

# Rozdział I. Pojęcie akcjonariatu pracowniczego i jego istota z punktu widzenia prawa pracy

## § 1. Pojęcie i formy akcjonariatu pracowniczego

Podjmując rozważania nad definicją pojęcia **akcjonariatu pracowniczego**, który określa się również powszechnie mianem **własności pracowniczey**, należy na wstępie nadmienić, że stanowi ono polski odpowiednik analogicznych terminów stosowanych już wcześniej w krajach, gdzie opisywane zjawisko rozwinęło się wcześniej niż w Polsce, przede wszystkim w USA (*employee stock ownership, employee ownership*)<sup>1</sup> i we Francji (*l'actionnariat salarié*). W odniesieniu do realiów polskich zastosowanie terminu „akcjonariat pracowniczny” może wszakże budzić wątpliwości terminologiczne, sugeruje bowiem zawężenie zastosowania tego pojęcia do spółek akcyjnych, gdyż kapitał w spółkach z ograniczoną odpowiedzialnością składa się z udziałów<sup>2</sup>. Jednakże wysunięta w polskiej literaturze propozycja alternatywnego dla akcjonariatu pracowniczego pojęcia pracowniczych udziałów kapitałowych nie została podjęta w piśmiennictwie<sup>3</sup>. Podobny problem dotyczy terminu „własność pracownicza”, który jak wspomniano, stosuje się na świecie zamiennie z pojęciem akcjonariatu pracowniczego. Warto zwrócić uwagę na to, że pracownicy mogą być właścicielami części przedsiębiorstwa, które niekoniecznie musi być spółką kapitałową, ale na przykład spółdzielnią pracy. Mimo pewnych nieścisłości poszukiwanie nowych terminów dla akcjonariatu pracowniczego i własności pracowniczey wydaje się z góry skazane na niepowodzenie ze względu

---

<sup>1</sup> W języku angielskim funkcjonuje również pojęcie *employee share ownership*. Pojęcie *stock* jest używane w odniesieniu do akcji w USA, ale ten sam wyraz w języku angielskim używanym w Wielkiej Brytanii jest określaný częściej jako *share*.

<sup>2</sup> M. Leski, Akcjonariat pracowniczny w Polsce, PiZS 2012, Nr 8, s. 7.

<sup>3</sup> J. Baehr, Spółka z udziałem kapitałowym pracowników, Warszawa–Poznań 1993, s. 7.

na długoletnią już tradycję ich stosowania w naszym kraju i wspomnianą obcojęzyczną etymologię.

W możliwie szerokim, globalnym ujęciu, akcentującym wszakże w głównej mierze aspekty ekonomiczne akcjonariatu pracowniczego, można go określić jako formę długookresowej partycypacji kapitałowej pracowników w majątku przedsiębiorstwa, w którym są oni zatrudnieni, przynoszącą zwiększenie indywidualnych zysków (dochodów) pracownika i udział w rozwoju oraz we wzroście wartości przedsiębiorstwa<sup>4</sup>.

Wypracowanie analogicznej, uniwersalnej definicji własności pracowniczej na gruncie prawa stwarza znacznie więcej komplikacji. W zakresie stosowania konkretnych rozwiązań prawnych, określanych ogólnie mianem akcjonariatu pracowniczego, mamy bowiem do czynienia z wachlarzem zróżnicowanych wariantów. Wynikają one przede wszystkim zarówno z różnic między systemami prawa anglosaskiego (*common law*) i kontynentalnego (*ius civile*), jak również z odmiennych doświadczeń historycznych w rozwoju własności pracowniczej w wielu krajach.

W powyższym kontekście rozważania nad definicją prawną akcjonariatu pracowniczego lepiej prowadzić w odniesieniu do konkretnego systemu prawnego (w przypadku niniejszej rozprawy – systemu prawa polskiego), nie pomijając pewnych cech własności pracowniczej, które można uznać za uniwersalne.

W polskiej literaturze prawniczej można zaobserwować wyraźny deficyt rozważań nad pojęciem akcjonariatu pracowniczego, co nie dziwi na tle nikłego zainteresowania doktryny całością problematyki uczestnictwa pracowników w kapitale spółek. Wśród nielicznych prób definiowania powyższego pojęcia warto zwrócić uwagę na propozycję C. Kosikowskiego, według którego akcjonariat pracowniczy jest formą ułatwiającą nabycie przez pracowników akcji „przedsiębiorstwa” (nie tylko państwowego)<sup>5</sup>. Z kolei według M. Gładoch

---

<sup>4</sup> Por. M. Kozłowski, *Pracownicza partycypacja finansowa. Geneza, uwarunkowania rozwoju, rezultaty*, Łódź 2013, s. 43; por. *Akcjonariat pracowniczny. Przewodnik dla przedsiębiorców i pracowników*. Warszawa 2011, <http://www.mg.gov.pl/files/upload/8435/Akcjonariat%20pracowniczny.%20Przewodnik.pdf><http://www.mg.gov.pl/files/upload/8435/Akcjonariat%20pracowniczny.%20Przewodnik.pdf>, s. 3 (data dostępu: 1.12.2014 r.).

<sup>5</sup> C. Kosikowski, M. Śniegucki, *Komercjalizacja i prywatyzacja przedsiębiorstw państwowych*. Komentarz, Warszawa 1997, s. 123.

własność pracownicza oznacza bezpłatne lub uprzywilejowane nabycie akcji lub udziałów spółki kapitałowej<sup>6</sup>.

Nieco szerszą definicję, odzwierciedlającą złożony charakter akcjonariatu pracowniczego, proponuje z kolei *J. Wrątny*. Według tego autora ze zjawiskiem akcjonariatu pracowniczego mamy do czynienia wówczas, gdy na podstawie obligacji wynikających z obowiązujących przepisów lub innych motywów udostępnia się pracownikom akcje na zasadach preferencyjnych w stosunku do wyceny rynkowej<sup>7</sup>. Przytoczona definicja trafnie ujmuje najistotniejsze cechy akcjonariatu pracowniczego w spółkach akcyjnych. Przede wszystkim wskazuje na podstawę prawną programu własności pracowniczej, która może wynikać z ustawy lub wewnętrznych regulacji. Z kolei pojęcie udostępnienia zawiera różne formuły wejścia w posiadanie akcji (objęcie akcji nowej emisji lub nabycie akcji już wyemitowanych). Udostępnienie może również polegać na wsparciu finansowym spółki pracodawcy w celu objęcia lub nabycia akcji przez jej pracowników. Z kolei zasady preferencyjne wobec wyceny rynkowej oznaczają bonifikatę przy nabyciu akcji, której wartość stanowi korzyść majątkową pracownika.

Powyższa definicja pomija wszakże kwestię pracowniczych udziałów w kapitale spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, które w naszym kraju również zalicza się do akcjonariatu pracowniczego. Oczywiście można przyjąć, że ów zabieg ma charakter pewnego uproszczenia, wynikającego poniekąd z faktu, że programy akcjonariatu pracowniczego, czyli plany preferencyjnego nabycia czy objęcia ułamkowej części kapitału spółki pracodawcy (lub innej spółki z grupy kapitałowej) przez pracowników, dotyczą zazwyczaj spółek akcyjnych<sup>8</sup>. Możliwe uzupełnienie powyższej definicji o udostępnienie udziałów w spółkach z ograniczoną odpowiedzialnością byłoby jednak zabiegiem dalece niewystarczającym. Warto bowiem zwrócić uwagę na to, że w tego rodzaju spółkach geneza własności pracowniczej najczęściej jest inna niż w przypadku spółek akcyjnych. Programy nabycia lub objęcia udziałów spółki z ograniczoną odpowiedzialnością przez pracowników, w trakcie jej funkcjonowania, należą do rzadkości. Zazwyczaj akcjonariat pracowniczy w ramach tych spółek powstaje w wyniku założenia przez grupę pracowników spółki z ograniczoną

---

<sup>6</sup> *M. Gładoch*, Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem w Polsce. Problemy teorii i praktyki na tle prawa wspólnotowego, Toruń 2008, s. 17.

<sup>7</sup> *J. Wrątny*, Partycypacja pracownicza, [w:] *K. Baran* (red.), System prawa pracy, tom V – Zbiorowe prawo pracy, Warszawa 2014, s. 904.

<sup>8</sup> Jedynie do spółek akcyjnych odnoszą się specjalne regulacje dopuszczające różne formy preferencji w zakresie nabycia lub objęcia akcji przez pracowników, o czym szerzej w rozdziale VI.

odpowiedzialnością, która następnie przejmuje na zasadach preferencyjnych majątek przedsiębiorstwa, gdzie są ci pracownicy zatrudnieni. Przykładem takiego rozwiązania są spółki pracownicze powoływane w ramach prywatyzacji bezpośredniej<sup>9</sup>.

W świetle powyższych rozważań można stwierdzić, że przez pojęcie akcjonariatu pracowniczego rozumielibyśmy sytuację, gdy na podstawie obligacji wynikających z obowiązujących przepisów lub innych motywów udostępnia się pracownikom akcje (udziały) na zasadach preferencyjnych w stosunku do wyceny rynkowej, jak również sytuację, gdy na analogicznych zasadach udostępnia się majątek przedsiębiorstwa spółce z udziałem pracowników<sup>10</sup>.

W celu uzyskania pełniejszego obrazu zjawiska akcjonariatu pracowniczego warto powyższą analizę pojęciową wzbogacić o skrótowe, z konieczności na tym etapie rozważań, zasygnalizowanie panoramy zagadnień z nim powiązanych, które będą szerzej omawiane w kolejnych rozdziałach niniejszej rozprawy.

W pierwszej kolejności warto wskazać, że beneficjentami rozwiązań w zakresie akcjonariatu pracowniczego są z reguły osoby legitymujące się **statusem pracowniczym**. Dopuszczenie do programów własności pracowniczey innych interesariuszy spółki, np. byłych pracowników albo osób współpracujących ze spółką na podstawie umów cywilnoprawnych, jest zazwyczaj krytykowane jako niezgodne z powszechnie przyjętą ideą akcjonariatu pracowniczego<sup>11</sup>.

W ramach programu udostępnia się pracownikom udziały kapitałowe w spółce, którymi są akcje spółki akcyjnej lub udziały w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością. Jak już zaznaczono, akcjonariat pracowniczy dotyczy zatem jedynie spółek kapitałowych, przy czym w przeważającej większości programy własności pracowniczey są wszakże realizowane w spółkach akcyjnych, stąd zazwyczaj przy opisywaniu tych programów stosuje się nomenklaturę właściwą dla tego typu spółek. Wejście we własność akcji lub udziałów stwarza pracownikom możliwość uzyskania kolejnych korzyści, wynikających ze wzrostu ich wartości oraz z pobierania pożytków z tego prawa w postaci dywidendy. Oczywiście należy pamiętać o tym, że pracownik jako udziałowiec ponosi rów-

---

<sup>9</sup> Zagadnienie spółek pracowniczych omówiono w rozdziale V.

<sup>10</sup> W podobny sposób zagadnienie opisuje J. Baehr, który jednak odżegnuje się od pojęcia akcjonariatu pracowniczego jako terminu bardziej socjologicznego niż prawnego (J. Baehr, Spółka z udziałem..., s. 7).

<sup>11</sup> Sytuacja tego rodzaju zdarza się w przypadku nieodpłatnego nabycia akcji spółek prywatyzowanych. Szerzej na temat kręgu osób uprawnionych do nieodpłatnego nabycia akcji będzie mowa w rozdziale IV.

niez ryzyko związane z własnością akcji lub udziałów. Ich wartość rynkowa może bowiem ulec obniżeniu, a gdy spółka nie osiągnie w danym roku dodatniego wyniku finansowego, co do zasady, dywidendy nie są udziałowcom wypłacane.

Udostępnianie akcji lub udziałów w ramach programów akcjonariatu pracowniczego polega na oferowaniu pracownikom objęcia akcji lub udziałów nowej emisji lub nabycia akcji lub udziałów już wyemitowanych. W obu przypadkach udziały kapitałowe spółek są oferowane na zasadach preferencyjnych. Istota preferencji polega zazwyczaj na objęciu bądź zakupie akcji lub udziałów po cenie niższej niż ich rynkowa wycena, a niekiedy nawet nieodpłatnie. Uprzywilejowanie pracowników może przybrać również inny charakter, np. oznacza możliwość uzyskania od spółki pracodawcy na preferencyjnych warunkach wsparcia finansowego nabycia lub objęcia jej akcji (niskie oprocentowanie udzielonej przez spółkę pożyczki czy rozłożenie jej zwrotu na raty dogodnie dla pracownika). W powyższym kontekście warto dodać, że na świecie plany akcjonariatu pracowniczego są często finansowane z kredytów bankowych, przyznawanych na preferencyjnych warunkach.

Jak już zaznaczono, własność pracownicza, zwłaszcza w spółkach z ograniczoną odpowiedzialnością, może być wykreowana przez udostępnienie na zasadach preferencyjnych całości lub części majątku przedsiębiorstwa spółce założonej przez pracowników. W warunkach polskich tego typu rozwiązania były stosowane przy prywatyzacji bezpośredniej (tzw. leasing pracowniczy lub sprzedaż przedsiębiorstwa na raty) przedsiębiorstw państwowych. Są również dopuszczalne w ramach upadłości likwidacyjnej, polegającej na sprzedaży przedsiębiorstwa upadłego spółce pracowniczej. Kwestie te będą szerzej omawiane w rozdziałach IV–VI niniejszej rozprawy.

Zazwyczaj w ramach programów akcjonariatu pracowniczego pracownicy stają się właścicielami akcji (udziałów) spółki, która jest ich pracodawcą. Jednakże stosowane są również inne rozwiązania. Przykładowo w międzynarodowych grupach kapitałowych pracownicy spółek zależnych, mających siedzibę w Polsce, nabywają lub obejmują akcje spółki matki. W takich przypadkach wprawdzie między beneficjentem programu a spółką matką nie ma formalnej więzi pracownik – pracodawca, ale istnieje powiązanie natury faktycznej, ekonomicznej między tymi podmiotami, które na płaszczyźnie nieformalnych zależności przypomina stosunek pracy. Szerzej powyższe zagadnienie zostanie omówione w dalszej części niniejszego rozdziału, to jest przy okazji rozważań dotyczących zagadnienia akcjonariatu pracowniczego z perspektywy prawa pracy.

Akcje (udziały) objęte lub nabyte przez załogę zasadniczo podlegają okresowej karencji dotyczącej ich sprzedaży. Celem takiego rozwiązania, stosowanego również w innych niż polski systemach prawa, jest przeciwstawienie się powszechnej tendencji do wyzbywania się akcji lub udziałów pracowniczych (wówczas nie jest spełniony cel programu, a jest nim, oprócz upowszechnienia własności, długookresowe związanie pracowników ze spółką, dla której świadczą pracę).

Podmiotem udostępniającym akcje lub udziały pracownikom jest zazwyczaj spółka pracodawca. W polskich realiach sytuacja taka zdarza się przykładowo w przypadku objęcia przez załogę akcji nowej emisji, odkupu przez nią od spółki nabytych przez tę spółkę uprzednio akcji własnych (art. 362 KSH). Bywa jednak i tak, że akcje wcześniej wyemitowane są oferowane przez akcjonariusza spółki pracodawcy, czyli podmiot wobec niego dominujący. Może to być inna spółka kapitałowa ewentualnie inna osoba prawna lub fizyczna w przypadku prywatyzacji, w szczególności Skarb Państwa.

Warto również zasygnalizować, że akcjonariat pracowniczy w świecie występuje w dwóch formach: bezpośredniej i pośredniej. Własność bezpośrednia, z którą mamy do czynienia w Polsce, polega na obejmowaniu przez pracowników akcji w spółkach we własnym imieniu i na własny rachunek. Rodzime rozwiązania prawne w tym zakresie będą stanowiły przedmiot rozważań w rozdziałach IV–VI. W przypadku drugiego z wymienionych rodzajów własności pracowniczey w stosunek prawny między pracownikiem a spółką zaangażowany jest fundusz powierniczy (*trust*). „Ojczyzną” akcjonariatu pracowniczego o charakterze pośrednim są Stany Zjednoczone. Podobne rozwiązania zostały również wprowadzone w wielu innych krajach, głównie europejskich. Ogólny zarys tego typu własności pracowniczey na przykładzie amerykańskiego *Employee Stock Ownership Plan* (ESOP) zostanie przedstawiony w rozdziale III<sup>12</sup>. Instytucja *trustu* jest nieznaną w polskim systemie prawa, co stanowi naturalną przeszkodę w kreowaniu własności pracowniczey w formie pośredniej. Wprawdzie w literaturze wskazuje się na możliwość posłużenia się – zamiast funduszem powierniczym – stowarzyszeniem, fundacją czy wewnętrzną spółką pracowniczą, ale sugerowane rozwiązania nie znalazły jak dotąd szerszego zastosowania w praktyce<sup>13</sup>.

---

<sup>12</sup> Por. M. Kozłowski, *Pracownicza...*, s. 44; B. Błaszczyk, *Pierwsze lata prywatyzacji w Polsce (1989–1991). Dylematy koncepcji i realizacji*, Warszawa 1993, s. 24.

<sup>13</sup> B. Błaszczyk, *Pierwsze lata ...*, s. 25; zob. również uchw. SN(7) z 2.2.1994 r., III CZP 183/93, PPH 1995, Nr 1, zgodnie z którą celem fundacji ustanowionej przez przedsiębiorstwo państwowe może być udzielanie pracownikom tego przedsiębiorstwa oprocentowanych pożyczek na zakup

Od programów akcjonariatu pracowniczego należy odróżnić **opcje na akcje**. Opcje na akcje dają pracownikom prawo do żądania, w określonym czasie lub konkretnym dniu, sprzedaży akcji w określonej liczbie lub wartości po z góry określonej cenie<sup>14</sup>. Plany opcyjne mogą zatem prowadzić do uzyskania statusu akcjonariuszy przez pracowników uprawnionych z opcji, tak jak zdarza się to w przypadku programów akcjonariatu pracowniczego (stąd często są kojarzone z tymi programami). Jednakże podstawowa różnica między tymi programami polega na tym, że opcje na akcje są adresowane przede wszystkim do kluczowych pracowników, zwłaszcza menedżerów spółki, a nie do ogółu załogi. Ponadto celem planów opcyjnych nie jest długoterminowy udział pracowników w kapitale spółki, ale uzyskanie przez nich maksymalnych korzyści finansowych w możliwie krótkim czasie. Dlatego uprawniony pracownik zazwyczaj ma możliwość zrealizowania samego zysku z opcji (uzyskania różnicy między ceną nabycia a ceną rynkową akcji) jeszcze przed terminem przewidzianym do nabycia akcji. Pracownik może również sprzedać akcje niezwłocznie po zrealizowaniu prawa z opcji, gdyż w tego typu programach zazwyczaj nie wprowadza się ograniczeń czasowych odnośnie do zbycia akcji<sup>15</sup>.

W ramach pojęcia akcjonariatu pracowniczego mieści się również zagadnienie **spółek pracowniczych**. Przechodząc do opisu tego typu podmiotów, warto na wstępie zwrócić uwagę na to, że zazwyczaj w ramach planów akcjonariatu pracowniczego pracownicy jako właściciele uzyskują mniejszościowy udział w kapitale spółki<sup>16</sup>. Niekiedy jednak udział załogi jest znaczący na tyle, że ma ona wyraźny wpływ na zarządzanie spółką. Właśnie tego typu podmioty są określane w literaturze mianem spółek pracowniczych. Najczęściej spółki pracownicze są powoływane w celu ratowania upadających przedsiębiorstw<sup>17</sup> albo w ramach procesów prywatyzacyjnych<sup>18</sup>.

---

udziałów w spółce, mającej wykupić lub wydzierżawić to przedsiębiorstwo, lub w spółkach powstałych w wyniku restrukturyzacji innych, określonych rodzajowo jednostek; przykład konkretnej koncepcji ESOP, opartej na rozwiązaniach dostępnych w naszym systemie prawnym, został zaprezentowany w zakończeniu.

<sup>14</sup> A. Chłopecki, *Opcje i transakcje terminowe. Zagadnienia prawne*, Warszawa 2001, s. 2; M. Gutowski, *Umowa opcji*, Warszawa 2003, s. 16–17.

<sup>15</sup> S. Borkowska, *Strategie...*, s. 375; M. Kozłowski, *Pracownicza...*, s. 50.

<sup>16</sup> J. Baehr, *Spółka z udziałem...*, s. 6.

<sup>17</sup> Zob. przypadek huty Weirton w USA, opisany w rozdziale III, i spółek pracowniczych w polskim obecnym prawie upadłościowym (wcześniej prawo upadłościowe i naprawcze opisane w rozdziale VI).

W literaturze można spotkać różne ujęcia istoty spółek pracowniczych. W najszerszym rozumieniu są to wszystkie spółki z udziałem pracowników, niezależnie od wielkości tego udziału<sup>19</sup>. Takie ujęcie proponuje też *H. Izdebski*, według którego „[...] przez spółki pracownicze rozumieć się będzie spółki kapitałowe, w których uczestniczą jako wspólnicy albo akcjonariusze ich pracownicy – z tym że udział ten nastąpił w wyniku wniesienia do spółki odpowiedniego wkładu kapitałowego albo zawarcia odpowiedniej wzajemnej (tj. dokonanej za odpłatnością) umowy nabycia udziałów albo akcji (a nie tylko skorzystania z ustawowego uprawnienia nieodpłatnego nabycia) [...]”<sup>20</sup>.

Wąskie rozumienie spółek pracowniczych sprowadza je do podmiotów zaprojektowanych na wzór spółdzielni, gdzie udziałowcami mogliby być tylko pracownicy danej spółki, a głosowania na walnym zgromadzeniu przebiegać miałyby zgodnie z zasadą „jeden głos – jeden akcjonariusz”, niezależnie od wartości i liczby akcji lub udziałów przysługujących określonemu pracownikowi<sup>21</sup>. Na tym tle rozsądny wydaje się postulat *Z. Kubota*, aby pojęcie spółek pracowniczych zastrzec dla spółek, w których pracownicy mieliby realną władzę połączoną zazwyczaj z większością kapitału. Taka spółka nie stanowiłaby nowego rodzaju spółki handlowej, wyróżniałaby się jedynie dominacją czynnika pracowniczego. Za to spółki, w których obok pracowników udziały mieliby jej menedżerowie, można by określać mianem spółek pracowniczo-menedżerskich lub menedżerskich, w zależności od stopnia skupienia własności i władzy w spółce w rękach osób nią zarządzających<sup>22</sup>.

Powyższa koncepcja uporządkowania terminologii związanej ze spółkami pracowniczymi nie znalazła szerszego uznania wobec powszechnego utożsamiania w Polsce spółek pracowniczych z tzw. spółkami leasingowymi lub leasingującymi<sup>23</sup>. W rozumieniu ustaw prywatyzacyjnych są to spółki utworzone

---

<sup>18</sup> Zagadnienie spółek pracowniczych, zwanych również w literaturze leasingowymi lub leasingującymi (od umowy, na podstawie której otrzymują mienie do odpłatnego korzystania), w ramach prywatyzacji bezpośredniej (likwidacyjnej) opisano w rozdziałach IV i V.

<sup>19</sup> Por. *S. Włodyka*, Spółki z udziałem pracowników, [w:] *S. Włodyka* (red.), *Prawo spółek handlowych*, tom 2, Warszawa 2012, s. 1527 i n.

<sup>20</sup> *H. Izdebski*, Prawne narzędzia tworzenia spółki pracowniczego, [w:] *Spółki pracowniczego. Przepis na sukces*, Warszawa 2014, s. 34. Dokument dostępny na: [http://spolkipracownicze.pl/pliki/spolki\\_pracownicze.pdf](http://spolkipracownicze.pl/pliki/spolki_pracownicze.pdf) (data dostępu: 1.5.2014 r.).

<sup>21</sup> Por. *Z. Kubot*, Spółki pracowniczego (pojęcie i rodzaje), *PiZS* 1992, Nr 2, s. 11.

<sup>22</sup> *Ibidem*, s. 12; por. *A. Matuszewska-Pierzynka*, Miejsce spółek pracowniczego w prywatyzacji polskich przedsiębiorstw państwowych, *Acta Universitatis Lodziensis, Folia Oeconomica* 2010, Nr 236, s. 161.

<sup>23</sup> *Z. Kubot*, Spółki pracowniczego i spółki menedżerskie, *Zielona Góra* 1993, s. 29.



z udziałem minimum połowy pracowników przedsiębiorstwa, które w ramach prywatyzacji bezpośredniej (likwidacyjnej) otrzymują następnie od Skarbu Państwa mienie tego przedsiębiorstwa do odpłatnego korzystania<sup>24</sup>. Pracownicy nie muszą zatem w takich spółkach dysponować większością w kapitale zakładowym ani w inny sposób jej kontrolować. Aby uniknąć nieporozumień, proponuje się niekiedy wobec spółek, w których pracownicy mają przewagę we własności i władzy, używać pojęcia „spółki czysto pracownicze”<sup>25</sup>.

Popularne rozumienie spółek pracowniczych – jako spółek z udziałem większości załogi, bez konieczności uzyskania przez nią kontroli nad spółką – zostało ugruntowane przez ustawodawcę przez wprowadzenie pojęcia spółki pracowniczej do prawa upadłościowego. Według art. 324 PrUpad spółka pracownicza to spółka z udziałem ponad połowy pracowników upadłego będącego spółką handlową z udziałem Skarbu Państwa. Wspomniany przepis nie odnosi się zaś do kwestii władzy w tej spółce, która może należeć zarówno do jej pracowników, jak i menedżerów czy też osób trzecich<sup>26</sup>.

W świetle powyższych rozważań wypada się zgodzić z *P. Ruskowskim*, że w warunkach polskich przez spółkę pracowniczą należy rozumieć spółkę prawa handlowego, w której pracownicy i menedżerowie mają istotny pakiet akcji lub udziałów (na przykład powyżej 25%), a spółka ta może też być założona w szczególności w celu nabycia zorganizowanych części przedsiębiorstwa lub majątku w procesie prywatyzacji metodą bezpośrednią<sup>27</sup>.

## § 2. Akcjonariat pracowniczy w świetle prawa pracy

### I. Tło rozważań. Ujęcie własności pracowniczej w naukach ekonomicznych

Przed podjęciem refleksji nad kwestią charakteru prawnego zjawiska akcjonariatu pracowniczego warto spojrzeć na rozważane zagadnienie z punktu widzenia nauk ekonomicznych. Takie podejście wydaje się właściwe nie tylko

---

<sup>24</sup> *Ibidem*, s. 18.

<sup>25</sup> S. *Włodyka*, Spółki z udziałem pracowników..., s. 1528; Z. *Kubot*, Spółki pracownicze i spółki menedżerskie..., s. 19.

<sup>26</sup> Szerzej o roli spółki pracowniczej w postępowaniu upadłościowym w rozdziale VI.

<sup>27</sup> P. *Ruskowski*, Prywatyzacja pracownicza wobec wyzwań gospodarczych i politycznych, s. 15–16. Dokument dostępny na: <http://spolkipracownicze.pl/index.php/poradniki/42-spolki-pracownicze-przepis-na-sukces>, (data dostępu: 1.5.2014 r.).

ze względu na niedostatek opracowań odnoszących się do własności pracowniczey w ramach literatury prawniczej. Ujęcie ekonomiczne wskazuje mianowicie na cel gospodarczy, dla którego tworzone są programy akcji pracowniczych. Dopiero ten szerszy kontekst daje właściwe tło do omówienia akcjonariatu pracowniczego na gruncie nauk prawnych.

Z punktu widzenia ekonomii własność pracownicza jest zatem postrzegana jako instrument poprawy efektywności przedsiębiorstw, rozumianej jako optymalna relacja między nakładami a kosztami. Stanowi „[...] narzędzie zapewniające wspólne, aktywne działanie dla osiągnięcia celów ekonomicznych organizacji gospodarczych [...]”<sup>28</sup>. Innymi słowy, celem akcjonariatu pracowniczego z perspektywy pracodawcy jest motywowanie pracowników do bardziej wydajnej, twórczej i innowacyjnej pracy, co w dalszej perspektywie przekłada się na wzrost efektywności, rozumianej w szczególności jako zysk podmiotu zatrudniającego<sup>29</sup>. Akcje czy udziały pracownicze w powyższym kontekście określane są jako „[...] wynagrodzenie w formie własnościowego bodźca długoterminowego [...]”<sup>30</sup>. Udziały kapitałowe udostępniane załodze jawią się zatem jako wynagrodzenie za pracę, która ma być wykonana w przyszłości i zgodnie z oczekiwaniem pracodawcy będzie bardziej efektywna od pracy wykonywanej przed przyznaniem świadczenia motywacyjnego.

Innym podejściem prezentowanym w literaturze ekonomicznej, odzwierciedlającym punkt widzenia pracowników, jest traktowanie przyznawanych załodze akcji (udziałów) jako dochodów z pracy o charakterze odroczonym. Odroczenie polega na tym, że pracownik uzyskuje dochód w formie gotówkowej dopiero w wyniku sprzedaży nabytych od pracodawcy akcji lub udziałów. Celem akcjonariatu pracowniczego jest w tym ujęciu zabezpieczenie socjalne pracownika i jego rodziny na wypadek wystąpienia trudnych sytuacji życiowych, jak np. utrata pracy, pogorszenie stanu zdrowia czy śmierć. Źródłem gromadzonego przez pracownika majątku w formie akcji są oszczędności wynikające z niewypłaconego pracownikowi wynagrodzenia w formie gotówkowej<sup>31</sup>. Niewypłacone wynagrodzenie nie oznacza potrącenia jakiejś kwoty z umówionego wynagrodzenia, akcje dla załogi są bowiem finansowane

---

<sup>28</sup> Por. *M. Kozłowski, Pracownicza...*, s. 9–10.

<sup>29</sup> *B. Błaszczuk, Pierwsze lata...*, s. 29; *J. Mujżel, Własność pracownicza w procesach prywatyzacji*, [w:] *L. Gilejko (red.), Partycypacja i akcjonariat pracowniczy w Polsce. Stan i perspektywy*, s. 23.

<sup>30</sup> *S. Borkowska, Strategie wynagrodzeń*, Kraków 2004, s. 373.

<sup>31</sup> *Z. Sekuła, Wynagrodzenia zmienne i rzeczowe*, Kraków 2005, s. 129 i n.

ze środków, które w sytuacji typowej pracodawca przeznaczyłby na podwyżki lub nagrody dla pracowników<sup>32</sup>.

W szerszym ujęciu w literaturze ekonomicznej akcjonariat pracowniczy jest przedstawiany jako forma udziału pracowników w rezultatach działalności przedsiębiorstw, czyli przejaw tzw. pracowniczej partycypacji finansowej<sup>33</sup>. Czasami używa się w tym przypadku również pojęcia partycypacji materialnej dla odróżnienia od partycypacji niematerialnej, czyli wszelkich form udziału pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem<sup>34</sup>. Obok akcjonariatu pracowniczego do partycypacji finansowej zalicza się także opcje na akcje (*stock options*) oraz udział załogi w zyskach przedsiębiorstwa (*profit sharing*)<sup>35</sup>.

## II. Pracownicza własność akcji i udziałów na gruncie nauk prawnych

Z poczynionych wyżej rozważań nad kwestią własności pracowniczej w naukach ekonomicznych wyłania się obraz rozważanego zagadnienia jako szczególnej formy dochodów uzyskiwanych z pracy (wynagrodzenia *sensu largo*), a w szerszym ujęciu – jako przejaw partycypacji pracowniczej. W świetle powyższego, podejmując analizę własności pracowniczej na gruncie prawa, wydaje się naturalne spojrzenie na rozważane zagadnienie przez pryzmat prawa pracy<sup>36</sup>.

Prowadząc rozważania nad akcjonariatem pracowniczym z perspektywy prawa pracy, należy zastrzec, że jest to wszakże pojęcie interdyscyplinarne, poddawane analizie na gruncie różnych gałęzi prawa. I tak, przepisy prawa handlowego określają uprawnienia pracowników związane z własnością udziałów lub akcji, a członkowie załogi jawią się jako specyficzny typ akcjonariuszy, uprzywilejowany w zakresie nabywania akcji spółek, w których są zatrudnieni. Z kolei w ramach prawa gospodarczego publicznego, do którego należą kwe-

---

<sup>32</sup> R. Czerniawski, Papiery wartościowe jako forma wynagradzania, [w:] S. Borkowska (red.), Pakietowe systemy wynagrodzeń, Warszawa 2000, s. 43 i n.

<sup>33</sup> M. Kozłowski, Pracownicza..., s. 9 i n.; M. Kabaj, Partycypacyjny system wynagrodzeń, Warszawa 2003, s. 167–168.

<sup>34</sup> Por. B. Błaszczuk, Własność pracownicza i pracownicze udziały kapitałowe w krajach gospodarki rynkowej, Warszawa 1992, s. 11.

<sup>35</sup> M. Kozłowski, Pracownicza..., s. 44.

<sup>36</sup> Należy mieć przy tym na uwadze, że tak samo brzmiące pojęcia używane w naukach ekonomicznych i prawnych mogą mieć odmienne znaczenia. Zob. M. Seweryński, Wynagrodzenie za pracę. Pojęcie, regulacja i ustalenie, Acta Universitatis Lodziensis, Łódź 1976, s. 7.

stie związane z prywatyzacją, załoga przedsiębiorstwa stanowi kategorię osób uprawnionych w ramach szczególnej formy przekształceń własnościowych, jaką jest prywatyzacja pracownicza. Z kolei do zakresu prawa upadłościowego należy przepis, zgodnie z którym w określonych przypadkach spółka z udziałem pracowników może pod pewnymi warunkami stać się nabywcą przedsiębiorstwa upadłego w ramach upadłości obejmującej likwidację majątku upadłego. Akcjonariat pracowniczy w krajach, w których wprowadzono stosowne regulacje, może być również opisywany w kontekście ulg w ponoszeniu danin publicznoprawnych. Kwestie te należą z kolei do domeny prawa podatkowego i prawa ubezpieczeń społecznych.

Przepisów odnoszących się wprost do własności pracowniczey nie znajdziemy w Kodeksie pracy i innych aktach prawnych zaliczanych do źródeł prawa pracy, stąd być może wynika ostrożne podejście do rozważonego zagadnienia w nauce prawa pracy. Ścisłe powiązanie akcjonariatu pracowniczego z tą właśnie dziedziną prawa jest wszakże dostrzegane przez przedstawicieli innych nauk prawnych, w szczególności prawa handlowego, którzy normy odnoszące się do własności pracowniczey zaliczają do przepisów „szeroko pojętego” prawa pracy<sup>37</sup>. Pogląd ten zasługuje na aprobatę, gdyż jak już wspomniano, jedynie na gruncie prawa pracy możliwa jest szersza, całościowa refleksja dotycząca akcjonariatu pracowniczego, uwzględniająca jego istotę oraz cel, dla którego jest on wpisywany w ustrój spółki kapitałowej.

### **III. Akcje i udziały pracownicze a wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia związane z pracą**

Przystępując do analizy prawnej akcjonariatu pracowniczego z perspektywy dochodów pracownika, należy na wstępie zaznaczyć, że pojęcie akcji (udziałów) pracowniczych jako przedmiotu świadczenia na rzecz pracowników stanowi pewne uproszczenie, które wymaga doprecyzowania. Przedmiot świadczenia pracodawcy na rzecz pracownika, w związku z jego przystąpieniem do programu akcjonariatu pracowniczego, może bowiem przybrać różnorodne formy. W pierwszej kolejności należy oczywiście wskazać na nieodpłatne nabycie akcji przez pracowników. Często stosowanym rozwiązaniem jest również zbycie akcji lub udziałów pracownikom z bonifikatą w stosunku do ich wyceny rynkowej. W tym przypadku świadczenie na rzecz pracownika

---

<sup>37</sup> T. Siemiątkowski, R. Potrzebszcz (red.), Kodeks spółek handlowych. Komentarz, tom III, Warszawa 2012, s. 281.