

ZDZISŁAW NIEDBAŁA

SYTUACJA PRAWNA PRACOWNIKÓW KOMERCJALIZOWANYCH I PRYWATYZOWANYCH PRZEDSIĘBIORSTW PAŃSTWOWYCH

I. Proces przestawiania gospodarki na funkcjonowanie według mechanizmów rynkowych w znacznym stopniu utożsamiany jest m.in. z prywatyzacją dominujących do niedawna w gospodarce narodowej przedsiębiorstw państwowych. Nietrudno dostrzec, że sama idea prywatyzacji i jej dotychczasowy przebieg oraz efekty są w wysoce zróżnicowanym stopniu oceniane w skali ogólnospołecznej, a szczególnie w różnych grupach społecznych. Dość znamienita wydaje się konkluzja będąca wynikiem ogólnokrajowych badań sondażowych, w której stwierdza się m.in., że "przy relatywnie wysokiej akceptacji potrzeby prywatyzacji przedsiębiorstw i uznaniu makroekonomicznych efektów prywatyzacji za korzystne - relatywnie niska jest [...] akceptacja prywatyzacji poszczególnych sektorów gospodarki i poszczególnych przedsiębiorstw, zwłaszcza miejsc pracy respondentów"¹. Znamienne jest przy tym, że w świetle ocen reprezentatywnej grupy badanych tylko 48% uważa, że prywatyzacja przynosi korzyści pracownikom prywatyzowanych przedsiębiorstw, a zaledwie 21% wyraża przekonanie o odnośzeniu takich korzyści przez "większość obywateli"². Wyniki przytoczonych, jak i szeregu innych badań sondażowych nie dają podstaw do ustalenia, jaką rolę w kształtowaniu ocen odgrywa praktyka prywatyzacji.

Podjęmowana problematyka spraw pracowniczych prywatyzowanych przedsiębiorstw była do niedawna unormowana w podstawowym zakresie ustawą z 31 VII 1990 r. o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych³. Po długotrwałych pracach legislacyjnych ustawa ta została ostatnio zastąpiona ustawą z 30 VIII 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych⁴. Na tle tego ostatniego aktu normatywnego celowe Wydaje się przedstawienie zastępujących zagadnień:

— wpływ komercjalizacji i prywatyzacji pośredniej na trwałość pracowniczych stosunków pracy,

¹ Por. B. Czyżkowska, *Kto się boi kapitalisty. Pół na pół*, Polityka nr 43(2060) z 26 X 1996 r., s. 64 - "pracowanie oparte na *Raporcie z badań sondażowych na ogólnopolskiej próbie dorosłych w Pracowni Badań Społecznych*, Sopot, kwiecień 1996.

² Ibidem, s. 65.

³ Dz.U. z 1990, Nr 51, poz. 298 z późn. zm.

⁴ Dz.U. z 1996, Nr 118, poz. 561; ustawa weszła w życie po upływie 3 miesięcy od daty jej ogłoszenia, jednak² zastrzeżeniami wymienionymi w art. 77.

- szczególna sytuacja pracowników zatrudnionych na podstawie aktów powołania w przedsiębiorstwach państwowych poddanych komercjalizacji lub prywatyzacji,
- szczególna ochrona trwałości pracowniczych stosunków pracy pracowników przedsiębiorstw komercjalizowanych i prywatyzowanych (członkowie rad pracowniczych przedsiębiorstw i zakładów),
- wpływ pracowników na kształtowanie składu organów przekształcanych przedsiębiorstw państwowych,
- zakres uprawnień pracowników do obejmowania akcji lub udziałów w warunkach pośredniej prywatyzacji przedsiębiorstwa,
- sytuacja prawna byłych pracowników, których stosunki pracy ustały przed skomercjalizowaniem lub sprywatyzowaniem przedsiębiorstwa, jak również osób, które związane były z przedsiębiorstwem umowami o zarządzanie (tzw. umowy menedżerskie).

Pojęcie komercjalizacji przedsiębiorstwa państwowego po raz pierwszy pojawiło się w ustawodawstwie polskim w okresie międzywojennym. Chodzi tu w szczególności o przepisy zamieszczone w rozporządzeniu Prezydenta Rzeczypospolitej z 17 III 1927 r. o wydzieleniu z administracji państwowej przedsiębiorstw państwowych, przemysłowych, handlowych i górniczych oraz ich komercjalizacji⁵. Na gruncie powyższego aktu normatywnego istota komercjalizacji sprowadzała się do wyodrębnienia części majątku ze Skarbu Państwa dla przedsiębiorstwa, wydzielenia organów zarządzających tym majątkiem z ogólnej administracji państwowej oraz do odmiennego sposobu zarządzania majątkiem przedsiębiorstwa⁶. Podobnie oceniał istotę ówczesnej komercjalizacji przedsiębiorstw państwowych J. Górski wskazując, że zmierza ona do "wyposażenia przedsiębiorstw w daleko sięgającą samodzielność organizacyjną i operatywną, nastawienie ich działalności nie tylko na samowystarczalność, ale i na osiągnięcie zysków"⁷.

Współczesne rozumienie istoty komercjalizacji, w szczególności przyjęte w art. 1 ust. 1 ustawy z 30 VIII 1996 r., idzie zdecydowanie dalej niż wyłączenie przedsiębiorstwa z orbity administracji państwowej i poddanie go regułom gospodarki handlowej. Wspomniany przepis jako cel komercjalizacji wskazuje rezygnację z prawno-organizacyjnej formy przedsiębiorstwa państwowego na rzecz spółki prawa handlowego. Oznacza to, że w rezultacie komercjalizacji następuje przekształcenie dotychczasowego przedsiębiorstwa państwowego w spółkę handlową, która staje się w zasadzie sukcesorem, następcą prawnym dotychczasowego przedsiębiorstwa. Z interesującego nas punktu widzenia, rolę, prawa i obowiązki dotychczasowego pracodawcy, jakim było przedsiębiorstwo państwowe, przejmuje powstała w jego miejsce spółka handlowa.

Ustawa z 30 VIII 1996 r., podobnie jak ustawa z 1990 r., rozróżnia prywatyzację bezpośrednią i pośrednią. Mając na uwadze wpływ prywaty-

⁵ Dz.U. 1927, Nr 25, poz. 195 z późn. zm.

⁶ B. Hełczyński, *Komercjalizacja przedsiębiorstw państwowych na tle polskich przepisów prawnych*, Warszawa 1929, s. 10 in.; L. Bar, *Położenie prawne przedsiębiorstwa państwowego w sferze prawa administracyjnego*, Warszawa 1968, s. 24 i n., w szczególności przyp. 18.

⁷ J. Górski, *Prawna organizacja przedsiębiorstw*, Poznań 1952, s. 76; podobnie S. Buczkowski, *Przedsiębiorstwo państwowe*, Warszawa 1948, s. 19.

zacji przedsiębiorstwa na istniejące w nim stosunki pracy oraz inne stosunki pracownicze, istotniejsze znaczenie przypisać należy prywatyzacji bezpośredniej⁸. Prywatyzacja pośrednia, sprowadzająca się w istocie rzeczy do zbywania należących do Skarbu Państwa akcji lub udziałów spółek powstałych w wyniku komercjalizacji⁹, ma w interesującym nas zakresie doniosłe znaczenie dla tzw. "uwłaszczenia" uprawnionych pracowników akcjami lub udziałami tychże spółek¹⁰.

II. Jak już wspomniano, powstała w wyniku przekształcenia przedsiębiorstwa państwowego spółka wstępuje w stosunki prawne, których podmiotem było przedsiębiorstwo i to bez względu na charakter prawny tych stosunków¹¹. Konsekwencją sukcesji uniwersalnej przewidzianej w art. 1 ust. 1 ustawy z 30 VIII 1996 r. jest zasada wyrażona w art. 6 ust. 1 tejże ustawy, zgodnie z którą pracownicy komercjalizowanego przedsiębiorstwa państwowego stają się z mocy prawa pracownikami spółki. Sporządzenie aktu komercjalizacji przedsiębiorstwa (art. 9 ust. 1) nie jest zatem w żadnym razie uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. W świetle tej zasady należy też przyjąć, że powstała z przekształcenia spółka staje się również stroną niepracowniczych stosunków zatrudnienia, które nawiązało przedsiębiorstwo przede wszystkim w oparciu o umowy zlecenia¹². Wyjątek od zasady, iż pracownicy komercjalizowanego przedsiębiorstwa stają się z mocy prawa pracownikami spółki, przewidziano w art. 6 ust. 3 omawianej ustawy. W myśl tego przepisu, stosunek pracy dyrektora przedsiębiorstwa oraz innych pracowników zatrudnionych na podstawie powołania wygasa z mocy prawa z dniem wykreślenia danego przedsiębiorstwa z rejestru sądowego. Na gruncie art. 44 ustawy z 25 IX 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych¹³, obok dyrektora przedsiębiorstwa, pracownikami zatrudnionymi na podstawie aktu powołania są zastępcy dyrektora oraz główny księgowy, powoływani i odwoływani przez dyrektora za zgodą rady pracowniczej. Konstrukcja przyjęta w art. 6 ust. 3 ustawy z 30 VIII 1996 r. powoduje, że nie zbędny staje się akt odwołania ze wspomnianych stanowisk kierowniczych w przedsiębiorstwie. Pracownikom komercjalizowanego przedsiębiorstwa państwowego, których stosunek pracy wygaś z dniem wykreślenia przedsiębiorstwa z rejestru sądowego, przysługuje natomiast odprawa w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę, obliczonego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy. Stosownie jednak do art. 6 ust. 4 ustawy wspomniana odprawa pieniężna nie przysługuje wówczas, gdy pracownik, którego stosunek pracy wygaś, został zatrudniony

⁸ Stosownie do art. 1 ust. 2 pkt 2 ustawy z 30 VIII 1996 r. polegać ona może na: sprzedaży przedsiębiorstwa, wniesieniu przedsiębiorstwa do spółki lub oddaniu przedsiębiorstwa do odpłatnego korzystania; por. również art. 38 § 1 ustawy.

⁹ Spółek powstałych zarówno pod rządem ustawy z 13 VII 1990 r., jak i ustawy aktualnie obowiązującej.

¹⁰ Por. art. 1 ust. 2 pkt 2 ustawy z 30 VIII 1996 r.

¹¹ Ustawa z 30 VIII 1996 r. przewiduje jednak pewne wyjątki od zasady następstwa prawnego pod tytułem ogólnym - np. art. 3.

¹² W sprawie niepracowniczych stosunków zatrudnienia zob. J. Jończyk, *Prawo pracy*, Warszawa 1995, s. 149 in.

¹³ Tekst jednolity: Dz.U. 1991, Nr 18, poz. 80 z późn. zm.

w spółce na równorzędnym lub wyższym stanowisku pracy. Rozwiązanie przyjęte w ostatnio powołanym przepisie może w praktyce nastroczać różnego rodzaju zastrzeżenia i wątpliwości. Z pewnym uproszczeniem można jednak przyjąć, że dla dyrektora komercjalizowanego przedsiębiorstwa stanowiskiem pracy równorzędnym w spółce będzie stanowisko prezesa jej zarządu. Należy sądzić, że takie też założenie przyjęto w unormowaniu zawartym w art. 6 ust. 2 omawianej ustawy. Powołany przepis ustala bowiem, że funkcja pierwszego prezesa zarządu spółki powstałej z komercjalizacji przedsiębiorstwa powinna być powierzona dotychczasowemu dyrektorowi tego przedsiębiorstwa. Powołanie dotychczasowego dyrektora przedsiębiorstwa do pełnienia funkcji prezesa zarządu spółki wymaga oczywiście jego uprzedniej zgody. Wydaje się zatem, że w przypadku odmowy podjęcia przez byłego dyrektora komercjalizowanego przedsiębiorstwa jakiegokolwiek zatrudnienia w spółce, jak również podjęcie jakiegokolwiek zatrudnienia poza stanowiskiem pracy prezesa zarządu spółki, jest on uprawniony do otrzymania odprawy pieniężnej przewidzianej w art. 6 ust. 4 ustawy z 30 VIII 1996 r.

W przypadku zastępców dyrektora przedsiębiorstwa roszczenie o odprawę pieniężną staje się wymagalne, o ile (bez względu na przyczynę) nie podjęli żadnej pracy w ramach stosunku pracy w spółce lub zatrudnienie takie nie jest związane co najmniej z funkcją członka jej zarządu. Podobnie główny księgowy przedsiębiorstwa podlegającego komercjalizacji nabywa prawo do odprawy z art. 6 ust. 4 ustawy w razie niepodjęcia pracy w spółce lub wykonywania jej poza składem zarządu spółki i z wyłączeniem stanowiska pracy głównego księgowego. Ewentualne późniejsze zatrudnienie na odpowiednio wyższych lub równorzędnym stanowiskach pracy w spółce przez pracowników, których stosunek pracy z przedsiębiorstwem wygasł, nie może rodzić ich obowiązku zwrotu wypłaconej odprawy pieniężnej¹⁴.

Z problematyką uprawnienia do odprawy pieniężnej dla pracowników przedsiębiorstwa, których stosunek pracy wygasł na skutek jego komercjalizacji, wiązać się też może uregulowanie przyjęte w art. 17 ustawy z 30 VIII 1996 r. W myśl art. 17 ust. 1 ustawy sprawowanie zarządu w spółce może być *z l e c o n e* w drodze umowy osobie fizycznej lub prawnej. Powołany przepis przewiduje w takiej sytuacji ustanowienie zarządu jednoosobowego, który stanowić będzie osoba, której umownie powierzono funkcję zarządzania spółką¹⁵. Zwrot "może być zlecone" użyty w art. 17 ust. 1 ustawy, jak również przewidziane w art. 17 ust. 4 ustawy istotne elementy treści umowy z jednoosobowym zarządem, a nadto okoliczność, iż omawiana funkcja może być również powierzona osobie prawnej - zdają się wykluczać jej kwalifikację jako umowy o pracę. Można natomiast przyjąć, że jest to umowa zlecenia, a ściślej - umowa o świadczenie usług w rozu-

¹⁴ Chodzi np. o sytuację powołania byłego dyrektora przedsiębiorstwa, które uległo komercjalizacji, na stanowisko pracy prezesa zarządu spółki, poza jej pierwszym zarządem, czy też byłego głównego księgowego przedsiębiorstwa, o ile nie został zatrudniony w pierwszym zarządzie spółki lub na stanowisku równorzędnym po powstaniu spółki.

Art. 17 ust. 2 z 30 VIII 1996 r. przewiduje, że zlecenie osobie fizycznej lub prawnej funkcji pierwszego zarządu spółki winno nastąpić po uprzednim przeprowadzeniu konkursu przez radę nadzorczą w oparciu o uchwałę walnego zgromadzenia.

mieniu art. 750 k.c., do której stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu. Wątpliwość sprowadza się do ustalenia, czy umowne zlecenie funkcji jednoosobowego zarządu spółki dyrektorowi komercjalizowanego przedsiębiorstwa, jego zastępcom oraz głównemu księgowemu wyłącza ich uprawnienie do odprawy pieniężnej przewidzianej w art. 6 ust. 4 ustawy. Wydaje się, że w omawianej sytuacji odmowa wypłaty odprawy pieniężnej byłaby bezzasadna. Wypada bowiem zwrócić uwagę, że "odprawa nie przysługuje w wypadku zatrudnienia w spółce na stanowisku równorzędnym lub wyższym". Takie ujęcie przesłanki odmowy wypłaty zdaje się dość wyraźnie wskazywać, że intencją ustawodawcy było wyłączenie uprawnienia tylko w warunkach zatrudnienia byłego dyrektora przedsiębiorstwa (jego zastępców i głównego księgowego) w ramach pracowniczego stosunku pracy. Na rzecz proponowanego rozwiązania przemawia też i to, że umowa o sprawowanie jednoosobowego zarządu w spółce i związany z nią zakres obowiązków oraz uzależnienie wynagrodzenia od stopnia ich realizacji wykraczają poza sferę powinności, które obarczały kierujących skomercjalizowanym przedsiębiorstwem państwowym.

O ile w przypadku komercjalizacji przedsiębiorstwa przyjęto zasadę automatyzmu zmiany pracodawcy, o tyle odmiennie unormowanie ma zastosowanie w przypadku prywatyzacji bezpośredniej: na podstawie art. 44 ustawy z 30 VIII 1996 r. do stosunków pracy, których stroną było prywatyzowane bezpośrednio przedsiębiorstwo państwowe, stosuje się odpowiednio art. 23¹ k.p. Oznacza to, że wskutek przeprowadzenia bezpośredniej prywatyzacji (niezależnie od sposobu, w jaki ją przeprowadzono) następuje przejście przedsiębiorstwa jako zakładu pracy na spółkę jako nowego pracodawcę. W konsekwencji spółka staje się z mocy prawa stroną stosunków pracy, w której to roli uprzednio występowało sprywatyzowane przedsiębiorstwo państwowe. Jedynie pozornie mamy tu do czynienia z takim automatyzmem, jaki w przypadku komercjalizacji przedsiębiorstwa przewidziany jest w art. 6 ust. 1 ustawy. Stosownie bowiem do art. 23¹ k.p. pracodawca obowiązany jest o takim przekształceniu zakładu poinformować pracowników z zachowaniem formy pisemnej¹⁶. Pracownicy w terminie jednego miesiąca od daty zawiadomienia mogą bez wypowiedzenia, a jedynie z zachowaniem siedmiodniowego uprzedzenia, rozwiązać z pracodawcą stosunki pracy i to ze skutkami, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem¹⁷.

Wydanie zarządzenia o bezpośredniej prywatyzacji przedsiębiorstwa państwowego (bez względu na przyjęty sposób) ma doniosłe znaczenie dla stosunków pracy pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwie na podstawie aktów powołania. Podobnie jak w przypadku komercjalizacji, chodzi o dyrektora, jego zastępców i głównego księgowego. Na podstawie art. 66 ustawy z 30 VIII 1996 r. stosunek pracowników zatrudnionych w przedsię-

¹⁶ Odmiennie A. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Kraków 1996, s. 24, którego zdaniem w art. 23 § 3 k.p. ustawodawca nałożył obowiązek zawiadomienia pracowników o przejęciu zakładu pracy na pracodawcę przejmującego.

¹⁷ Szerzej o skutkach zmiany pracodawcy, ale przed nowelizacją k.p. w 1996 r., zob. A. Kijowski, *Ochrona Pracowników w razie zmiany pracodawcy w trybie art. 23¹ kodeksu pracy*, w: *Likwidacja przedsiębiorstwa państwowego (zagadnienia prawne)*, pod red. J. Napierały, cz. II, Warszawa-Poznań 1992, s. 85 i n.

biorstwie na podstawie powołania wygasa z dniem wydania zarządzenia o prywatyzacji bezpośredniej¹⁸. Wspomniany ostatnio przepis przyznaje jednocześnie wskazanym w nim pracownikom uprawnienie do pieniężnej odprawy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę, obliczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Wypada jednak zwrócić uwagę, że w porównaniu z identyczną sytuacją w warunkach komercjalizacji przedsiębiorstwa, zainteresowani pracownicy nie tracą prawa do odprawy pieniężnej nawet wówczas, gdy u pracodawcy, który przejął przedsiębiorstwo jako zakład pracy, podejmą zatrudnienie w ramach stosunku pracy na stanowisku równorzędnym bądź wyższym¹⁹.

III. Komercjalizacja przedsiębiorstwa państwowego, prowadząc do jego przekształcenia w spółkę handlową, powoduje również istotne zmiany struktury organów przekształcanego podmiotu gospodarczego. Jedną z cech charakterystycznych przedsiębiorstwa działającego pod rządem ustawy z 25 IX 1981 r. jest funkcjonowanie obok dyrektora (również w randze organów): ogólnego zebrania pracowników (delegatów) i rady pracowniczej²⁰. Z datą wpisu do rejestru sądowego spółki następuje z urzędu wykreślenie komercjalizowanego przedsiębiorstwa ze stosownego rejestru. Powyższą datę należy traktować jako moment ustania działalności zarówno ogólnego zebrania pracowników (delegatów), jak i rady pracowniczej w dotychczasowym przedsiębiorstwie państwowym²¹. W tej sytuacji powstaje problem utrzymania bądź uchylenia szczególnej ochrony prawnej pracowniczych stosunków pracy pracowników pełniących w komercjalizowanym przedsiębiorstwie funkcje członków rady pracowniczej przedsiębiorstwa i rad pracowniczych zakładów przez okres statutowej kadencji i przez rok po jej ustaniu. Można było sądzić, że ustanie działalności samorządowych organów założy przedsiębiorstwa, a w konsekwencji m.in. wygaśnięcie mandatów członków rady pracowniczej, spowoduje uchylenie z mocy prawa szczególnej ochrony trwałości ich stosunków pracy, a to z uwagi na ustanie przyczyn, dla których ochrona taka była ustawowo zapewniona.

Tymczasem w ustawie z 30 VIII 1996 r. przyjęto odmienne, a co najmniej kontrowersyjne rozwiązanie. Na mocy art. 61 ust. 1 tejże ustawy przewidziano, że w okresie jednego roku od wpisania spółki do rejestru handlowego ewentualne wypowiedzenie stosunku pracy pracownikowi, któ-

¹⁸ Zgodnie z art. 141 ust. 2 ustawy z 30 VIII 1996 r. zarządzenie o prywatyzacji bezpośredniej przedsiębiorstwa wydaje organ założycielski za zgodą Ministra Skarbu, a od zarządzenia tego nie przysługuje sprzeciw przewidziany w art. 63 ustawy z 25 IX 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych.

¹⁹ Np. dyrektor przedsiębiorstwa, które objęte zostało prywatyzacją bezpośrednią, zostaje powołany (wybrany) na stanowisko prezesa zarządu spółki, do której wniesiono przedsiębiorstwo, lub prezesem zarządu tzw. spółki pracowniczej.

²⁰ Por. art. 30 ustawy o przedsiębiorstwach państwowych; szerzej w tej sprawie B. Ziemianin, *Organy przedsiębiorstwa państwowego*, Szczecin 1985, s. 72 i n.; por. także Z. Niedbała, *Dyrektor przedsiębiorstwa a samorządowa i związkowa reprezentacja załogi*, Poznań 1989, s. 17 i n.

²¹ Należy jednak zwrócić uwagę, że według art. 10 ust. 2 ustawy z 30 VIII 1996 r. wykreślenie z rejestru przedsiębiorstw państwowych staje się skuteczne od pierwszego dnia miesiąca przypadającego po wydaniu postanowienia o wpisaniu spółki do rejestru sądowego.

Dz.U. 1981, Nr 24, poz. 123 z późn. zm.; szerzej w sprawie szczególnej ochrony zob. Z. Niedbała, *Rada pracownicza w systemie organów przedsiębiorstwa państwowego*, *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny* 1982, z. 4, s. 67 i n.

ry w momencie wykreślenia przedsiębiorstwa państwowego z rejestru był członkiem rady pracowniczej przedsiębiorstwa (zakładu), wymaga zgody rady nadzorczej spółki. Wymóg ten dotyczy również zamiaru wypowiedzenia byłym członkom rad pracowniczych dotychczasowych warunków pracy i płacy na ich niekorzyść. Jeżeli natomiast roczny okres ochronny (po upływie kadencji) byłego członka rady pracowniczej rozciąga się na zatrudnienie w spółce, to do zakończenia tego okresu wypowiedzenie stosunku pracy wymaga także zgody rady nadzorczej. Tego rodzaju zgoda jest również wymagana w przypadku zamiaru zastosowania wobec byłego członka rady pracowniczej przedsiębiorstwa (zakładu) wypowiedzenia zmieniającego²³.

Jak już wspomniano, przedstawione rozwiązania przenoszące obowiązek respektowania rygorów szczególnej ochrony z przekształcanego przedsiębiorstwa na spółkę, wydają się co najmniej dyskusyjne. Przez okres wprowadzie przejściowy, lecz tym niemniej wyraźnie ograniczają swobodę decyzyjną zarządu spółki i to zwykle w okresie, gdy od tego organu oczekuje się znaczących zmian restrukturyzacyjnych w tejże spółce²⁴.

W przypadku prywatyzacji bezpośredniej datą ustania działalności samorządowych organów prywatyzowanego przedsiębiorstwa państwowego jest dzień wydania przez organ założycielski zarządzenia o tego rodzaju prywatyzacji. Z tym też dniem kompetencje i zadania samorządowych organów załogi przedsiębiorstwa przejmuje pełnomocnik do spraw prywatyzacji wskazany przez organ założycielski w zarządzeniu o prywatyzacji bezpośredniej. Postępowanie poprzedzające wydanie takiego zarządzenia wymaga dokonania szeregu czynności i analiz niezbędnych m.in. do ustalenia stanu prawnego i oszacowania majątku prywatyzowanego przedsiębiorstwa²⁵. Na gruncie wskazanych wyżej uwarunkowań prawnych trafnie przyjęto rozwiązanie przewidziane w art. 65 ustawy z 30 VIII 1996 r. Chodzi głównie o to, aby w trakcie wszczętego postępowania prywatyzacyjnego nie przeprowadzać (w razie upływu kadencji) nowych wyborów do organów samorządu załogi, tj. do rady pracowniczej przedsiębiorstwa (zakładów) oraz ogólnego zebrania delegatów. Stosownie zatem do art. 65 ustawy, upływająca w czasie trwania prywatyzacji bezpośredniej kadencja organów samorządowych ulega przedłużeniu do dnia wydania zarządzenia o tego rodzaju prywatyzacji przedsiębiorstwa. Bez względu jednak na faktyczny czas trwania przedłużonej kadencji, byli członkowie rady pracowniczej prywatyzowanego przedsiębiorstwa i jego samobilansujących zakładów nie "przenoszą" do nowego pracodawcy (spółki) szczególnego statusu ochronnego przed wypowiedzeniem definitywnym, jak również przed wypowiedzeniem zmieniającym.

IV. Jak już wcześniej wspomniano, komercjalizacja przedsiębiorstwa państwowego powoduje m.in. ustanie działalności samorządowych organów

²³ Por. art. 61 ust. 2 ustawy z 30 VIII 1996 r.

²⁴ Dotyczy to szczególnie, ale nie wyłącznie, zarządu jednoosobowego, któremu umownie zlecono sprawowanie funkcji zarządzania spółką; por. art. 17 ust. 4 pkt 1 ustawy z 30 VIII 1996 r.

²⁵ Por. art. 42 ust. 1 ustawy z 30 VIII 1996 r., z tym, że do czasu wydania przepisów wykonawczych przewidzianych w art. 42 ust. 2 ustawy obowiązują dotychczasowe przepisy wykonawcze, pod warunkiem, że nie są sprzeczne z ustawą obowiązującą.

tego przedsiębiorstwa. Swoistym substytutem uczestnictwa załóg pracowni-
czych w zarządzaniu przedsiębiorstwami państwowymi staje się w spół-
kach udział pracowników w składzie ich rad nadzorczych. Stosownie do
art. 11 ust. 1 ustawy z 30 VIII 1996 r. przekształcenie przedsiębiorstwa
państwowego w spółkę stwarza obowiązek wyłonienia (wyboru) organu
koniecznego, tj. rady nadzorczej. Należy jednak zwrócić uwagę, że rada ta
jest organem koniecznym tylko wówczas, gdy chodzi o spółkę akcyjną.
W przypadku przekształcenia przedsiębiorstwa państwowego w spółkę z o.o.,
wspomniana ostatnio ustawa uchyla obowiązek dokonywania wyboru rady
nadzorczej²⁶. Statut spółki akcyjnej, określając skład i kompetencje rady
nadzorczej, powinien przewidywać, że jej pierwszy skład osobowy będzie
pięcioosobowy, z czego dwa mandaty zastrzeżone będą dla pracowników
spółki. Stosownie do art. 12 ust. 4 ustawy z 30 VIII 1996 r. wyboru tych
dwu pracowników dokonuje ogólne zebranie pracowników (delegatów). Na-
leży przyjąć, że powierzenie mandatów w pierwszej radzie nadzorczej win-
no być dokonane w wyborach bezpośrednich i tajnych, przy zachowaniu
zasady powszechności. Ponieważ ustawa nie zawiera w omawianej materii
rozstrzygnięć szczególnych, wybory członków (z grona pracowników) rady
nadzorczej powinny być przeprowadzone stosownie do wymagań art. 7 ust. 2
i 3 ustawy z 25 IX 1981 r. o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwo-
wego²⁷, z zastrzeżeniem odmiennych rozwiązań w konkretnym statucie
samorządu załogi przedsiębiorstwa.

W myśl art. 12 ust. 6 ustawy z 30 VIII 1996 r., jeżeli z jakichkolwiek
przyczyn ogólne zebranie pracowników (delegatów) nie dokona wyboru
przedstawicieli do pierwszego składu rady nadzorczej, nie będzie to stano-
wiło przeszkody do wpisania spółki do rejestru handlowego ani do podej-
mowania uchwał przez trzyosobową radę nadzorczą. Na tle powołanego
ostatnio przepisu powstaje wątpliwość odnośnie do jednoznacznego wyma-
gania (art. 11 ust. 1 ustawy), aby rada nadzorcza spółki powstałej
z komercjalizowanego przedsiębiorstwa państwowego była co najmniej pię-
cioosobowa. Można sądzić, że w warunkach określonych w art. 12 ust. 6
ustawy z 30 VIII 1996 r. na zasadzie wyjątku zdecydowano się na możli-
wość prawnie skutecznego działania rady nadzorczej w składzie jedynie
trzyosobowym. Nie wydaje się natomiast możliwe i prawnie dopuszczalne
"wyręczenie" ogólnego zebrania pracowników (delegatów) przez organ zało-
życielski w obsadzie dwóch mandatów zastrzeżonych dla pracowników
przekształcanego przedsiębiorstwa.

Pracownicy, którym powierzono mandat w radzie nadzorczej spółki po-
wstałej w wyniku komercjalizacji przedsiębiorstwa, obowiązani są do respe-
ktowania zakazów przewidzianych w art. 13 ust. 1 ustawy z 30 VIII 1996 r.
W szczególności chodzi tu o zakaz zajmowania się interesami konkurencyj-
nymi wobec macierzystej spółki, który to zakaz skonstruowany został nie-
mal identycznie, jak w art. 25a ustawy z 25 XII 1988 r. o działalności

²⁶ Stosownie do art. 11 ust. 2 ustawy z 30 VIII 1996 r. wobec braku w spółce z o.o. rady nadzorczej (nie musi być wybrana) prawo kontroli przysługuje wspólnikom lub upoważnionym przez nich osobom.

²⁷ Szerzej w sprawie podejmowania uchwał przez ogólne zebranie pracowników (delegatów) zob. M. Błażej-
czak, *Samorząd załogi przedsiębiorstwa*, Warszawa 1985, s. 235 i n.

gospodarczej²⁸. Przedmiotem zakazu dotyczącego członków rady nadzorczej jest również obejmowanie akcji lub udziałów w podmiotach gospodarczych tworzonych lub współtworzonych przez spółkę, chyba że akcje zostały dopuszczone do obrotu publicznego. Członkowi rady nadzorczej nie wolno również wykonywać zajęć, które "pozostawałyby w sprzeczności z ich obowiązkami albo mogłyby wywołać podejrzenie o stronnictwo lub interesowność"²⁹. Pojęcia "stronnictwa" i "interesowności" są szerokie i pojemne, a tym samym niejednoznaczne. Już z tego względu wydaje się celowe, aby w statucie spółki akcyjnej lub w uchwalonym na jego podstawie regulaminie dokonano bliższego dookreślenia rodzajów działań członków rady nadzorczej, które będą kwalifikowane jako "stronnictwo" bądź "interesowne". Wypada zwrócić uwagę, że art. 13 ust. 4 ustawy z 30 VIII 1996 r. ustawodawca nie zezwala członkom rady nadzorczej na równoczesne pełnienie funkcji z wyboru w zakładowej organizacji związkowej. Zakaz łączenia tych funkcji wydaje się w pełni zasadny. Rada nadzorcza jako organ konieczny spółki akcyjnej (fakultatywny w przypadku spółki z o.o.), a więc i jej członkowie muszą reprezentować i artykułować interesy spółki jako przedsiębiorcy i pracodawcy, podczas gdy opcja organów związku zawodowego jest z oczywistych względów propracownicza. Nie tylko potencjalny, ale zupełnie realny konflikt interesów nie sprzyja, a niekiedy wręcz wyklucza rzetelne pełnienie funkcji jednocześnie w obu wspomnianych wyżej organach kolegialnych.

Naruszenie chociażby jednego z przedstawionych zakazów ustawowych, jak również inne naganne zachowania pracownika - członka rady nadzorczej spółki, mogą być podstawą pozbawienia go mandatu w tym organie przed upływem kadencji³⁰.

Zbytek przez Skarb Państwa ponad połowy akcji (udziałów) spółki powstałej z komercjalizacji przedsiębiorstwa stwarza możliwość zmiany jej statutu (umowy spółki) w zakresie postanowień dotyczących powoływania (wyboru) i odwoływania członków rady nadzorczej z grona pracowników spółki. Ustawodawca uznał jednak za celowe utrzymanie zasady zapewnienia pracownikom określonej liczby mandatów w kolejnych składach rad nadzorczych, przy czym konkretną ilość tych mandatów uzależnia się od przewidzianego liczbowo w statucie składu omawianego organu spółki³¹. Wspomniane zmiany statutu (umowy) spółki muszą nadto uwzględniać dwie zasady związane z wyborem i odwoływaniem pracowników - członków rady nadzorczej:

- wybory są bezpośrednie i powszechne, dokonywane przez głosowanie tajne,
- walne zgromadzenie akcjonariuszy (udziałowców) związane jest wynikami głosowania przeprowadzonego w środowisku pracowniczym.

²⁸ Dz.U. 1988, Nr 41, poz. 324 z późn. zm.; szerzej w tej sprawie zob. Z. Niedbała, *Regulacja prawna nakazu zajmowania się interesami konkurencyjnymi*, Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny 1996, z. 3, s. 1 i n.

²⁹ Por. art. 13 ust. 1 pkt 4 ustawy z 30 VIII 1996 r.

³⁰ Stosownie do art. 12 ust. 5 ustawy komercjalizacyjnej udwołanie przedstawiciela pracowników ze składu rady nadzorczej przed upływem kadencji może nastąpić w wyniku głosowania w oparciu o wnioski w tej sprawie. Przez co najmniej 15% pracowników spółki.

³¹ Szczegółowe unormowanie składu liczbowego rad nadzorczych i ilości mandatów zastrzeżonych dla pracowników określa art. 14 ust. 1 ustawy z 30 VIII 1996 r.

Wybór pracownika do składu rady nadzorczej spółki niepomrotnie wzmacnia ochronę trwałości jego stosunku pracy ze spółką; w myśl art. 15 ustawy z 30 VIII 1996 r., pracownikowi spółki będącemu członkiem rady spółka nie może w okresie trwania kadencji, ani w okresie jednego roku po jej zakończeniu, wypowiedzieć stosunku pracy. Identyczny zakaz obejmuje również jednostronną zmianę warunków pracy lub płacy (wypowiedzenie zmieniające) na niekorzyść pracownika - członka rady pracowniczej spółki. Przewidziany w ostatnio powołanym przepisie bezwzględny zakaz wypowiedzania przez spółkę lub jednostronnej zmiany treści umowy o pracę, wydaje się co najmniej kontrowersyjny. Pełnienie z wyboru funkcji społecznej lub publicznej na gruncie dotychczasowych przepisów prawnych związane jest w y ł ą c z n i e z funkcjonowaniem w z g l ę d n e g o zakazu wypowiedzania definitywnego lub zmieniającego umowę o pracę mandatariuszom do tego rodzaju funkcji³². Można sądzić, że silniejsza ochrona prawna trwałości stosunków pracy członków rad nadzorczych powstałych w wyniku komercjalizacji przedsiębiorstw państwowych podyktowana jest tym, że w składzie rady stanowią oni mniejszość i mogą być przegłosowani przez członków tego organu nie będących pracownikami spółki. Nie wydaje się jednak, aby tego rodzaju argument można było uznać za wystarczający, a nawet zasadny.

O ile jednak przedstawione ostatnio rozwiązanie prawne (art. 15 ustawy) uznać można za nie w pełni przekonujące, o tyle daleko idące zastrzeżenia musi budzić unormowanie przyjęte w art. 16 ust. 1 omawianej ustawy. Stanowi on, że w powstałej w wyniku komercjalizacji przedsiębiorstwa spółce, która średniorocznie zatrudnia ponad 500 pracowników, jeden członek zarządu wybierany jest przez pracowników spółki. Członkowie zarządu spółki pełnią funkcje zarządzania i kierowania, a także reprezentowania tego podmiotu gospodarczego w stosunkach zewnętrznych. Już z tego choćby względu dobór składu członkowskiego zarządu musi być oparty na kryteriach fachowości, kompetencyjności, umiejętności organizatorskich itp. Wybór "swojego" przedstawiciela do zarządu spółki przez jej pracowników nie daje żadnych gwarancji kierowania się przy jego dokonywaniu co najmniej wspomnianymi powyżej kryteriami. Można natomiast z dużym prawdopodobieństwem przewidywać, że oczekiwania pracowników-wyborców wobec ich przedstawiciela do zarządu nie zawsze będą zgodne z długofalowymi zamierzeniami spółki jako podmiotu gospodarczego. Kierowanie się przez ustawodawcę swoistą iluzją "wspólnoty interesów" może w konsekwencji prowadzić do trudności decyzyjnych, a przynajmniej do różnorodnych konfliktów w łonie zarządu spółki³³.

³² Np. w odniesieniu do członków zarządów i komisji rewizyjnych zakładowych organizacji związkowych por. art. 32 ustawy z 23 V 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 55, poz. 234); w przypadku członków rady pracowniczej przedsiębiorstwa zob. art. 6 ust. 1 ustawy z 25 IX 1981 r. o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego (Dz.U. Nr 24, poz. 123 z późn. zm.); w przypadku członków rady nadzorczej por. art. 45 § 6 ustawy z 16 IX 1982 r. - prawo spółdzielcze.

³³ W celu ograniczenia wspomnianych zagrożeń celowe wydaje się, aby w statucie spółki, obok wymagań wynikających z art. 16 ust. 2 ustawy zamieścić postanowienia określające co najmniej minimalne kryteria kwalifikacyjne wobec członka zarządu wybieranego przez pracowników, a nadto zastrzec zakaz przewidziany dla członków rady nadzorczej w art. 13 ust. 4 ustawy.

V. Prywatyzacja pośrednia sprowadza się do zbywania należących do Skarbu Państwa akcji lub udziałów spółek powstałych w wyniku komercjalizacji przedsiębiorstw państwowych. Podobnie jak ustawa z 13 VII 1990 r., również omawiana ustawa przyznaje pracownikom prawo do nieodpłatnego nabycia akcji (udziałów) Skarbu Państwa, tym razem w ilości 15% tychże walorów. Należy przyjąć, że wspomniane 15% stanowi górną granicę akcji (udziałów) Skarbu Państwa, które mogą być nieodpłatnie nabyte przez pracowników prywatyzowanego przedsiębiorstwa. Wynika to dość wyraźnie z treści zastrzeżeń poczynionych w art. 36 ust. 2 i 3 omawianej ustawy uzależniających wartość nominalną akcji (udziałów) przeznaczonych do nieodpłatnego nabywania przez pracowników od liczby pracowników oraz wysokości średnich miesięcznych wynagrodzeń w sektorze przedsiębiorstw w okresie 6 miesięcy poprzedzających nabywanie akcji (udziałów). Należy zwrócić uwagę na wyraźne preferencje w zakresie nominalnej wartości akcji (udziałów) nieodpłatnie udostępnianych pracownikom w tych skomercjalizowanych przedsiębiorstwach, które w dacie ich wykreślenia z rejestru sądowego legitymowały się uregulowaniem swoich zobowiązań publiczno-prawnych³⁴. Realizacja prawa pracowników do nieodpłatnego nabywania akcji (udziałów) wymaga jednak z ich strony dochowania niezbędnych aktów staranności. Stosownie do art. 38 ust. 1 wskazane uprawnienie pracowników powstaje z dniem zbycia przez Skarb Państwa w jeden ze sposobów przewidzianych w art. 33 ust. 1. Zarazem jednak uprawnienie to *w y g a s a* po upływie 6 miesięcy od dnia zbycia przez Skarb Państwa pierwszych akcji według zasad oznaczonych w ostatnio powołanym przepisie. Oznacza to, że pracownik, który (bez względu na przyczynę) nie dotrzymał wspomnianego terminu, a więc nie złożył zarządowi spółki oświadczenia woli o zamiarze objęcia akcji, bezpowrotnie traci takie uprawnienie. Wobec przyjęcia w art. 38 ust. 1 ustawy konstrukcji terminu zawitego nie ma możliwości, po jego upływie na "dobrowolne" spełnienie świadczenia przez spółkę na rzecz pracownika, a więc nieodpłatnego przekazania mu określonej w statucie ilości akcji. Objęte przez pracowników nieodpłatnie akcje mogą być przez nich zbywane, nie wcześniej jednak niż przed upływem dwóch lat do zbycia przez Skarb Państwa pierwszych akcji na zasadach określonych w art. 33 ust. 1 ustawy³⁵.

Ustawa przyjęła zasadę ograniczenia prawa pracownika do nieodpłatnego nabywania akcji tylko do jednej spółki powstałej w drodze komercjalizacji przedsiębiorstwa. Jest tak również wówczas, gdy w datach wykreślenia przedsiębiorstw z rejestru pracownik pozostawał w stosunku pracy z więcej niż z jednym z nich. Z tego też względu w treści oświadczenia o zamiarze nieodpłatnego objęcia akcji zainteresowany pracownik musi potwierdzić, że z tego rodzaju uprawnienia nie skorzystał w innej spółce powstałej z komercjalizacji przedsiębiorstwa.

VI. Przedstawione w tym artykule rozważania na tle ustawy z 30 VIII 1996 r. przedstawiają szereg elementów sytuacji prawnej pracowników

³⁴ Ustawa zobowiązuje Ministra Skarbu do szczegółowego określenia w drodze rozporządzenia trybu nieodpłatnego nabywania akcji przez pracowników.

³⁵ Wspomniany okres karencyjny dla członków zarządu spółki wybranych przez pracowników wynosi 3 lata.

komercjalizowanych i prywatyzowanych przedsiębiorstw. Należy jednak zwrócić uwagę, że na gruncie omawianej ustawy pojęcie uprawnionego pracownika obejmuje ponadto trzy kategorie osób:

- a) byłych pracowników skomercjalizowanego przedsiębiorstwa, którzy pracowali w nim co najmniej 10 lat, a rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło na skutek przejścia na emeryturę lub rentę (zarówno wypadkową, jak i z ogólnych przyczyn);
- b) byłych pracowników legitymujących się co najmniej dziesięcioletnim stażem pracy, jeżeli rozwiązanie ich stosunku pracy nastąpiło w trybie tzw. zwolnień grupowych, a więc z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 ustawy z 28 XII 1989 r.³⁶;
- c) osoby, które w dacie wykreślenia przedsiębiorstwa z rejestru były stroną umowy o zarządzanie w rozumieniu i na zasadach określonych w art. 45a i n. ustawy z 25 IX 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych. Ponieważ według art. 45a ust. 1 tej ustawy stroną tego rodzaju umowy może być zarówno osoba fizyczna, jak i prawna, należy przyjąć, iż "uprawnionym pracownikiem" w świetle art. 2 pkt 5b ustawy z 30 VIII 1996 r. jest również osoba prawna, która zawarła umowę o zarządzanie przedsiębiorstwem.

Analiza przepisów omawianej ustawy skłania do uznania, iż tzw. inni "uprawnieni pracownicy" uzyskali jedynie uprawnienia do nieodpłatnego nabywania akcji (udziałów) na zasadach zastrzeżonych dla pracowników. Byli pracownicy (emeryci, renciści, pracownicy zwolnieni w trybie grupowym), o ile spełniają warunki do nieodpłatnego objęcia akcji (udziałów) winni w tej mierze złożyć zarządowi spółki oświadczenie w terminie 6 miesięcy od daty zarejestrowania spółki pod rygorem utraty wspomnianych uprawnień³⁷. Przepisy ustawy z 30 VIII 1996 r. nie dają natomiast podstaw dla przyznania osobom oznaczonym w przepisie art. 2 pkt 5 b i c, zarówno biernego, jak i czynnego prawa wyborczego do rady nadzorczej, jak i zarządu spółki powstałej z komercjalizacji przedsiębiorstwa.

LEGAL SITUATION OF EMPLOYEES OF STATE OWNED ENTERPRISES UNDER COMMERCIALIZATION AND PRIVATIZATION PROCESS

S u m m a r y

The Author analyses legal situation that emerged after coming into force of the law of 30.08.1996 on commercialization and privatization of State owned enterprises. Two types of privatization are discussed: indirect and direct. When describing commercialization of an enterprise the Author focuses on changes within the structure of agencies of the economic subject transformed.

³⁶ Dz.U. 1990, Nr 4, poz. 14 z późn. zm.

³⁷ Należy przyjąć, że osoby fizyczne lub prawne związane z komercjalizowanym przedsiębiorstwem umową o zarządzanie, dla zachowania uprawnień do nieodpłatnego nabycia akcji winny dochować aktów staranności przewidzianych dla pracowników w art. 38 ust. 1 ustawy.

He cites what kinds of individuals and on what conditions - in the light of the above law - are authorized to gratuitously purchase stocks (shares) of their own enterprises. This involves not only present employees but also all retired persons, other pensioners and, finally, employees dismissed from work on group principle. The Author stresses also that according to the dispositions of the law persons cited in article 2 points 5b and 5c are not granted passive nor active election law to the supervisory board and to the administration board of the company emerged from the commercialized enterprise.