹ Tamże, s. 23

¹²² „Mokry” gaz ziemny, pochodna ropy naftowej.

¹²³ *Wspólna praca. Wspólny plan. W dwudziestopięciolecie S.A. GAZOLINA 1912-1937*, Lwów 1937, s. 12

¹²⁴ Tamże, s. 12

doświadczenia z udziałem kapitałowym pracowników w Gazolinie sp. z o.o. stały się inspiracją do jeszcze dalej idących rozwiązań w tym zakresie w nowej spółce.

Z inicjatywy Wieleżyńskiego w dniu 25 lutego 1922 r. Walne Zgromadzenie przyjęło, po wcześniejszej akceptacji dokumentu przez komitet wykonawczy rady zawiadowczej¹²⁵ i radę zawiadowczą¹²⁶ spółki - projekt tzw. statutu pracowników, czyli umowy z pracownikami stałymi, która nadawała ramy prawne akcjonariatowi pracowniczemu w Gazolina S.A. Kwestia akcjonariatu pracowniczego, choć istotna, stanowiła jedynie część postanowień statutu¹²⁷.

Statut dzielił pracowników na stałych i prowizorycznych, przy czym określone w nim szczególne przywileje przysługiwały jedynie pracownikom stałym¹²⁸. O nadanie statusu pracownika stałego mógł ubiegać się pracownik prowizoryczny (każdy pracownik niebędący pracownikiem stałym), legitymujący się co najmniej rocznym stażem pracy i własnością akcji imiennych spółki w liczbie ustalonej przez radę zawiadowczą¹²⁹. O tzw. ustaleniu pracownika spełniającego te wymagania decydowała rada zawiadowcza spółki. W wyjątkowych wypadkach Zarząd spółki mógł nadać status pracownika stałego osobie, która przepracowała w Gazolinie S.A. krócej niż rok.

Oprócz wielu szczególnych uprawnień przewidzianych dla pracownika stałego statut przewidywał dla tej kategorii pracowników jeden istotny obowiązek – zakupu w ciągu roku kalendarzowego akcji Gazoliny S.A. za kwotę odpowiadającą jego jednomiesięcznemu wynagrodzeniu. Biorąc pod uwagę bardzo korzystne regulacje płacowe dla pracowników stałych, można przyjąć, że zakup akcji nie stanowił dla tych osób istotnego obciążenia¹³⁰. Akcje pracownicze nie mogły być zbywane w trakcie trwania stosunku pracy pod sankcją utraty uprawnień wynikających ze statutu. Nabywaniem akcji zajmował się związek zawodowy - Syndykat Pracowników Spółki

¹²⁵ Obecnie zarząd spółki.

¹²⁶ Obecnie rada nadzorcza.

¹²⁷ Większość postanowień statutu odnosiła się do warunków dotyczących zatrudnienia, takich jak wysokość wynagrodzenia, zasady wypowiedzenia umowy, kwestie odpraw czy świadczeń dodatkowych (np. zapewnienie opału na zimę). Statut zawierał również klauzulę o jego niestosowaniu, gdyby poszczególne postanowienia były mniej korzystne niż przewidują przepisy powszechnie obowiązujące. Można tu dostrzec pewne analogie do układu zbiorowego pracy, tyle że umowa z pracownikami stałymi Gazoliny S.A. została jednostronnie wprowadzona przez pracodawcę oraz była przyjmowana przez pracowników w drodze indywidualnych deklaracji.

¹²⁸ Np. za każdy rok pracy należała się pracownikowi stałemu odprawa w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.

¹²⁹ Przy każdej emisji ustalano część akcji dostępnych dla wszystkich pracowników na ulgowych warunkach.

¹³⁰ W 1927 r. przeciętna płaca pracownika stałego Gazoliny, nie licząc innych świadczeń, wynosiła 450 zł wobec 300 zł przeciętnego wynagrodzenia robotnika szyciowego w Zagłębiu Borysławskim. L. Wieleżyński, *op.cit.*, s. 118.

Akcyjnej Gazolina, który również przechowywał akcje w obligatoryjnym depozycie i zarządzał nimi. Z czasem przyjęto też zasadę reprezentacji wszystkich akcji pracowniczych na Walnym Zgromadzeniu przez jednego wybranego przedstawiciela¹³¹.

Własność pracownicza w Gazolinie S.A. została ukształtowana w sposób zbliżony do późniejszych rozwiązań światowych, uznanych obecnie za modelowe (np. ESOP). Można tu wskazać na powiązanie czasowe akcjonariatu ze stosunkiem pracy czy wspólną reprezentację pakietu akcji pracowniczych na walnym zgromadzeniu. W przeciwieństwie do przypadku Gazoliny S.A., współczesne plany akcjonariatu pracowniczego opierają się na możliwości skorzystania z różnego typu preferencji, zwłaszcza podatkowych, dla spółki pracodawcy, co stanowi istotny powód ich popularności.

Przyjęty system własności pracowniczej istotnie wpłynął na kształtowanie się postaw pracowników Gazoliny S.A. Kiedy w 1921 r. naftowe związki zawodowe ogłosiły strajk w Zagłębiu Boryslawskim załoga spółki odmówiła w nim udziału, przy czym argumentem za odmową były nie tylko stosunkowo wysokie płace na tle innych przedsiębiorstw z branży, ale - jak głosili robotnicy właściciele - również dobro tych wszystkich, którzy ucierieliby wskutek wstrzymania dostaw gazu.¹³² W roku 1929 r. konsorcjum austriacko-amerykańskie podjęło próbę wykupu akcji imiennych spółki za kwotę 45 razy wyższą od ich wartości nominalnej, jednak pracownicy odrzucili tę ofertę, tym samym okazując duże przywiązanie do zakładu pracy, którego byli właścicielami.

Udany eksperyment z własnością pracowniczą w Gazolinie S.A. stał się inspiracją, dla prezydenta I. Mościckiego¹³³, do podjęcia próby powtórzenia tego rozwiązania w górnośląskim holdingu Wspólnota Interesów Górnio-Hutniczych. Na uwagę zasługuje fakt, że wprowadzeniu akcjonariatu pracowniczego były przeciwne związki zawodowe tego holdingu, zainteresowane zapewne utrzymaniem antagonizmu między pracodawcą a pracownikami¹³⁴. Losy własności pracowniczej we Wspólnocie

¹³¹ Pełny tekst statutu: wersja pierwotna z 25 lutego 1922 r., (*Wspólna praca...*, s. 22-23 oraz w redakcji z 27.05.1927 r. – L. Wieleżyński, *op.cit.*, s. 115-116 oraz w brzmieniu ustalonym uchwałą Walnego Zgromadzenia z 5 maja 1936 r.- *Wspólna praca...*, s. 46-48).

¹³² O zjawisku niechęci do strajku w spółkach pracowniczych: Z. Kubot, *Spółki pracownicze i spółki menedżerskie...*, s. 98.

¹³³ Warto wspomnieć, że I. Mościcki był na początku lat dwudziestych XX w. wiceprezesem rady zawiadowczej Gazoliny.

¹³⁴ L. Wieleżyński, *op.cit.*, s. 134.

interesów Górniczo-Hutniczych nie są znane, najprawdopodobniej ze względu na brak dostępnych, ocalałych z zawieruchy wojennej dokumentów w tym zakresie.

Warto również odnotować wpływ Gazoliny S.A. na rozwój idei akcjonariatu pracowniczego na świecie. Spółką interesował się nuncjusz apostolski w Polsce, kardynał A. Ratti, który już jako papież Pius XI korzystał z doświadczeń M. Wieleżyńskiego, czego echa można dostrzec choćby we wspomnianej w rozdziale II encyklice *Quadragesimo Anno*¹³⁵. Prawdopodobnie również przypadek Gazoliny był znany generałowi i późniejszemu prezydentowi Francji Ch. de Gaulle'owi, promotorowi akcjonariatu pracowniczego w tym kraju¹³⁶. W ten osobliwy sposób przetrwała koncepcja akcjonariatu pracowniczego Gazoliny, podczas gdy samej spółce kres działalności przyniosła agresja sowiecka na Polskę we wrześniu 1939 r.¹³⁷.

3. Koncepcja własności pracowniczej S. Grabskiego.

Koniec wojny nie przyniósł Polsce odzyskania niepodległości, choć wydawało się niektórym, że nie jest to jeszcze kwestia przesądzona. Część polityków emigracyjnych, z byłym premierem S. Mikołajczykiem na czele, postanowiła latem 1945 r. wrócić do kraju i wejść w struktury nowej władzy. Jednym z nich był S. Grabski, przedwojenny poseł, ekonomista, brat premiera W. Grabskiego – autora reformy walutowej z 1924 r. S. Grabski, po powrocie do kraju, pełnił funkcję wiceprezesa Krajowej Rady Narodowej aż do zakończenia działalności tego organu w dniu 19 stycznia 1947 r., po sfałszowanych wyborach do Sejmu Ustawodawczego. Wprawdzie możliwości wpływu Grabskiego na bieg wydarzeń w Polsce okazały się czysto iluzoryczne, warto jednak zwrócić uwagę na wysuwane przez niego koncepcje odbudowy i dalszego rozwoju kraju.

Przesunięcie granic Polski na zachód wiązało się z przejściem w ręce polskie mienia opuszczonego przez Niemców, w tym wielu przedsiębiorstw. Dotyczyło to również mienia poniemieckiego znajdującego się na terenach wchodzących przed wojną w skład II Rzeczypospolitej. Grabski uważał, że nie byłoby dobrym rozwiązaniem pozostawienie fabryk w rękach państwa. Nie był również zwolennikiem przekazania ich prywatnym właścicielom z uwagi na brak rodzimego kapitału w zniszczonym wojną kraju. Postulował natomiast oddanie ich do odpłatnego korzystania spółkom

¹³⁵ *Tamże*, s. 51.

¹³⁶ *Tamże*, s. 190.

¹³⁷ Przedsiębiorstwo zostało znacjonalizowane i przemianowane na Ukr-Gaz.

o charakterze zbliżonym do spółdzielni – z dużym, rozproszonym akcjonariatem. Czterdzieści procent akcji w tych podmiotach miałyby objąć robotnicy, zaś kolejne czterdzieści procent odbiorcy produktów tych przedsiębiorstw i ewentualnie przedwojenni akcjonariusze. Pozostałe dwadzieścia procent akcji objąłby Skarb Państwa. Wkłady robotników wnoszone na poczet akcji byłyby finansowane z kredytu, spłacanego następnie poprzez potrącenia z wynagrodzenia. Obrót akcjami pracowniczymi i akcjami odbiorców produktów, które mogłyby być jedynie imiennymi, byłby ograniczony do grona dotychczasowych akcjonariuszy spółki. Takie rozwiązanie podyktowane było obawą przed wykupem akcji przez zewnętrznych inwestorów. Pracowników jako akcjonariuszy miało reprezentować czterech przedstawicieli w liczącej 10 członków radzie nadzorczej. Rada powoływałaby zarząd, w którego skład wchodziłoby obligatoryjnie przedstawiciel załogi.

Zdaniem Grabskiego prawo wyboru przez załogę swoich przedstawicieli do organów spółki wpłynęłoby pozytywnie na wydajność i zmniejszyłoby koszty nadzoru. Pracownicy jako akcjonariusze byłiby też w pewien sposób uprzywilejowani odnośnie do prawa do zysku spółki. Oprócz dywidendy z czterdziestoprocentowego pakietu miałyby prawo do mieszkania w domach zbudowanych ze środków wygoszparowanych z zysku spółki. W ten sposób Grabski zamierzał w stosunkowo krótkim czasie stworzyć silną klasę średnią w odradzającym się ze zniszczeń wojennych kraju.

Planowi Grabskiego można zarzucać naiwność, zwłaszcza odnosząc go do ówczesnych realiów politycznych. Plan zawiera jednak wiele ciekawych rozwiązań szczegółowych, takich jak finansowanie własności pracowniczej z kredytu czy zamknięty obrót akcjami, które są obecnie powszechnie stosowane na świecie w planach akcjonariatu pracowniczego. Warto również zwrócić uwagę, że koncepcja Grabskiego dotyczyła w istocie prywatyzacji pracowniczej upaństwowionego, w tym przypadku, pruskiego majątku i dlatego mogła stanowić inspirację dla architektów przekształceń własnościowych w naszym kraju po upadku socjalizmu¹³⁸.

¹³⁸ S. Grabski, *Myśli o dziejowej drodze Polski*, Glasgow 1944, s. 92 i nast.

4. Akcjonariat pracowniczy w Polsce w pierwszych latach transformacji ustrojowej

4.1. Wprowadzenie.

Narzucony Polsce po II wojnie światowej ustroj socjalistyczny charakteryzowało zaniegowanie własności prywatnej środków produkcji, także pracowniczej. Wyeliminowano również z obrotu spółki kapitałowe (poza nielicznymi wyjątkami, jak Bank PeKaO S.A.), co stworzyło zasadniczą przeszkodę formalną w potencjalnym uwłaszczeniu pracowników. Partycypacja pracownicza we wszelkich swoich przejawach była sprzeczna z ideą proletariackiej własności środków produkcji¹³⁹. W praktyce jednak powyższe założenie okazało się fikcją, a historia PRL, toczyła się w rytm kolejnych protestów robotniczych, które obok postulatów natury ekonomicznej, stawiały sobie za cel uczynienie z załóg przedsiębiorstw rzeczywistych gospodarzy w ich zakładach pracy. Władza pod wpływem presji społecznej godziła się, w ograniczonym wprawdzie zakresie, na rozwiązania dające załogom wpływ na zarządzanie przedsiębiorstwami. Już na fali wydarzeń Polskiego Października przyjęto 19 listopada 1956 r. ustawę o radach robotniczych¹⁴⁰, które mogły być uważane za organ samorządu pracowniczego¹⁴¹. Rychło zostały one jednak zmarginalizowane. Kolejna szansa na zmianę ustroju przedsiębiorstw pojawiła się w latach 1980-1981 w związku z falą strajków i utworzeniem NSZZ „Solidarność”. Wówczas sieć zakładowych organizacji „Solidarności” wiodących zakładów pracy (tzw. „Sieć”) wysunęła projekt przedsiębiorstwa społecznego, dość bliski zresztą idei własności pracowniczej. Zakładał on przekazanie całości uprawnień zarządczych w przedsiębiorstwie bezpośrednio załodze lub jej przedstawicielom działającym w ramach rad pracowniczych. Taki model ustrojowy, oparty na tzw. własności powierniczej, zbliżał przedsiębiorstwo społeczne do koncepcji własności grupowej (model jugosłowiański), ponieważ organy państwowe nie miałyby istotnego wpływu na zarządzanie takim przedsiębiorstwem, formalnie tylko nadal należącym do państwa¹⁴². Zaproponowane rozwiązanie spotkało się z miazdzącą krytyką sfer rządowych i jako

¹³⁹ Partycypacja przedstawicielska i kapitałowa wyrosły na gruncie krytyki liberalnego kapitalizmu (socjalizm utopijny, nauka społeczna Kościoła katolickiego), jednak ich celem nie była, w przeciwieństwie do marksizmu, negacja ustroju, ale jego stopniowa reforma. (por. J. Wratny, *Samorząd załogi...*, s. 60).

¹⁴⁰ Dz. U. z 1956, nr 53, poz. 238.

¹⁴¹ Por. J. Wratny, *Samorząd załogi...*, s. 90.

¹⁴² Zob. K. Rączka, *Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwami państwowymi w Polsce. Problematyka prawna*, Warszawa 1994, s. 34; J. Wratny, *Samorząd załogi...*, s. 68-69.

sprzeczne z założeniami ustrojowymi PRL-u, nie zostało wzięte pod uwagę podczas prac nad ustawami regulującymi organizację przedsiębiorstwa państwowego¹⁴³.

Niechęć władzy do nowych rozwiązań gospodarczych zaczęła jednak wyraźnie słabnąć w połowie lat osiemdziesiątych ubiegłego wieku, gdy dla rządzących stało się jasne, że system, aby nie upaść, wymaga przynajmniej poważnych korekt. Reforma gospodarcza, w ujęciu ówczesnego rządu, miała polegać na urynkowaniu socjalizmu, co w istocie oznaczało wyraźny zwrot w kierunku kapitalizmu. Jednak państwo starało się zachować wiele instrumentów, którymi nadal bezpośrednio sterowało gospodarką.

Wśród różnych koncepcji reformatorskich pojawiły się także propozycje uwłaszczenia pracowników państwowych przedsiębiorstw. Jednym z wysuwanych projektów była koncepcja przedsiębiorstwa zbliżonego do izraelskiego kibucu - zakład pracy byłby własnością załogi jako podmiotu zbiorowego. Było to specyficzne nawiązanie do wskazanego wyżej modelu przedsiębiorstwa społecznego, z wyraźnym jednak odchyleniem w kierunku jugosłowiańskiej koncepcji przedsiębiorstwa samorządowego¹⁴⁴. Przy możliwych zaletach takiego rozwiązania, zwłaszcza w porównaniu do niewydolnego przedsiębiorstwa państwowego w wydaniu PRL, niekwestionowaną wadą byłoby faktyczne „rozmycie” odpowiedzialności w sytuacji braku zindywidualizowanych udziałów¹⁴⁵.

Wysuwano również koncepcje o wiele dalej idące, które zakładały przekazanie akcji bezpośrednio pracownikom. Sprzyjał tego typu rozważaniom przełom polityczny końca lat osiemdziesiątych ubiegłego wieku i nabierający tempa zwrot w kierunku prywatyzacji gospodarki. Uzasadnienia partycypacji kapitałowej były bardzo różnorodne - od prostej kontynuacji wspomnianego „usamorządowienia” gospodarki, poprzez wzmocnienie partycypacji przedstawicielskiej za pośrednictwem przyznania własności udziałów, aż po postrzeganie akcjonariatu pracowniczego jako etapu przejściowego do „pełnej prywatyzacji”¹⁴⁶.

¹⁴³ Ustawa o przedsiębiorstwach państwowych (t.j. Dz. U. z 2013 r. poz. 1384) i ustawa o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego (Dz.U. z 1981 r., nr 24, poz. 23 ze zm.), zostały uchwalone 25 września 1981 roku. Koncepcja udziału załogi w zarządzaniu przedsiębiorstwem przyjęta w ustawie o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego jest w istocie odzwierciedleniem odmiennej od koncepcji samorządu pracowniczego – idei pracowniczego współzarządzania. (por. J. Wratny, *Partycypacja pracownicza. Studium zagadnienia w warunkach transformacji gospodarczej*. Warszawa 2002, s. 28).

¹⁴⁴ *Tamże*.

¹⁴⁵ Por. G. Przesławska, *Współzarządzanie pracownicze w przemianach systemowych w Polsce*. Wrocław 2002, s. 67 in.

¹⁴⁶ J. Lewandowski, J. Szomburg, *Mapa koncepcji reformatorskich*, „Życie Gospodarcze” 1989, nr. 35 s. 4; G. Przesławska, *op.cit.*, s. 68

Wśród propozycji szerokiego zastosowania akcjonariatu pracowniczego w procesach transformacji gospodarczej warto zwrócić uwagę na koncepcję zespołu pracowników Katedry Ekonomiki Przedsiębiorstw Przemysłowych SGPiS pod kierownictwem prof. T. Kierczyńskiego. Uzasadnieniem prywatyzacji pracowniczey miał być, w ujęciu tegoż zespołu, niedobór kapitału (zarówno zagranicznego, jak i rodzimego), który mógł być użyty do prywatyzacji. Krytyce poddano koncepcję dzierżawy, jako zbyt ryzykowną w kontekście doświadczeń tzw. spółek nomenklaturowych (na ten temat w dalszej części niniejszego rozdziału), oraz wspomnianą własność grupową, jako bliższą przedsiębiorstwu samorządowemu (ze wszystkimi jego wadami) niż prywatnemu. Jednocześnie postulowano, aby prywatyzacja miała charakter oddolny i dobrowolny – inicjowany przez pracowników, a nie władze centralne. Koncepcja ta opierała się na sprzedaży akcji chętnym pracownikom, którzy mieliby pierwszeństwo ich nabycia przed innymi inwestorami. Uprzywilejowanie akcji pracowniczych miałyby sprzyjać przejmowaniu przez pracowników kontroli nad spółkami. Założono bowiem, że pracownicy powinni działać na korzyść przedsiębiorstwa w większym stopniu niż inwestorzy zewnętrzni¹⁴⁷. Ci byliby pożądanymi w przypadku przedsiębiorstw kapitałochłonnych lub, już w chwili prywatyzacji, nierentownych¹⁴⁸. Jeszcze dalej idąca była koncepcja uwłaszczenia pracowników sformułowana przez R. Krawczyka, który traktował powszechne przekazanie własności przedsiębiorstw osobom w nich zatrudnionym jako główne narzędzie przemiany ustrojowej kraju.¹⁴⁹ Warto wszakże zauważyć, że projekty szerokiego włączenia załóg w procesy przemian gospodarczych nie były jednak zgodne z liberalnymi poglądami „reformatorskich” kręgów ustępującej władzy i istotnej części ich postsolidarnościowych następców.¹⁵⁰

Możliwość tworzenia spółek z udziałem pracowników przewidywały już kolejne nowelizacje ustawy o przedsiębiorstwach państwowych. Najpierw, na mocy Ustawy z 23 października 1987 r. o zmianie różnych ustaw regulujących zasady funkcjonowania

¹⁴⁷ Krytycznie o motywacji własnościowej do bardziej wydajnej pracy pracowników właścicieli kilku akcji w J. Filipczuk, *Samorząd w procesie przekształceń własnościowych*, „Kontrola Państwowa” 1991, nr 3, s. 46.

¹⁴⁸ H. Możaryn, *Pracownicza spółka kapitałowa jako forma prywatyzacji przedsiębiorstwa państwowego*, „Gospodarka Narodowa”, 1990, nr 2-3.

¹⁴⁹ R. Krawczyk, *Wielka przemiana. Upadek i odrodzenie polskiej gospodarki*. Warszawa 1990. S. 156 i n. Szerzej o różnych koncepcjach prywatyzacyjnych i stosunku społeczeństwa do nich: S. Dulski, W. Mizieleńska, T. Smuga, *Przekształcenia struktury własnościowej*, „Kontrola Państwowa”, 1990, nr. 3.

¹⁵⁰ Por. A. Sadowski, *Dwa modele stosunków przemysłowych na zachodzie a polskie programy gospodarcze*, Wrocław 1988.

gospodarki narodowej¹⁵¹, stało się możliwe tworzenie podmiotów przez przedsiębiorstwa państwowe wspólnie z innymi osobami prawnymi i fizycznymi, czyli także pracownikami i spółkami z udziałem pracowników. W wyniku kolejnych zmian przepisów regulujących ustrój gospodarczy wprowadzono rozwiązanie, polegające na oddaniu osobom prawnym lub fizycznym do korzystania składników mienia przedsiębiorstwa po jego likwidacji. Także w tym przypadku beneficjentem mogła stać się spółka z udziałem pracowników¹⁵². Niestety, wskazane regulacje posłużyły przede wszystkim do tworzenia tzw. spółek nomenklaturowych, które negatywnie zapisały się w historii polskiej transformacji gospodarczej¹⁵³.

4.2. Akcjonariat pracowniczy w ustawie prywatyzacyjnej z 1990 r.

4.2.1. Uwagi wstępne

Zmiany polityczne 1989 r. doprowadziły do ostatecznego zarzucenia dalszych prób reformowania socjalizmu. Polską gospodarkę czekały więc głębokie przeobrażenia, których istotnym elementem miała być zmiana stosunków własnościowych poprzez prywatyzację znacznej części państwowego majątku, w tym przede wszystkim przedsiębiorstw. Podjęcie tego wyzwania wymagało stworzenia adekwatnych ram ustawowych dla procesu zmian własnościowych, niemającego precedensu odnośnie do zakresu i skali nie tylko w Polsce, ale i poza jej granicami. Ogólne założenie prywatyzacji może mieć dwojaki charakter: kapitałowy, gdy dochodzi do sprzedaży majątku za pieniądze, lub bezkapitałowy – wówczas, gdy przekazanie własności następuje w zamian za bony, vouchery, świadectwa udziałowe czy kupony (wcześniej przyznawane nieodpłatnie lub za symboliczną opłatą) - zwany często prywatyzacją masową¹⁵⁴. Prywatyzacja bezkapitałowa ma również miejsce w przypadku tzw. rozdawnictwa akcji w prywatyzowanych przedsiębiorstwach ich pracownikom. Rozdawnictwo akcji różni się od prywatyzacji masowej ograniczonym zakresem

¹⁵¹ Dz. U. z 1989 nr. 10, poz. 57.

¹⁵² Ustawa z dnia 24 lutego 1989 r. o niektórych warunkach konsolidacji gospodarki narodowej oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz.U. z 1989 r., nr 10, poz. 57.

¹⁵³ Spółki tworzone były przez kadrę kierowniczą przedsiębiorstw państwowych, która wykorzystywała swoją pozycję do dokonywania działań korzystnych dla spółki na szkodę przedsiębiorstwa państwowego. Szerzej o patologii spółek nomenklaturowych : J. Baehr, *op.cit.*, s. 56-57.

¹⁵⁴ Za autora koncepcji prywatyzacji masowej uznawany jest Brytyjczyk S. Brittan, który zaproponował w 1984 r. nieodpłatne przekazywanie akcji obywatelom jako remedium na wolne tempo prywatyzacji brytyjskich przedsiębiorstw, (S. Surdykowska, *op.cit.*, s. 33).

uprawnionych (pracownicy danego przedsiębiorstwa). Nie stosuje się też zazwyczaj wspomnianych wyżej dokumentów, uprawniających do udziału w prywatyzacji¹⁵⁵.

Przy pracach nad ustawą prywatyzacyjną w 1990 r. strona rządowa optowała za modelem kapitałowym prywatyzacji. W uzasadnieniu projektu przeważały argumenty ekonomiczne: wzrost efektywności przedsiębiorstw poprzez demonopolizację i restrukturyzację, wzrost liczby małych i średnich przedsiębiorstw oraz pozyskanie kapitału zagranicznego wraz z transferem know-how w zakresie zarządzania i nowoczesnej technologii¹⁵⁶. Jednocześnie twórcy koncepcji rządowej wyraźnie odżegnywali się od wszelkich form specjalnego uregulowania własności pracowniczej¹⁵⁷. Natomiast alternatywny wobec rządowego projekt poselski ustawy akcentował społeczne i polityczno-systemowe aspekty przekształceń własnościowych¹⁵⁸. Zmierzał w kierunku prywatyzacji masowej, ze szczególnym uwzględnieniem pracowników. Koncepcję prywatyzacji przedsiębiorstw oparto na modelu amerykańskiego ESOP-u¹⁵⁹. Projekt poselski zakładał także tworzenie instytucji wspierających akcjonariat pracowniczy¹⁶⁰ i kontrolę Sejmu nad prywatyzacją. Kwestia udziału pracowników w prywatyzacji była zresztą przedmiotem najostrejszych dyskusji podczas prac nad ustawą prywatyzacyjną¹⁶¹.

Kolejna istotna różnica między konkurencyjnymi projektami dotyczyła ich wpływu na finanse państwa. Koncepcja rządowa zakładała sprzedaż przedsiębiorstwa, co miało zapewnić przychody do budżetu państwa¹⁶², projekt poselski zaś, przewidujący ulgi podatkowe dla przedsiębiorstw prywatyzowanych z udziałem załóg, był z fiskalnego

¹⁵⁵ Tamże, s. 32.

¹⁵⁶ B. Błaszczuk, *Pierwsze lata prywatyzacji w Polsce (1989-1991). Dylematy koncepcji i realizacji*, Warszawa 1993, S. 43.

¹⁵⁷ Strona rządowa odrzucała np. możliwość uzależnienia własności akcji od statusu pracowniczego, por. J. Bukowski, *Rola Ministerstwa Przekształceń Własnościowych w rozwoju udziału pracowników w prywatyzacji, (w:), Partycypacja i akcjonariat pracowniczy. Stan i perspektywy*. Warszawa 1995 (red. L. Gilejko), s.145.

¹⁵⁸ B. Błaszczuk, *Pierwsze lata...*, s. 49.

¹⁵⁹ Współautorem projektu był K. Ludwiniak, propagator idei ESOP w Polsce, późniejszy wiceprezes Unii Własności Pracowniczej.

¹⁶⁰ Akcjonariat według projektu miał być oparty na fundacjach, tworzonych w przedsiębiorstwach, w których minimum 2/3 pracowników zobowiązałoby się do wpłacenia na rzecz akcjonariatu pracowniczego co najmniej jednego średniego wynagrodzenia miesięcznego. Fundacje przejmowałyby powierniczo akcje przeznaczone dla pracowników i spłacałyby zadłużenie wobec Skarbu Państwa. (B. Błaszczuk, *Pierwsze lata...*, s. 50).

¹⁶¹ J. Rajski, *Złożenia ustawy o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych*, „PiP” 1990, nr 12, s. 10; za J. Baehr, *op.cit.*, s.61; por. G. Przesławska, *op.cit.*, s. 73-74.

¹⁶² Por. J. Bukowski, *op.cit.*, s. 146 i nast.

punktu widzenia dla państwa niekorzystny¹⁶³. Projektowi poselskiemu strona rządowa zarzucała też wady techniczno-legislacyjne i nieuzasadnione forsowanie idei rekompensaty dla załóg za utratę uprawnień do współzarządzania przedsiębiorstwem. Mimo tych krytycznych opinii część postulatów zawartych w projekcie poselskim ostatecznie znalazła odzwierciedlenie w tekście ustawy prywatyzacyjnej, co powszechnie uznano za kompromis¹⁶⁴.

Uchwalona 13 lipca 1990 r. ustawa o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych (zwana dalej ustawą prywatyzacyjną 1990)¹⁶⁵ przewidywała dwa podstawowe typy prywatyzacji, określane powszechnie jako prywatyzacja kapitałowa oraz prywatyzacja likwidacyjna. Prywatyzacja kapitałowa polegała na udostępnieniu osobom trzecim akcji lub udziałów w spółkach z wyłącznym udziałem Skarbu Państwa, powstałych w wyniku przekształcenia przedsiębiorstwa państwowego. Natomiast prywatyzacja likwidacyjna oznaczała udostępnienie osobom trzecim mienia przedsiębiorstwa lub sprzedaż przedsiębiorstwa po przeprowadzeniu jego likwidacji¹⁶⁶. Ustawodawca wprowadził udział pracowników przy obu wskazanych wyżej metodach prywatyzacji, ale ukształtował go w obu przypadkach w nieco odmienny sposób.

4.2.2. Akcjonariat pracowniczy w ramach prywatyzacji kapitałowej

W ramach prywatyzacji kapitałowej¹⁶⁷ przewidziano możliwość preferencyjnego nabycia przez pracowników do 20% ogólnej liczby akcji spółki, należących do Skarbu Państwa¹⁶⁸. Podstawą obliczenia ceny za akcje pracownicze była cena ustalona dla osób fizycznych, obywateli polskich, oferowana w pierwszym dniu sprzedaży akcji. Preferencja polegała natomiast na obniżeniu tejże kwoty o połowę. Pracownicy mogli

¹⁶³ Por. G. Przesławska, *op.cit.*, s. S. 72-73.

¹⁶⁴ G. Przesławska, *op. cit.*, s. 73; J. Wratny, *Rola ...*, s. 113.

¹⁶⁵ Dz. U. z 1990, nr 51, poz. 298 ze zm.

¹⁶⁶ Por. T. Mróz, *Procedury prywatyzacyjne jako szczególny sposób tworzenia podmiotów gospodarczych w formie spółek kapitałowych (rozważania na tle prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych)*. „Prawo Spółek”, lipiec-sierpień 1999, s. 46.

¹⁶⁷Warto zwrócić uwagę na uprawnienia partycypacyjne załogi na etapie przekształcenia przedsiębiorstwa w spółkę. Zgodnie z art. 5 ustawy, jeśli przekształcenie następowało z inicjatywy organów przedsiębiorstwa rada pracownicza musiała być jego współwnioskodawcą (wraz z dyrektorem). Jeśli natomiast autorem wniosku był organ założycielski przedsiębiorstwa to z kolei rada pracownicza obligatoryjnie wyrażała na niego zgodę (wniosek był też opiniowany przez ogólne zebranie pracowników (delegatów)).

¹⁶⁸ Uprawnienie dotyczyło więc *sensu stricto* pracowników, a nie innych grup związanych z przedsiębiorstwem (np. byli pracownicy). Wyjątki w tej mierze przewidywały niekiedy porozumienia okołoprywatyzacyjne, por. J. Wratny, *Partycypacja ogólnozalogowa i akcjonariat pracowniczy w postanowieniach porozumień socjalnych*. „PiZS” 2000, nr 4, s. 5.

też nabywać i obejmować dalsze akcje na zasadach ogólnych, czyli bez szczególnych preferencji. Pakiet pracowniczy, przynajmniej teoretycznie, mógł więc przekroczyć 20%. W praktyce jednak okazywało się, że w przypadku wielu przedsiębiorstw był znacznie niższy od tego poziomu¹⁶⁹. Powodem takiej sytuacji mogła być przede wszystkim wysoka cena akcji konkretnej spółki, która mogła skutecznie zniechęcać do ich nabycia mimo przyznanej bonifikaty. Ponadto ustawodawca przewidział ograniczenie ulg przyznanych pracownikom przy zakupie akcji (w postaci ustanowienia ich górnego pułapu) jako iloczynu średniej wartości wynagrodzeń wypłaconych w gospodarce państwowej na jednego zatrudnionego w okresie dwunastu miesięcy poprzedzających wpisanie spółki do rejestru handlowego oraz liczby pracowników nabywających akcje. Niekiedy w sukurs pracownikom przychodzili inwestorzy. Na mocy postanowień porozumień okołoprywatyzacyjnych nierzadko oferowali oni załodze pomoc w zakupie akcji w postaci pożyczki (nawet nieoprocentowanej) na zakup akcji lub rzadziej dofinansowania ich zakupu. Niekiedy zresztą przewidziane były w porozumieniach obie formy tejże pomocy¹⁷⁰.

Liczbę akcji sprzedawanych na 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 zasad przydziału akcji poszczególnym grupom pracowników zobowiązany był on do uwzględnienia treści wniosku o przekształcenie¹⁷¹. W praktyce zdarzało się jednak, że liczbę akcji sprzedawanych poszczególnym grupom pracownikom określano, wyraźnie wbrew ustawie, w inny sposób. Cedowano to uprawnienie np. na zarząd i związki zawodowe albo radę nadzorczą spółki lub nawet na niektórych jej członków, przyjmując, że wystarczającą legitymacją jest w tym przypadku wybór do rady przez pracowników (na mocy art. 17 ustawy prywatyzacyjnej 1990 pracownicy wybierali 1/3 składu rady nadzorczej)¹⁷².

W orzecznictwie sformułowano nawet pogląd, że taka praktyka była nie tylko sprzeczna z prawem, ale „(...)nie zabezpieczała choćby w minimalny sposób

¹⁶⁹ Wśród spółek badanych jesienią 1991 r. przez J. M. Dąbrowskiego, M. Romanowską i J. Baehra były spółki, gdzie pracownicy objęli 17%, a nawet jedynie 12%. J. Baehr, *op.cit.*, s. 76; zjawisko to potwierdziły badania M. Bednarskiego i J. Wratnego z przełomu lat 2003 i 2004, J. Wratny, *Akcjonariat...*, s. 9.

¹⁷⁰ J. Wratny, *Partycypacja ogólnozalogowa...*, s. 4-5.

¹⁷¹ Na treść wniosku, art. 5 ustawy, wpływ miała rada pracownicza i ogólne zebranie pracowników (delegatów).

¹⁷² J. Wratny, *Akcjonariat...*, s. 9; Por. J. Baehr, *op.cit.*, s. 78.

przestrzegania sprawiedliwego podziału swoistego uprzywilejowania pracowników w postaci możliwości nabycia akcji na zasadach preferencyjnych (...)"¹⁷³. Wskazywano też, że pracodawca ponosi odpowiedzialność za szkodę powstałą wskutek podzielenia przez niego akcji na podstawie dokumentu innego niż statut¹⁷⁴. 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 kapitałową¹⁷⁵.

Kryteria przydziału akcji pracownikom kształtowały się różnorodnie, w zależności od konkretnej spółki. Brano pod uwagę przeważnie staż pracy w danym przedsiębiorstwie, choć sposoby liczenia stażu często się różniły. Czasem jako kryterium przyjmowano kwalifikacje wynikające z zaszeregowania pracownika (zdarzały się także szczególne preferencje dla kadry kierowniczej). Warto zaznaczyć, że przydział akcji następował z reguły w kilku etapach. Powyższe kryteria miały zastosowanie przede wszystkim w pierwszym etapie przydziału akcji. Akcje niezakupione według pierwotnych zasad podziału przydzielane były innym pracownikom, zainteresowanym ich zakupem. Ostateczny przydział akcji mógł więc znacznie odbiegać od przyjętych pierwotnie kryteriów¹⁷⁶.

Jeśli chodzi o ramy czasowe realizacji prawa do nabycia akcji, to sprzedaż akcji pracownikom powinna była nastąpić nie później niż w ciągu dwóch miesięcy od chwili udostępnienia pierwszych akcji na zasadach ogólnych. Z kolei uprawnienia pracowników do zakupu akcji na zasadach preferencyjnych wygasły po upływie roku od chwili udostępnienia tych akcji pracownikom.

W literaturze formułowano liczne uwagi krytyczne odnośnie do poprawności art. 24 ustawy prywatyzacyjnej 1990, regulującego opisane wyżej warunki nabycia akcji przez pracowników na zasadach preferencyjnych. Przepis ten uchodził zresztą za najbardziej skomplikowany w całej ustawie¹⁷⁷. Przede wszystkim zastanawiała enigmatyczność terminu „udostępnienie”. Wskazywano w literaturze, że bardziej adekwatnym (do sposobu przeniesienia na pracowników własności akcji opisanym w ustawie) i niebudzącym wątpliwości interpretacyjnych pojęciem, byłby termin

¹⁷³ Por. Uchwała SN z dnia 17 października 1995 r. III CZP 144/95, OSNCP z 1996 z. 2.

¹⁷⁴ Por. Uchwała SN z dnia 6 lutego 1997 r. III ZP 14/96, OSN Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych 1997/18/334.

¹⁷⁵ Por. J. Baehr, *op.cit.*, s. 78.

¹⁷⁶ *Tamże*, s. 81.

¹⁷⁷ W. Góralczyk jr. *Komentarz do ustawy o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych*, Warszawa 1991, s. 59.

„zbycie”¹⁷⁸. Zarzucano również, że art. 24 zawiera zbyt skompilowaną formułę obliczania ulg przy sprzedaży akcji. Wskazywano też, że oszacowanie liczby pracowników nabywających akcje, od której zależało ustalenie limitu preferencji (dokonywane na etapie przekształcenia), nie jest możliwe przed zakończeniem sprzedaży akcji pracownikom. W tym kontekście nie było też możliwe, wymagane ustawą, rzetelne określenie w statucie spółki liczby akcji sprzedawanych na zasadach preferencyjnych poszczególnym grupom pracowników. Podnoszono również nieadekwatność przepisów do sytuacji utworzenia, na bazie prywatyzowanej spółki, struktury holdingowej¹⁷⁹.

4.2.3. Akcjonariat pracowniczy w ramach prywatyzacji likwidacyjnej

Drugim typem przekształceń własnościowych, przewidzianym ustawą prywatyzacyjną 1990, była tzw. prywatyzacja likwidacyjna. Jak wspomniano wyżej, polegała ona na udostępnieniu osobom trzecim mienia przedsiębiorstwa lub sprzedaży przedsiębiorstwa po przeprowadzeniu jego likwidacji¹⁸⁰. Przewidziano trzy możliwe formy tej prywatyzacji:

- a) sprzedaż przedsiębiorstwa lub zorganizowanych części mienia przedsiębiorstwa;
- b) wniesienie przedsiębiorstwa lub zorganizowanych części jego mienia do spółki;
- c) oddanie przedsiębiorstwa lub zorganizowanych części jego mienia na czas oznaczony do odpłatnego korzystania.

W przypadku wniesienia przedsiębiorstwa lub zorganizowanych części jego mienia do spółki przewidziano utworzenie akcjonariatu pracowniczego na tych samych zasadach jak przy prywatyzacji kapitałowej¹⁸¹. W przypadku oddania przedsiębiorstwa lub zorganizowanych części jego mienia na czas oznaczony do odpłatnego korzystania, pracownikom przypadła nieco odmienna rola (inwestorów) w ramach spółki z ich udziałem¹⁸². Ustawodawca uzależnił jednak możliwość zastosowania tego trybu

¹⁷⁸ M. Bałtowski, *Prywatyzacja przedsiębiorstw państwowych*, Warszawa 1998, s. 100

¹⁷⁹ Por. J. Baehr, *op. cit.* s. 79; W. Góralczyk, *op.cit.*, s. 42

¹⁸⁰ Warto zwrócić uwagę na uprawnienia rady pracowniczej przedsiębiorstwa państwowego, związane z procesem likwidacji. Mogła ona wnioskować do organu założycielskiego o przeprowadzenie likwidacji, miała też prawo wnieść sprzeciw od decyzji o likwidacji w trybie określonym w art. 61 Ustawy o przedsiębiorstwach państwowych.

¹⁸¹ Zgodnie z art. 42 ustawy prywatyzacyjnej 1990.

¹⁸² Spółka z udziałem pracowników mogła również być nabywcą lub beneficjentem aportu w ramach dwóch pierwszych odmian prywatyzacji, ale bez szczególnych ustawowych preferencji. (por. J. Baehr, *op. cit.*, s. 92 i 100).

prywatyzacji od spełnienia wielu warunków¹⁸³. Te szczegółowe wymagania miały na celu wyeliminowanie „dzierzaw nomenklaturowych” oraz przejmowania majątku przedsiębiorstw państwowych przez inne przedsiębiorstwa państwowe¹⁸⁴.

Pierwszy z warunków dotyczył wniosku o likwidację i oddanie mienia do odpłatnego korzystania, który musiał być uchwalony przez radę pracowniczą po zasięgnięciu opinii ogólnego zebrania pracowników (delegatów). Kolejne warunki dotyczyły podmiotu, któremu prywatyzowane mienie miało być udostępnione. Miała być to spółka (akcyjna lub z ograniczoną odpowiedzialnością), do której przystąpiła większość pracowników likwidowanego przedsiębiorstwa. „Większość pracowników” nie musiała oczywiście oznaczać większości w kapitale spółki i pełnej kontroli nad nią¹⁸⁵. Oprócz pracowników udziałowcami spółki mogły być jedynie osoby fizyczne, choć w wyjątkowych przypadkach, za zgodą ministra przekształceń własnościowych, do kręgu udziałowców mogła być również dopuszczona osoba prawna¹⁸⁶. W praktyce, przy kreowaniu struktury własnościowej spółek preferowano układ z jednym bądź kilkoma dominującymi udziałowcami, aby uniknąć problemów z ich zarządzaniem. Jednocześnie starano się unikać sytuacji, w której wyraźną przewagę w kapitale spółki miała załoga, co mogłoby skutkować presją na podwyżkę płac.

Założono również, że niekiedy przedsiębiorstwo mogło być oddane do odpłatnego korzystania spółce niespełniającej wymogu przystąpienia do niej większości pracowników. Przewidziano taką możliwość w sytuacji, gdy pracownicy nie wyrazili woli założenia spółki. Brak zgody mógł nastąpić wprost, w formie uchwały ogólnego zebrania pracowników (delegatów), lub w sposób dorozumiany, jeśli w ciągu dwóch miesięcy od dnia uchwalenia przez radę pracowniczą wniosku o likwidację w przedsiębiorstwie nie doszło do powstania spółki z udziałem większości pracowników. Taka sytuacja oznaczała, wobec braku innych preferencji dla pracowników przy tej formie przekształcenia własnościowego, faktyczne wycofanie się załogi z udziału w prywatyzacji.

Warto w tym miejscu nadmienić, że wymóg dotyczący udziału w spółce większości pracowników dotyczył jedynie etapu prywatyzacji. Nie stworzono bowiem formalnych

¹⁸³ Art. 38 ustawy prywatyzacyjnej 1990.

¹⁸⁴ W. Góralczyk, *op.cit.*, s. 76

¹⁸⁵ Por. J. Baehr, *op.cit.*, s. 108, M. Leski, *Akcjonariat pracowniczy ...*, s. 9.

¹⁸⁶ Chodziło o zapobieżenie reetatyżacji przedsiębiorstw państwowych. W. Góralczyk, *op.cit.*, s. 77.

zabezpieczeń przed utratą przez spółkę pracowniczego charakteru wskutek wykupu pracowniczych udziałów i fluktuacji kadr¹⁸⁷.

Ostatni warunek odnośnie do spółki, na rzecz której miało nastąpić oddanie do odpłatnego korzystania, dotyczył wysokości jej kapitału akcyjnego lub zakładowego. Założono, że nie mógł on być niższy niż 20% łącznej wartości funduszu założycielskiego i funduszu likwidowanego przedsiębiorstwa. Wymóg ten uważano za zabezpieczenie Skarbu Państwa przed niewypłacalnością spółki¹⁸⁸.

Oddanie mienia do odpłatnego korzystania następowało na podstawie umowy zawartej w imieniu Skarbu Państwa przez organ założycielski. Przepisy ustawy nie wskazywały na konkretny typ takiej umowy. W praktyce podpisywano najczęściej umowy leasingu, który należał jeszcze do umów nienazwanych w okresie obowiązywania ustawy prywatyzacyjnej 1990¹⁸⁹. Umowa mogła być zawierana tylko na czas określony, ale strony mogły zastrzec w niej prawo zakupu mienia przez spółkę po jej wygaśnięciu. Przy określaniu ceny zakupu uwzględniało się wówczas wartość świadczeń za okres odpłatnego korzystania z mienia. Właśnie ze względu na dominującą formę oddania przedsiębiorstwa lub jego mienia do korzystania spółki tego typu nazywano leasingowymi lub leasingującymi¹⁹⁰. Jednak najczęściej w odniesieniu do spółek, którym oddano mienie do odpłatnego korzystania, używa się określenia „spółki pracownicze” ze względu na wiodącą rolę załogi w procesie jej powoływania i zazwyczaj znaczący wpływ na jej dalsze funkcjonowanie.

4.2.4. Ocena przyjętych rozwiązań

Z uwagi na zasadniczą kontynuację w ustawie obecnie obowiązującej rozwiązań legislacyjnych z ustawy prywatyzacyjnej 1990 przedstawiono w tym miejscu jedynie wstępny opis przyjętych instytucji oraz kierunków, w których rozwinęła się praktyka w zakresie udziału pracowników w prywatyzacji w Polsce. Z tego względu również wydaje się zasadne dokonanie oceny przyjętej w Polsce koncepcji akcjonariatu pracowniczego w ramach przekształceń własnościowych dopiero po przeprowadzeniu

¹⁸⁷ J. Baehr, *op.cit.*, s. 109, W. Góralczyk, *op.cit.* s. 77

¹⁸⁸ J. Baehr, *op.cit.*, s. 110.

¹⁸⁹ Stąd często stosowano pojęcie tzw. leasingu pracowniczego.

¹⁹⁰ Pojęcie spółki leasingującej, w odniesieniu do spółki pracowniczej będącej „leasingobiorcą”, wydaje się bardziej wskazane, gdyż terminu „spółki leasingowe” używa się powszechnie dla określenia profesjonalnych leasingodawców. Szerzej o specyficznym rozumieniu „leasingu” w prywatyzacji bezpośrednio w rozdziale V.

analizy aktualnych regulacji w zakresie akcjonariatu pracowniczego o rodowodzie prywatyzacyjnym.

W tym miejscu warto wszakże zaznaczyć, że przyjęta w ustawie prywatyzacyjnej 1990, mimo jej stosunkowo krótkiego okresu obowiązywania, koncepcja akcjonariatu pracowniczego była przedmiotem wielu ocen i komentarzy. Większość z nich wskazywała na ekonomiczny wymiar procesu prywatyzacji z udziałem pracowników oraz jej wpływu na efektywność przedsiębiorstw. Warto zwrócić uwagę, że przyjęte rozwiązania dawały pracownikom istotne uprawnienia w ramach przekształceń własnościowych przedsiębiorstw, w których byli zatrudnieni.

Po pierwsze, pracownicy mieli w ustawie prywatyzacyjnej 1990 zagwarantowany wpływ na etap wstępny prywatyzacji. Przy prywatyzacji kapitałowej oraz prywatyzacji likwidacyjnej (polegającej na sprzedaży lub wniesieniu przedsiębiorstwa lub zorganizowanych części jego mienia do spółki), jeśli przekształcenie następowało z inicjatywy organów przedsiębiorstwa, jego wnioskodawcą, wraz z dyrektorem, musiała być rada pracownicza. Odnośnie do wniosku o przekształcenie, którego autorem był organ założycielski, wymagana była zgoda rady pracowniczej oraz opinia ogólnego zebrania pracowników (delegatów). Z kolei przy prywatyzacji likwidacyjnej, polegającej na oddaniu do odpłatnego korzystania przedsiębiorstwa lub zorganizowanych części mienia przedsiębiorstwa, stosowny wniosek w tej kwestii musiał być uchwalony przez radę pracowniczą po zasięgnięciu opinii ogólnego zebrania pracowników (delegatów).

W ramach wszystkich ścieżek prywatyzacji (poza sprzedażą przedsiębiorstwa lub zorganizowanych części jego mienia) załoga miała możliwość uzyskania części mienia przedsiębiorstwa w postaci akcji lub udziałów nowo powstałej spółki. W każdym jednak przypadku pracownicy musieli zainwestować własne środki, aby uzyskać własność¹⁹¹, co, biorąc pod uwagę niski stan zamożności polskiego społeczeństwa w latach dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku, mogło stanowić i niejednokrotnie stanowiło, o czym już wspomniano, barierę w realizacji przysługujących im praw¹⁹².

¹⁹¹ Jedynie w wyjątkowych przypadkach Rada Ministrów na podstawie art. 18 ust. 2 ustawy prywatyzacyjnej 1990, przyznawała akcje nieodpłatnie. Zob. Rozporządzenie Rady Ministrów z 12 marca 1996 r. w sprawie nieodpłatnego zbycia udziałów Skarbu Państwa w spółce FSO Motor Sp. z o.o. z siedzibą w Warszawie na rzecz pracowników Fabryki Samochodów Osobowych w Warszawie (Dz. U. z 1996, nr. 35, poz. 151).

¹⁹² Warto nadmienić, że motywacja finansowa przy zakupie akcji dotyczyła 60% badanych pracowników, gdy wpływ na zarządzanie stanowił zachętę u 35 %, J. Baehr, *op. cit.*, s.84.

Ustawodawca nie przewidział też żadnych ograniczeń w zakresie zbywalności akcji lub udziałów pracowniczych, co przyspieszyło proces ich masowej sprzedaży¹⁹³.

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

Pozytywnie natomiast należy odnieść się do, wynikającego z treści art. 17 ustawy prywatyzacyjnej 1990, 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. Choć 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.

4.3. Kierunki zmian

Tempo przekształceń własnościowych w Polsce w pierwszej połowie lat dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku, w ocenie ówczesnych rządów, nie było zadowalające. Przyczyn takiego stanu rzeczy doszukiwano się w niewystarczającym poparciu społecznym dla prywatyzacji, zwłaszcza pracowników przedsiębiorstw państwowych. Zmianę w nastawieniu społeczeństwa do przekształceń własnościowych upatrywano we wprowadzeniu planu prywatyzacji masowej, zwanej w naszym kraju powszechnym uwłaszczeniem, oraz zwiększeniu uprawnień pracowniczych w procesie prywatyzacji¹⁹⁴.

4.3.1. Pakt o przedsiębiorstwie państwowym w trakcie przekształcania

We wrześniu 1992 r. rząd przedstawił NSZZ Solidarność, Ogólnopolskiemu Porozumieniu Związków Zawodowych oraz jedenastu innym organizacjom związkowym propozycję porozumienia obejmującego pakiet projektów ustaw, w tym

¹⁹³ Niekiedy próbowano wprowadzać karencję na sprzedaż akcji poprzez zapis w umowie zbycia. W kontekście zapisów obecnie obowiązującej ustawy interesujący wydaje się pogląd, że rozwiązanie takie byłoby sprzeczne z intencją ustawodawcy, który nie nakładając ograniczeń zbywalności, chciał wzmocnić tworzący się rynek kapitałowy (J. Baehr, *op.cit.*, s. 83-84).

¹⁹⁴ Por. A. Bączkowski, *Pakt o przedsiębiorstwie a partycypacja i akcjonariat pracowniczy, (w:), Partycypacja i akcjonariat pracowniczy. Stan i perspektywy*. Warszawa 1995, (red.L. Gilejko), s. 131.

nowelizacji zapisów ustawy prywatyzacyjnej 1990. Do rozmów zaproszono również Konfederację Pracodawców Polskich, Naczelną Radę Spółdzielczości i Krajową Izbę Gospodarczą. Porozumienie, nazwane Paktem o przedsiębiorstwie państwowym w trakcie przekształcania, zostało podpisane 22 lutego 1993 r., choć bez udziału sześciu spośród trzynastu organizacji związkowych zaproszonych do rozmów¹⁹⁵.

Pakt miał przede wszystkim służyć przyspieszeniu prywatyzacji, natomiast nowe rozwiązania odnoszące się do udziału pracowników w tym procesie miały motywować załogi przedsiębiorstw do większej aktywności podczas przeprowadzania przekształceń własnościowych¹⁹⁶. W porozumieniu przyjęto, że w ciągu sześciu miesięcy od przyjęcia przez parlament projektów ustaw objętych porozumieniem reprezentacje pracowników prywatyzowanych przedsiębiorstw, w porozumieniu z ich organami, przedłożą organowi założycielskiemu projekt przekształcenia własnościowego przedsiębiorstwa. W przypadku niedotrzymania tego terminu lub gdyby projekt naruszał przepisy prawa albo był sprzeczny z interesem Skarbu Państwa warunki prywatyzacji miał określić organ założycielski (przy prywatyzacji likwidacyjnej) albo minister przekształceń własnościowych (przy prywatyzacji kapitałowej)¹⁹⁷.

Pakt przewidywał też istotne zmiany odnośnie do prawa pracowników do nabycia akcji w procesie prywatyzacji w stosunku do rozwiązań przewidzianych ustawą prywatyzacyjną 1990. Przy prywatyzacji kapitałowej założono, że pracownicy będą mogli nabyć nieodpłatnie do 10% akcji ogólnej liczby akcji spółki o łącznej wartości nieprzekraczającej iloczynu dwunastu średnich wynagrodzeń w sześciu działach gospodarki narodowej oraz liczby pracowników nabywających akcje. Przyjęto też, że wartość ta mogła ulec podwyższeniu, jeśli przedsiębiorstwo nie miało zobowiązań wobec budżetu, a nawet osiągnąć kwotę dwudziestu czterech wynagrodzeń, gdyby, oprócz spłaty zobowiązań wobec budżetu, został przedstawiony wiarygodny planu restrukturyzacji. Oprócz prawa do nieodpłatnego nabycia akcji pracownicy zachowaliby prawo do odpłatnego nabycia kolejnych 10% akcji spółki pracodawcy. W tym przypadku wartość ulg nie mogła przekroczyć iloczynu połowy rocznych średnich wynagrodzeń w sześciu podstawowych działach gospodarki oraz liczby pracowników nabywających akcje¹⁹⁸. Warto odnotować, że już po podpisaniu paktu, na etapie prac

¹⁹⁵ J. Wratny, *Pakt o przedsiębiorstwie państwowym w trakcie przekształcania (omówienia i dokumenty)*. Bydgoszcz 1993, s. 4.

¹⁹⁶ Por. *Tamże*, s. 7.

¹⁹⁷ *Tamże*, s. 98.

¹⁹⁸ *Tamże*, s. 98-99.

nad nową ustawą prywatyzacyjną, przyjęto jeszcze korzystniejsze rozwiązanie dla pracowników odnośnie do nieodpłatnego nabycia akcji, mianowicie podniesiono wspomniany próg do 15%¹⁹⁹.

W odniesieniu do prywatyzacji likwidacyjnej zakładano zmniejszenie obciążeń spółek leasingujących, związanych z korzystaniem z przedsiębiorstwa lub jego zorganizowanej części jego mienia. Miało ono polegać na wydłużeniu okresu ulgi w opłatach oraz możliwości ich częściowego umorzenia, pod warunkiem przeznaczenia tych kwot na inwestycje. Planowano również złagodzenie progów kapitałowych przy zakładaniu spółki leasingującej oraz ułatwienia w nabywaniu leasingowanego mienia.²⁰⁰

Prace legislacyjne mające na celu wdrożenie ustaleń Paktu zostały, co prawda, dość szybko przerwane z uwagi na przedterminowe wybory we wrześniu 1993 r.²⁰¹, jednak rozwiązania przyjęte w porozumieniu stanowiły punkt wyjścia do planowanej gruntownej zmiany przepisów dotyczących prywatyzacji. Niezależnie od treści proponowanych zmian odnośnie do uprawnień pracowników przy prywatyzacji, warto zwrócić uwagę, że istotnym elementem rozważań dotyczących kształtu akcjonariatu pracowniczego nie była już kwestia przyszłej struktury własności w polskiej gospodarce czy wpływ własności pracowniczej na przedsiębiorstwa albo sytuację samych pracowników, jak to miało miejsce przy dyskusjach nad ustawą prywatyzacyjną 1990. W 1993 r. zastanawiano się głównie nad kwestią przyśpieszenia prywatyzacji, a uprawnienia dla pracowników w zakresie własności akcji czy partycypacji przedstawicielskiej miały jedynie stanowić zachętę i swoiste wynagrodzenie dla pracowników za akceptację, a następnie czynny udział w tym procesie. Na tym gruncie sformułowano dość popularny w literaturze pogląd zwany teorią transakcyjną, który zakłada, że akcjonariat pracowniczy stanowi przede wszystkim ekwiwalent dla załogi przedsiębiorstwa państwowego za zgodę na prywatyzację²⁰².

4.3.2. Ustawa o narodowych funduszach inwestycyjnych i ich prywatyzacji

W chwili zawierania Paktu o przedsiębiorstwie państwowym w trakcie przekształcania w Sejmie finalizowano prace nad planem prywatyzacji masowej, który przybrał kształt ustawy o narodowych funduszach inwestycyjnych i ich prywatyzacji

¹⁹⁹ A. Bączkowski, *op. cit.*, s. 133

²⁰⁰ J. Wratny, *Pakt...*, s. 7 i n.

²⁰¹ Przyjęto jedynie złagodzenie warunków finansowych leasingu, które nie wymagało zmiany ustawy, por. A. Bączkowski, *op. cit.*, s. 134.

²⁰² Por. J. Wratny, *Rola akcjonariatu...*, s. 86

(dalej cytowana jako ustawa o NFI). Dla ówczesnego rządu zakończenie prac nad tym aktem prawnym było priorytetem, stąd postanowiono nawet kwestię jego rychłego uchwalenia włączyć do postawień Paktu²⁰³. Pierwszą wersję programu NFI ogłoszono już w czerwcu 1991 r., jednak rządowi nie było łatwo przekonać do niego większości sejmowej²⁰⁴. Ostatecznie do uchwalenia ustawy doszło dopiero 30 kwietnia 1993 r.²⁰⁵.

Program polegał na przekształceniu 512 przedsiębiorstw państwowych w spółki, a następnie przekazaniu akcji tych spółek instytucjom zarządzającym - narodowym funduszom inwestycyjnym. Świadczenia udziałowe funduszy miały być przekazane 27 milionom obywateli, którzy mogli je w perspektywie zamienić na akcje spółek. W kwestii akcjonariatu pracowniczego ustawa o NFI wprowadziła dość istotne zmiany w stosunku do ustawy prywatyzacyjnej 1990²⁰⁶.

Po pierwsze, wprowadzono całkowity brak odpłatności za akcje dla pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwie państwowym, przekształconym w spółkę w dniu jego wykreślenia z rejestru przedsiębiorstw państwowych. Po drugie, obniżono próg akcji dostępnych dla pracowników do 15% kapitału zakładowego spółki. Prawo do akcji powstawało w chwili wniesienia przez Skarb Państwa akcji spółki do funduszu. Odnośnie do drugiego limitu, określającego wartość pracowniczego pakietu akcji, przyjęto, że łączna wartość nominalna akcji nie mogła przekroczyć iloczynu dwudziestu czterech średnich miesięcznych wynagrodzeń wypłaconych w sześciu podstawowych działach gospodarki narodowej na jednego zatrudnionego w okresie dwunastu miesięcy poprzedzających wniesienie akcji danej spółki do funduszu oraz liczby uprawnionych pracowników. Przy określaniu wartości akcji należało uwzględnić wartość ulg uprzednio przyznanych pracownikom w związku z nabyciem przez nich akcji spółki.

Ustawa o NFI usankcjonowała krytycznie ocenianą w literaturze praktykę ustalania zasad podziału akcji na poszczególne grupy zawodowe na poziomie spółki, zastrzegając jedynie, że jeśli w ciągu trzech miesięcy od dnia wniesienia akcji danej spółki do funduszu spółka nie uchwali regulaminu podziału akcji pomiędzy uprawnionych pracowników, akcje te zostaną im udostępnione w równej liczbie. Udostępnianie akcji

²⁰³ J. Wratny, *Pakt...*, s. 98.

²⁰⁴ A. Suwalski, *Problemy polskiej prywatyzacji. Ekonomiczno-społeczne uwarunkowania przekształceń własnościowych w latach 1990-1997*. Poznań 1998, s. 71-72.

²⁰⁵ Dz.U. z 1993 r., nr 44, poz. 202.

²⁰⁶ Z uwagi na charakter prywatyzacji w ramach programu NFI uregulowania dotyczyły jedynie prywatyzacji kapitałowej.

miało być dokonane w okresie sześciu miesięcy od dnia wniesienia akcji danej spółki do funduszu²⁰⁷.

Program NFI jest powszechnie negatywnie oceniany, nie przyniósł bowiem ani spodziewanej poprawy efektywności przedsiębiorstw nim objętych, ani nie doprowadził do trwałego upowszechnienia własności w społeczeństwie (świadczenia udziałowe były niemal natychmiast sprzedawane, zresztą ich wartość oraz wartość akcji spółek zarządzanych przez fundusze zamiast wzrosnąć uległy drastycznemu i szybkiemu obniżeniu). Również kontrola NIK, której wyniki przedstawiono w styczniu 2002 r. potwierdziła niepowodzenie programu²⁰⁸.

W kolejnych latach podejmowano jeszcze próby wskrzeszenia idei prywatyzacji masowej. W rozpisany w lutym 1996 r. z inicjatywy prezydenta L. Wałęsy referendum przytłaczająca większość biorących w nim udział obywateli opowiedziała się za powszechnym uwłaszczeniem. Jednak niska frekwencja przesądziła o nieważności przeprowadzonego głosowania. Ostateczne zakończenie batalii o powszechne uwłaszczenie nastąpiło w 2000 r., kiedy prezydent A. Kwaśniewski zawetował projekt ustawy uwłaszczeniowej popierany przez AWS i PSL²⁰⁹.

Fiasko idei powszechnego uwłaszczenia nie miało jednak wpływu na kwestię własności pracowniczej, nabywanej w ramach prywatyzacji, zaś rozwiązania przyjęte w tym zakresie w ustawie o NFI, stanowiące rozwinięcie ustaleń Paktu o przedsiębiorstwie państwowym w trakcie przekształcania, wyznaczyły kierunek zmian w zakresie akcjonariatu pracowniczego w nowej ustawie prywatyzacyjnej.

²⁰⁷ Warto odnotować, że ustawa o NFI ograniczyła uprawnienia załogi do współdecydowania o prywatyzacji, pozostawiając jedynie radzie pracowniczej prawo do zgłoszenia umotywowanego sprzeciwu wobec wniosku o przekształcenie, po zasięgnięciu opinii ogólnego zebrania pracowników (delegatów). Niezgłoszenie sprzeciwu w ciągu 45 dni od dnia zawiadomienia organów przedsiębiorstwa skutkowało domniemaniem wyrażenia zgody.

²⁰⁸ Por. M. Bojańczyk, *Program narodowych funduszy inwestycyjnych*. Warszawa 2002, s. 73 i nast.

²⁰⁹ A. Suwalski, *Uwłaszczenie...*, s. 127 i n.