

ROZDZIAŁ 25

PRZEDSTAWICIELE PRACOWNIKÓW W RADACH NADZORCZYCH SPÓŁEK

Jerzy Wratny^{1}*

1. Formą uczestnictwa pracowników w zarządzaniu zakładami pracy jest, charakterystyczna dla stosunków przemysłowych większość państw Europy Zachodniej, partycypacja przedstawicielska. Najpowszechniejsze i ugruntowane już od wielu lat są urządzenia partycypacji przedstawicielskiej na szczeblu zakładowym występujące w postaci wybieranych przez pracowników ciał w rodzaju niemieckiej rady zakładowej (*Betriebsrat*) czy francuskiego komitetu przedsiębiorstwa (*comité d'entreprise*). Względnie rzadziej spotykana jest natomiast dwuszczeblowa struktura partycypacji obejmująca oprócz poziomu zakładu pracy także szczebel organów przedsiębiorstwa będącego spółką kapitałową - rady nadzorczej lub rady administrującej ewentualnie zarządu. Szczególnie rozbudowane pod tym względem rozwiązania występują w Niemczech. Obecność wybieranych przedstawicieli pracowników w radach nadzorczych spółek stanowi tam, w przedsiębiorstwach przekraczających określoną liczbę zatrudnionych, drugi stopień partycypacji, nadbudowany nad systemem rad zakładowych. Wyróżnia się trzy modele partycypacji drugiego szczebla różniące się od siebie normami udziału pracowników w radzie oraz wpływem na wybór przewodniczącego rady². Rozwiązania prawne tej kwestii noszą nazwę współdecydowania pracowniczego (*Mitbestimmung der Arbeitnehmer*).

¹ * Prof. zw. dr hab., Instytut Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie,

² Por. bliżej J. Wratny *Współdecydowanie na szczeblu organów przedsiębiorstwa w Republice Federalnej Niemiec a polska ustawa o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne nr 7 z 1994 r. oraz cytowana tam literatura niemiecka. Instytucja ta znana jest także w innych krajach Unii Europejskiej. I tak np. we Francji w niektórych przedsiębiorstwach publicznych pracownicy wybierają dwóch członków rady administracyjnej. Por. J. Szwaja [w:] S. Sołtysiński, A. Szajkowski, J. Szwaja *Kodeks handlowy. Komentarz*, tom II, Warszawa 1998, C.H. Beck, s. 591.

Według autorów niemieckich,³ można wskazać trzy podstawowe różnice między partycypacją na piętze zakładowym a partycypacją na szczeblu organów przedsiębiorstwa. Po pierwsze, możliwość współdecydowania na tym szczeblu zależy od formy organizacyjno-prawnej przedsiębiorstwa. Zależy mianowicie od występowania w jego strukturze odpowiednich organów, w których pracownicy mogliby uczestniczyć, w szczególności rad nadzorczych, co dotyczy zwłaszcza spółek akcyjnych, podczas gdy partycypacja szczebla zakładowego nie jest w ten sposób uwarunkowana. Po drugie, podmiotem współdecydowania w radach nadzorczych nie są własne organy pracownicze, lecz przedstawiciele pracowników włączeni do organów przedsiębiorstwa. Po trzecie, zwraca się uwagę na ambiwalentność funkcji spełnianych przez przedstawicieli pracowniczych. Z jednej strony mają się oni troszczyć o realizację celów przedsiębiorstwa, współtworząc także „wolę pracodawcy”, z drugiej, o ile instytucja przedstawicielstwa pracowników ma mieć jakikolwiek sens, to powinni wносить punkt widzenia wynikający z ich mandatu. Stawia to ich w skomplikowanej i niejednoznacznej sytuacji.

2. Siła atrakcyjna niemieckiego modelu *Mitbestimmung* przejawia się w jego oddziaływaniu na systemy prawne innych krajów oraz na prawo europejskie.⁴ W prawie wspólnotowym problem uczestnictwa przedstawicieli pracowników w organach spółek kapitałowych występował w kontekście trwających od 1960 r. prac nad uregulowaniem Statutu Europejskiej Spółki Akcyjnej, uwzględniającego w ten czy inny sposób udział pracowników jako element ustroju takiej spółki. Równolegle, poczynając od 1972 r., Komisja Europejska podejmowała próby zharmonizowania krajowych ustawodawstw państw członkowskich w zakresie ustroju spółek akcyjnych (innych niż spółki europejskie) w ramach projektowanej piątej dyrektywy, tzw. strukturalnej. Projekt ten zawierał rozwiązania dotyczące udziału pracowników w organach nadzorczych spółek inspirowane prawem niemieckim i holenderskim. Mimo, iż harmonizacja prawa spółek w wielu zakresach uwieńczona została sukcesem, to prac nad dyrektywą strukturalną do dnia dzisiejszego nie sfinalizowano.⁵ Natomiast powodzeniem zakończyły się starania o stworzenie podstaw prawnych działania transnarodowej spółki europejskiej z uwzględnieniem zasad partycypacji pracowniczej.

³ Por. np. H. Wissman *Vertretung der Arbeitnehmer in Unternehmensorganen* [w:] *Münchener Handbuch des Arbeitsrechts*, Band 3, *Kollektives Arbeitsrecht I.*, herausg. von R. Richardi u. O. Wlotzke, München 1993, s. 1810–1919.

⁴ Zagadnienie to omawiam szerzej w książce *Związkowe a niezwiązkowe przedstawicielstwa pracowników w gospodarce potransformacyjnej*, praca zbiorowa pod red. J. Wratnego i M. Bednarskiego, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2010.

⁵ Por. W. Kłyta *Spółki kapitałowe w prawie europejskim*, *Kwartalnik Prawa Prywatnego*, z. 4 z 2000 r., s. 767–768. „stan prac nad dyrektywą strukturalną”, jak stwierdza autor, „jest przejawem kryzysu idei w ramach Wspólnoty”, tamże, s. 768.

Ze spółką europejską (*Societas Europea*; w skrócie: SE⁶) mamy do czynienia w przypadku spółki, której części składowe (spółki zależne, zakłady pracy) występują w więcej niż w jednym kraju Unii, jeżeli zainteresowane utworzeniem takiej spółki podmioty spełniają warunki określone w Rozporządzeniu nr 2157/2001 z dnia 28 października 2001 r. w sprawie Statutu Spółki Europejskiej.⁷ Rozporządzenie reguluje ustrój SE z punktu widzenia prawa handlowego, natomiast zasad partycypacji pracowniczej w tego rodzaju organizacji gospodarczej dotyczy pochodząca z tej samej daty, co rozporządzenie, dyrektywa nr 2001/86 uzupełniająca Status Spółki Europejskiej w zakresie zaangażowania pracowników⁸. Celem Dyrektywy nr 2001/86 o zaangażowaniu pracowników w Spółce Europejskiej jest zagwarantowanie, że utworzenie spółki nie spowoduje zaniku lub ograniczenia systemu uczestnictwa pracowników, jaki istniał w przedsiębiorstwach biorących udział w tworzeniu spółki (punkt 3 preambuły); chodzi zatem o stworzenie *status quo* w tym zakresie. Celem dyrektywy jest zarazem ujednolicenie rozwiązań partycypacyjnych we wszystkich częściach składowych spółki europejskiej rozgałęzionej na dwa lub więcej państw członkowskich poprzez „równanie w górę”, chociaż nie wyklucza się także obniżenia standardów, jeżeli taka będzie swobodnie wyrażona wola strony pracowniczej biorącej udział w negocjacjach z pracodawcą, co traktuje się jako mało prawdopodobny wyjątek.

Zasada, określona lapidarnie jako „*the >before and after< principle*”, odnosi się w szczególności do udziału przedstawicieli pracowników w organach nadzorczych spółki mającego w świetle dyrektywy stanowić drugi szczebel zaangażowania pracowników w SE, usytuowany ponad ciałem przedstawicielskim (*representative body*) na szczeblu podstawowym. Można wyrazić ostrożny pogląd, że dyrektywa promuje instytucję uczestnictwa pracowników w organach spółki europejskiej, chociaż odstąpiono od wcześniejszych, wzorowanych na prawie niemieckim, projektach przewidujących normy ilościowe udziału przedstawicieli pracowników w radach nadzorczych lub w innych podobnych organach SE; według tych projektów pracownicy mieli zajmować 1/3 miejsc w radzie nadzorczej.

Według polskiej ustawy z dnia 4 marca 2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej, wdrażającej dwa rozporządzenia wspólnotowe oraz dyrektywę 2001/86⁹, odpowiednikiem organu określonego

⁶ Nazewnictwo łacińskie wskazuje na antyczne korzenie cywilizacji europejskiej.

⁷ Council Regulation 2157/2001 on the Statute for a European company (SE), O.J.L. 294, 10/11/2001, p. 0001–0021.

⁸ Council Directive 2001/86 supplementing the Statute for a European company with regard to the involvement of employees, O.J.L. 294, 10/11/2001, p. 0022–0032.

⁹ Dz.U. Nr 62 z 2005 r. poz. 551. Ściśle biorąc, implementacji (wdrożeń) podlega jedynie dyrektywa, ponieważ rozporządzenia wspólnotowe obowiązują z mocy własnej, a więc nie wymagają implementacji. Ustawa normuje jednak także sprawy nieuregulowane rozporządzeniami,

w dyrektywie jako *representative body* na szczeblu zakładowym SE jest ciało nazywane organem przedstawicielskim. Z uwagi na charakter prawny i funkcje organ ten można porównywać do europejskiej rady zakładowej powoływanej na podstawie innych właściwych przepisów mających również swoje źródło w prawie wspólnotowym. Natomiast udział przedstawicieli w radzie nadzorczej lub radzie administrującej SE określany jest w polskiej ustawie mianem uczestnictwa. Warto zwrócić uwagę na niejednolity tryb powoływania przedstawicieli pracowników, zatrudnionych na terenie Polski w spółkach zależnych i zakładach pracy wchodzących w skład SE, do ciał partycypacyjnych tworzonych przy centrum zarządzającym SE. I tak, przedstawicieli pracowników do specjalnego zespołu negocyjacyjnego (ustalającego ze stroną pracodawczą zasady zaangażowania prawników w spółce) oraz do organu przedstawicielskiego w pierwszej kolejności wyznaczają reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe¹⁰, a dopiero, w razie braku takich organizacji, wyboru przedstawicieli dokonują sami pracownicy. Natomiast osoby reprezentujące w radzie nadzorczej albo radzie administrującej SE polskich pracowników nie są desygnowane przez związki zawodowe, ale wyłaniane demokratycznie w wyborach bezpośrednich i tajnych przez zebranie ogólne pracowników zakładu pracy, zgodnie z przyjętymi regulaminami (art. 110 ustawy). Z racji przysługiwania radnym pracowniczym praw i obowiązków, w tym prawa głosu, na równi z innymi członkami tych organów, tj. przedstawicielami akcjonariuszy (por. art. 111 ustawy), w założeniach współkształtują oni decyzje władz spółki. W rzeczywistości mamy do czynienia z reprezentacją mniejszościową pracowników, która nie zapewnia im istotnego wpływu na sprawę spółki.¹¹

Kolejny twór gospodarczy wykreowany przez Unię, w którego ustrój wpisana jest dwupiętrowa partycypacja pracownicza, to spółdzielnia europejska (*Societas Cooperativa Europaea*, w skrócie: SCE). Podstaw prawnych jej działania dostarczyło Rozporządzenie wspólnotowe nr 1425/2003 z dnia 22 lipca 2003 r. w sprawie statutu SCE,¹² zaś zasad partycypacji pracowniczej dotyczy pochodząca w tej samej dacie Dyrektywa nr 2003/72 uzupełniająca

co było niezbędne, aby mogły być one należycie wdrożone do prawa krajowego.

¹⁰ Reprezentatywność zakładowych organizacji związkowych (w skrócie: ZOZW) ustala się na podstawie art. 241 (25 a), par. 1 Kodeksu pracy, a więc bierze się pod uwagę kryteria reprezentatywności mające (z wyjątkiem art. 241 (25a) par. 2 Kp) znaczenie przy zawieraniu zakładowych układów zbiorowych pracy.

¹¹ Według danych statystycznych z lipca/sierpnia 2009 r. w państwach Unii Europejskiej powołano na warunkach Rozporządzenia 2157/2001 łącznie 383 spółki (najwięcej w Czechach i w Niemczech), chociaż nie wszystkie zatrudniają pracowników. W Polsce, jak do tej pory, nie utworzono żadnej spółki europejskiej. Źródło: *Latest Figures from the European Company Database* (ETUJ SE Factsheets July/August 2009); <http://www.workerparticipation.eu>, 2009-10-20.

¹² Council regulation nr 1435/2003 of 22 July 2003 on the Statute for European Cooperative Society, O.J.L. 207, p. 1-4.

Statut Spółdzielni Europejskiej w odniesieniu do zaangażowania pracowników.¹³ Oba dokumenty wspólnotowe – rozporządzenie i dyrektywa, zostały w Polsce wdrożone ustawą z dnia 22 lipca 2006 r. o spółdzielni europejskiej.¹⁴ Zasady zaangażowania pracowników w SCE uregulowane są analogicznie jak w spółce europejskiej. Poza organem przedstawicielskim szczebla zakładowego przepisy wspólnotowe przewidują udział przedstawicieli pracowników w radach nadzorczych lub administrujących SCE.

Kolejną, i, jak na razie ostatnią, regulacją prawa wspólnotowego odnoszącą się do europejskiej współpracy gospodarczej, z zagwarantowaniem form partycypacji pracowniczej na szczeblu rad nadzorczych (lub administrujących) spółek, jest Dyrektywa nr 2005/56 z dnia 26 października 2005 r. w sprawie transgranicznego łącznie się spółek kapitałowych¹⁵. W zakresie partycypacji dyrektywa ta została wdrożona ustawą z dnia 25 kwietnia 2008 r. o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek¹⁶, natomiast w zakresie rozwiązań prawa handlowego – w drodze nowelizacji kodeksu spółek handlowych.

3. Całkowicie inny niż w przypadku przedstawionych wyżej kierunków rozwoju prawa wspólnotowego kontekst polityczny i prawny towarzyszył procesowi włączenia przedstawicieli pracowników do składu rad nadzorczych spółek kapitałowych powstających w rezultacie przekształceń organizacyjno-własnościowych przedsiębiorstw państwowych w okresie transformacji począwszy od 1990 r. Mianowicie w następstwie komercjalizacji (t.j. przekształcenia przedsiębiorstwa w spółkę Skarbu Państwa, co w zasadzie powinno być wstępem do jego prywatyzacji), spółka dostaje się pod reżym kodeksu spółek handlowych¹⁷. Jednocześnie ulegają rozwiązaniu organy samorządu pracowniczego działające wcześniej w przedsiębiorstwie państwowym. W spółce powołuje się radę nadzorczą, w której pewną liczbę mandatów rezerwuje się dla przedstawicieli pracowników. Przesłanką rozwiązania polegającego na zastąpieniu rady pracowniczej przez reprezentację pracowników w radzie nadzorczej jest konieczność innego ukształtowania zasad partycypacji pracowniczej dostosowanych do ustroju spółki kapitałowej. Model dwóch samorządów (wspólników i pracowników) jest bowiem rozwiązaniem niezgodnym z naturą spółek kapitałowych¹⁸.

¹³ Council Directive 2003/72 EC of 22 July 2003 supplementing the Statute for European Cooperative Society with regard to the involvement of employees, O.J. 207, p. 25-36.

¹⁴ Dz. U. Nr 149, poz. 1077.

¹⁵ Directive 00/5/56/EC of the European Parliament and of the Council of 26 October 2005 on cross-border mergers of limited liability companies, O.J.L. 310/1.

¹⁶ Dz.U. Nr 86 z 2008 r., poz. 525.

¹⁷ Dz.U. Nr 94 z 2000 r., poz. 1037 ze zm.

¹⁸ Por. A. Bień *Partycypacja pracowników w zarządzaniu spółkami kapitałowymi*, Państwo i Prawo, nr 4 z 1989 r., s. 37. „odrzućcie tego modelu” – jak pisze autor – „każę zwrócić się w kierunku modeli kompromisowych, które zapewniając wspólnikom pozostawienie decydującego głosu w kierowaniu spółką, umożliwiają zarazem pracownikom określony udział we współzarządzaniu”.

Udział pracowników w składach rad nadzorczych jest więc pewnego rodzaju substytutem samorządu załogi przedsiębiorstwa państwowego¹⁹, swoistym wyrazem respektowania praw nabytych pracowników w wyniku upominania się przez nich o samorządność przedsiębiorstwa przez dziesięciolecia trwania PRL. Mamy zatem do czynienia zarówno z nieuchronnym zerwaniem pewnej linii ewolucyjnej, która doprowadziła do ukształtowania się w przedsiębiorstwie państwowym wysokiego stopnia uczestnictwa w zarządzaniu poprzez instytucje samorządności pracowniczej, jak i, mimo przekształceń sektora państwowego, z elementem ciągłości. Reprezentacja pracowników w radzie nadzorczej może też być traktowana łącznie z innymi bonusami prywatyzacyjnymi – jako instrumentalnie pojęta zapłata za zgodę załóg na prywatyzację²⁰.

Instytucja przedstawicieli pracowników w radach nadzorczych została po raz pierwszy wprowadzona ustawą z dnia 13 lipca 1990 r. o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych,²¹ która zapoczątkowała w bezprecedensowej skali prywatyzację sektora państwowego, będącą głównym elementem szokowej terapii Balcerowicza. Stanowiła, jak wspomnieliśmy, jeden z bonusów prywatyzacyjnych, mających stwarzać sprzyjający klimat wokół przekształceń własnościowych, obok takich uprawnień przyznanych załogom jak prawo do nabywania po cenach preferencyjnych określonej puli akcji spółki (co z czasem zastąpiono przez prawo do nieodpłatnego nabycia akcji), prawo do zakładania spółek pracowniczych na składnikach mienia przedsiębiorstwa czy też prawo związków zawodowych do negocjowania z przyszłym właścicielem tzw. pakietów socjalnych.

Początkowo zasada wyboru części składu rady nadzorczej przez pracowników była ustawowo zagwarantowana na okres przejściowy, a mianowicie na czas, gdy ponad połowa akcji pozostawała w rękach Skarbu Państwa. Okres ten mógł być skrócony, gdy zgodę na uchylenie lub zmianę odnośnych postanowień statutu wyrazi większość członków rady wybranych przez pracowników. Przedstawicielom zapewniono ochronę stosunku pracy oraz wprowadzono gwarancje proceduralne celem umożliwienia wyboru do rady przewidzianej ustawą ich liczby.

Korzystniejsze warunki reprezentacji w organach spółki zapewniła pracownikom aktualnie obowiązująca ustawa o komercjalizacji i prywatyzacji, z dnia 30 sierpnia 1996 r.²², będąca jednym z efektów zawartego wcześniej Paktu

tamże, s. 37.

¹⁹ Por. Z. Niedbała *Sytuacja prawna pracowników komercjalizowanych i prywatyzowanych przedsiębiorstw państwowych*, *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny*, z. 4 z 1996 r., s. 54.

²⁰ Por. A. Suwalski i H. Januszek *Zagadnienie partycypacji pracowniczej w polskiej prywatyzacji*, *Zeszyty Naukowe Akademii Ekonomicznej w Poznaniu*, nr 11 z 2001 r., s. 98.

²¹ Dz.U. Nr 51, poz. 298 z późn. zm.

²² T. jedn. Dz.U. Nr 171 z 2002 r. z późn. Zmian.; w skrócie „ustawa prywatyzacyjna 1996” lub „ustawa prywatyzacyjna”.

o przedsiębiorstwie państwowym w trakcie przekształcania.²³ I tak zwiększono normę udziału pracowników w radach nadzorczych komercjalizowanych przedsiębiorstw gwarantując uczestnictwo pracowników w radach w wymiarze około 1/3 miejsc także po zbyciu przez Skarb Państwa ponad połowy akcji spółki. Uregulowano również ramowo tryb wyboru radnych.²⁴ Przepisy ustaw prywatyzacyjnych, dotyczące m.in. partycypacji przedstawicielskiej, były rozwijane w towarzyszących prywatyzacji pakietach socjalnych.

Zgodnie z ustawą prywatyzacyjną 1996 przedstawiciele pracowników do pierwszej pięcioosobowej rady nadzorczej w przedsiębiorstwie skomercjalizowanym wybiera w liczbie dwóch osób ogólne zebranie pracowników lub delegatów, natomiast tryb wyboru przedstawicieli do rad kolejnych kadencji określa statut spółki albo regulamin uchwalony w sposób określony w statucie. Ustawa wymaga, aby także w spółkach, w których Skarb Państwa przestał być jedynym akcjonariuszem, respektowane były co najmniej następujące normy udziału przedstawicieli pracowników w radzie:

- dwóch przedstawicieli w radzie liczącej do sześciu członków;
- trzech przedstawicieli w radzie liczącej od siedmiu do dziesięciu członków;
- czterech przedstawicieli w radzie liczącej jedenastu lub więcej członków.

Udział przedstawicieli pracowników w składzie rady nadzorczej zgodnie z ustawą waha się zatem w przedziale od 30% do 43% (przy założeniu, że rada nie liczy więcej niż 11 członków). W spółce powstałej z przekształcenia przedsiębiorstwa rolno-spożywczego w „puli pracowniczej” uwzględnia się również rolników i rybaków. Członków rady nadzorczej z ramienia załogi wybiera się w wyborach trójprzymiotnikowych: bezpośrednich, tajnych, przy zachowaniu zasad powszechności, a wynik wyborów jest wiążący dla walnego zgromadzenia (art. 14 ust. 2). Pracowniczy członkowie nad nadzorczych mogą być odwołani przez załogę na wniosek co najmniej 15% ogółu pracowników. Korzystają oni ze szczególnej ochrony stosunku pracy w czasie trwania kadencji oraz w ciągu roku po jej upływie²⁵.

²³ Pakt podpisano w dniu 22 lutego 1993 r. Por. szerzej na ten temat J. Wratny *Pakt o przedsiębiorstwie państwowym w trakcie przekształcania. Omówienie i dokumenty*, Ośrodek Postępu Organizacyjnego, Bydgoszcz 1993.

²⁴ Istotną zmianą wprowadzoną ustawą prywatyzacyjną 1996 było także przyznanie załogom spółek zatrudniających powyżej 500 pracowników prawa wyboru jednego członka zarządu.

²⁵ Instytucję przedstawicieli pracowników w radzie nadzorczej przewidziano także w przepisie art. 45 b ust. 3 ustawy z dnia 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych (t. jedn. Dz. U. nr 112 z 2001 r., poz. 981). Mianowicie w przypadku ustanowienia zarządcy takiego przedsiębiorstwa, co można określić mianem jego menedżeryzacji, przestają działać dotychczasowe organy przedsiębiorstwa państwowego – samorząd załogi i dyrektor, których kompetencje przejmuje zarządca. Jednocześnie powołuje się radę nadzorczą, której jedną trzecią składu wybierają pracownicy w trybie stosowanym przy wyborze członków rady pracowniczej.

4. Status prawny osób wybranych przez pracowników do rady nadzorczej może być rozważany na wielu płaszczyznach. Największe znaczenie z punktu widzenia *ratio legis* instytucji reprezentacji pracowniczej w radach nadzorczych określonej kategorii spółek kapitałowych, ma trzeci – poza stosunkiem korporacyjnym i stosunkiem pracy, o których będzie mowa poniżej, stosunek prawny łączący przedstawicieli pracowników z załogą (ogółem pracowników spółki). Poprzez tę więź, należącą do kategorii zbiorowych stosunków pracy, spełnia się cel omawianej instytucji, jakim jest uczestnictwo pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem (por. niemieckie *Mitbestimmung*). Podstaw dla konstruowania tego rodzaju stosunku prawnego dostarczają przepisy ustawy prywatyzacyjnej mówiące o wyborze przedstawicieli przez pracowników (por. zwłaszcza art. 14 ust. 2) oraz o możliwości ich odwołania w głosowaniu przeprowadzonym na piśmie wniosek co najmniej 15% ogółu pracowników spółki (art. 12 ust. 5). Rola walnego zgromadzenia polega wówczas jedynie na przyjęciu wyniku wyborów (lub faktu odwołania) do wiadomości, bez prawa kwestionowania go, chyba że wybory zostały przeprowadzone wadliwie, tj. z naruszeniem przepisów ustawy lub postanowień statutu (regulaminu).

Dodajmy w tym miejscu, że ewentualne ustanie stosunku pracy z radnym, nawet w trybie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy, nie powoduje automatycznie wygaśnięcia mandatu w radzie. Usunięcie z tej funkcji może dopiero nastąpić w skutek odwołania przez załogę.

Przedstawiciele są więc przede wszystkim osobami zaufania pracowników. Ich uczestnictwo we władzach spółki ma względem tej podstawowej roli charakter niejako instrumentalny. Jednocześnie stosunek prawny bycia osobami zaufania załogi jest niemal całkowicie niedookreślony. Ustawa prywatyzacyjna nie daje żadnych wskazówek, jakiego zachowania oczekuje się od nich w ramach wypełniania funkcji przedstawicielskiej.

Poza kontekstem politycznym, związanym z warunkami, w jakich prywatyzacja dokonywała się i dokonuje w Polsce, (por. w szczególności wzmiankowany Pakt o przedsiębiorstwie państwowym w trakcie przekształcania) oraz danymi porównawczymi i dorobkiem w tej dziedzinie prawa europejskiego (por. uwagi zawarte w punkcie 1 i 2) treść tej funkcji wyznacza praktyka, można powiedzieć – zwyczaj korporacyjny. Za akceptowaną formułę strategii działania przedstawicieli pracowników w radzie nadzorczej można uznać dążenie do kojarzenia długofalowych celów organizacji gospodarczej (którym rada nadzorcza z definicji ma służyć) z interesem pracowniczym, albo inaczej – dążenie do uwzględnienia pracowniczego punktu widzenia w polityce spółki.

Z uwagi na mniejszościowy charakter reprezentacji pracowniczej przedstawiciele nie są w stanie – poza wyjątkowymi przypadkami²⁶ – wpływać

²⁶ Zdarza się to, gdy w warunkach częściowej prywatyzacji w radzie występują trzy grupy członków, a mianowicie reprezentujący prywatnego właściciela, Skarb Państwa oraz członkowie

na stanowisko rady w drodze głosowania. Rolę spełnianą przez nich w radzie nadzorczej można określić jako perswazyjną i konsultacyjną. Atutem ich jest „oddolna” znajomość spraw spółki i nastawień załogi, której nie mają członkowie rady z ramienia akcjonariuszy. Ta wiedza i łączność z załogą pozwalają im na przekazywanie informacji i opinii od załogi do władz spółki, czyli wypełnianie funkcji komunikacyjnej „do góry”. Opinie przenoszone „do góry” nie mają charakteru postulatów w sensie żądań pochodzących od załogi czy też stawianych przez samych przedstawicieli. Niemniej mogą one współkształtować decyzje zapadające w radzie jako zasługujące na uwagę w perspektywie starań o dobro spółki. W tym sensie osoby wybrane do rady świadczą władzom spółki usługi pozwalające na optymalizację decyzji. Wywieranie pod tym względem wpływu przedstawicieli pracowników na sprawy spółki może mieć szczególne znaczenie w sytuacji kryzysu gospodarczego. Przykładowo mogą oni nakłaniać pracodawcę do przyjęcia pakietu antykryzysowego, co leży zarówno w interesie ekonomicznym spółki jak i w interesie pracowników.

Badania nad strategiami działania przedstawicieli pracowników w radach²⁷ wskazywały na ewolucję ich świadomości i postaw polegającą na odchodzeniu od prób reprezentacji krótkookresowych interesów pracowniczych w kierunku przejawiania dbałości o długookresowe cele spółki, z uwzględnieniem wpisanych w te cele interesów załogi. Sprowadzały się one przede wszystkim do ochrony miejsc pracy w obliczu planowych restrukturyzacji, zaś w spółkach, w których podpisano pakiety socjalne – do czuwania nad postrzeganiem ich postanowień.

Niemniej istotna jest komunikacja „do dołu” dotycząca przekazywania pracownikom informacji o sprawach poruszanych na posiedzeniach rady i podejmowanych tam decyzjach. W świetle oczekiwań załóg rola przedstawicieli pracowników – z uwagi na skromne możliwości wpływania na funkcjonowanie rady (reprezentacja mniejszościowa) – sprowadza się przede wszystkim do zaspokajania potrzeby informacji o sprawach spółki; potrzeba taka występuje szczególnie intensywnie w okresach przełomowych dla przedsiębiorstwa (prywatyzacja, restrukturyzacja). Komunikację „do dołu” ogranicza zakaz ujawniania informacji objętych obowiązkiem dochowania poufności (por. uwagi w punkcie 5).

Obustronna wymiana informacji i opinii w ramach komunikacji „do góry” i „do dołu”, w czym pośredniczą przedstawiciele pracowników w radzie nadzorczej, stanowi, moim zdaniem, podstawową treść stosunku przedstawicielstwa (w wybierani przez pracowników, które to grupy przy głosowaniu mogą wchodzić w nieprzewidywalne aliance).

²⁷ Badania Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych, przeprowadzone w 2001 r., a ponowione w 2003 r., zostały przedstawione w monografii J. Wratnego i M. Bednarskiego *Partycypacja pracownicza w warunkach transformacji gospodarczej*, IPiSS, Warszawa 2002, oraz w monografii J. Wratnego i M. Bednarskiego pt. *Wpływ prywatyzacji na zbiorowe stosunki pracy. Aspekty prawne i społeczno-ekonomiczne*, IPiSS, Warszawa 2005.

rozumieniu zbiorowego prawa pracy), w ramach którego realizowana jest funkcja partycypacyjna reprezentacji pracowniczej. Jest to wbrew pozorom niski stopień partycypacji nie tylko w porównaniu z kompetencjami rad pracowniczych, które współzarządzały przedsiębiorstwem państwowym, ale nawet w porównaniu z radami pracowników, ustanowionymi na podstawie ustawy z 2006 r.²⁸, uprawnionymi do zawierania porozumień z pracodawcą, co stanowi przejaw tzw. silnej konsultacji²⁹.

W zakończeniu należy podkreślić, że chociaż reprezentacja pracowników w radzie nadzorczej jest w świetle prawa instytucją ogólnozalogową, to w praktyce znajduje się ona pod nieformalnym wpływem związków zawodowych. Z jednej strony, nie można negować faktu, że zakładowe organizacje związkowe są naturalnym wyrazicielem opinii załogi i naturalnym odbiorcą kierowanych do pracowników informacji. Z drugiej jednak, traktowanie przedstawicieli pracowników w radzie jako przedłużonego ramienia związków zawodowych, co zaznaczało się w postawach działaczy związkowych w początkowym okresie przekształceń własnościowych, nie odpowiada założeniom ustawy, zgodnie z którymi przedstawiciele działają „na swój rachunek” i nie są zobligowani do kierowania się czyimiś instrukcjami.

5. Pracowniczy członkowie rady nadzorczej są nie tylko przedstawicielami załogi, ale z tytułu członkostwa w radzie wiąże ich ze spółką stosunek prawny określany jako organizacyjny bądź korporacyjny. Podstaw prawnych w tym zakresie dostarcza Kodeks spółek handlowych oraz ustawa prywatyzacyjna.

W zakresie sprawowania mandatu status prawny przedstawicieli pracowników nie różni się w zasadzie od statusu pozostałych członków rady powoływanych przez walne zgromadzenie akcjonariuszy³⁰. Na tych samych zasadach uczestniczą oni w posiedzeniach rady, biorąc udział w przygotowaniu jej uchwał, głosowaniu nad nimi oraz we wszelkiego rodzaju formach aktywności rady nadzorczej. Podobnie, jak członkom rady reprezentującym właściciela, przysługuje im prawo do informacji czyli prawo dostępu do stosownych dokumentów oraz prawo uzyskiwania informacji o spółce i działalności jej przedsiębiorstwa. Zgodnie z art. 392 k.s.h. za członkowstwo w radzie może, chociaż nie musi, przysługiwać im wynagrodzenie. Wprawdzie przyznanie regularnego wynagrodzenia członkom rady będącym pracownikami raczej nie wchodzi w rachubę, gdyż zachowują oni prawo do wynagrodzenia ze stosunku pracy, ale może im przysługiwać prawo

²⁸ Ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. Nr 79, poz. 550 ze zm.).

²⁹ Przedstawiciele pracowników w radzie nadzorczej mają jednak tę przewagę nad radami pracowników (jak również nad wszelkiego rodzaju innymi reprezentacjami pracowników), iż uzyskują informacje „u źródła” podczas gdy członkom rady pracowników mają być one dopiero udzielane przez pracodawcę.

³⁰ Prawa i obowiązki członków rady nadzorczej, składające się na treść stosunku organizacyjnego, omawia m.in. J. Szwaja w cytowanej pracy zbiorowej, s. 600-607.

do udziału w zysku spółki przeznaczonym do podziału między akcjonariuszy oraz diety za udział w posiedzeniach rady stosownie do postanowień statutu lub uchwał walnego zgromadzenia.

Z drugiej strony, ciążą na nich obowiązki dotyczące w równym stopniu wszystkich członków rady niezależnie od tego, przed kogo zostali do niej powołani. Do obowiązków tych należy rzetelne pełnienie funkcji polegającej na uczestnictwie w nadzorze korporacyjnym nad spółką. Zaniedbania w tym zakresie mogą być przesłanką odpowiedzialności na podstawie przepisów Kodeksu spółek handlowych i Kodeksu cywilnego. Odwołanie przedstawiciela pracowników jako sankcja zaniebdywania obowiązków może jednak nastąpić wyłącznie z woli wyborców.

Kolejnym obowiązkiem członka rady nadzorczej, w tym pochodzącego z wyboru pracowników, jest zachowanie w tajemnicy wiadomości objętych nakazem poufności, który to obowiązek stanowi korelat wspomnianego wyżej prawa do informacji. Obowiązek ten względem pracowników wynika już z Kodeksu pracy (par. art. 100 § 2 pkt 4 i 5 kp), a ponadto (w stosunku nie tylko do pracowników) z ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (por. art. 11 ustawy)³¹. Kluczowe znaczenie ma przewidziana w tej ustawie tajemnica przedsiębiorstwa (art. 11 ust. 4), która może przykładowo dotyczyć szczegółów wprowadzania w przedsiębiorstwie nowej technologii. Naruszenie tajemnicy przedsiębiorstwa podlega odpowiedzialności odszkodowawczej i karnej (por. art. 23 ustawy o z.n.k.). Wobec m.in. przedstawicieli pracowników w Radach nadzorczych znajdują także zastosowanie przepisy prawa handlowego (por. art. 483 § 1 przewidujący odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną działaniem lub zaniechaniem sprzecznym z prawem lub postanowieniami statutu spółki)³².

Zgodnie z przepisami ustawy prywatyzacyjnej, w czasie, gdy Skarb Państwa pozostaje jedynym akcjonariuszem spółki, na członkach rady nadzorczej ciąży szczególny obowiązek zachowania bezstronności przy wypełnianiu powierzonych im zadań. Bezstronność tę naruszałoby prowadzenie interesów ze spółką lub przedsiębiorcami od niej zależnymi (zatrudnienie, świadczenie usług, posiadanie akcji). Ograniczenia wynikające z art. 13 ustawy dotyczą również przedstawicieli pracowników oczywistym wyjątkiem dopuszczającym ich pozostawienie w stosunku pracy ze spółką; nie mogą jednak pełnić funkcji z wyboru w zakładowych organizacjach związkowych. Z kolei w sformułowaniu art. 12 ust. 1 pkt 4 ustawy można się dopatrywać pewnego surogatu zakazu konkurencji – zakaz wykonywania zajęć, które pozostawałyby w sprzeczności

³¹ T. jedn. Dz.U. Nr 153 z 2003 r., poz. 1503 z późn. Zm.; w skrócie ustawa o z.n.k.

³² Istotne znaczenie ma również przepis art. 486 K.s.h. ustanawiający możliwość wytoczenia powództwa o naprawienie wyrządzonej spółce szkody przez osoby fizyczne – akcjonariuszy lub inne osoby, którym służy tytuł uczestnictwa w zyskach lub podziale majątku spółki. Ponadto w rachubę mogą wchodzić przepisy kodeksu karnego (por. art. 266 § 1 kk).

z obowiązkami radnych albo mogłyby wywołać podejrzenie o stronnictwo lub interesowność³³. Zakaz konkurencji względem pracowników w radzie może być oczywiście „wzmocniony” przez zastosowanie przepisów 101¹–101⁴ kp. Powyższe ograniczenia (z wyjątkiem ustanowionych na podstawie Kodeksu pracy) przestają obowiązywać z chwilą rozpoczęcia prywatyzacji spółki Skarbu Państwa.

Przepisy wykonawcze wydane na podstawie art. 12 ust. 7 ustawy prywatyzacyjnej stawiają przed kandydatami na członków rad nadzorczych w spółkach powstałych w wyniku komercjalizacji określone wymagania kwalifikacyjne, które powinny być poświadczone złożeniem egzaminu. Dotyczy to również przedstawicieli pracowników³⁴. Niewzięcie udziału w szkoleniach, nieprzystąpienie do egzaminu czy też złożenie go z wynikiem negatywnym nie oznaczają same przez się utraty mandatu, lecz stanowią jedynie przesłankę do odwołania członka rady. W przypadku przedstawicielstw pracowników powinni tego dokonać pracownicy spółki, czego wyegzekwowanie mogłoby w praktyce narażać na trudności.

6. Ustawa prywatyzacyjna nie ogranicza kręgu wybieranych przez załogę członków rady nadzorczej tylko do grona pracowników spółki, niemniej za typową (co potwierdzają badania Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych, por. przypis 26) należy uznać sytuację, gdy to właśnie jej pracownicy wybierani są do składu rady. Wówczas na stosunek organizacyjny łączący przedstawiciela pracowników ze spółką nakłada się stosunek pracy między tymi samymi podmiotami. Jest to układ, w którym występuje potencjalny lub rzeczywisty konflikt ról: podporządkowanie względem pracodawcy – spółki z tytułu stosunku pracy *versus*, uczestnictwo w sprawowaniu rad nadzorczych nad spółką z tytułu stosunku korporacyjnego³⁵.

Równoległe występowanie stosunku pracy, którego pracodawczą stroną jest spółka, czyni bezprzedmiotowym, praktykowane niekiedy wobec pozostałych członków rady, zawieranie, obok aktu powołania do rady, umów związanych z pełnioną funkcją (umowa zlecenie, o dzieło czy nawet umowa o pracę)³⁶, co można

³³ Wyraźny zakaz konkurencji przepisy K.s.h. ustanawiają wyłącznie wobec członków zarządu spółek kapitałowych (art. 211).

³⁴ Por. rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 7 września 2004 r. w sprawie szkoleń i egzaminów dla kandydatów na członków rad nadzorczych spółek, w których Skarb Państwa jest jedynym akcjonariuszem (Dz.U. Nr 198, poz. 2038). Rozporządzenie przewiduje obowiązek skierowania na szkolenie kandydatów wybieranych przez pracowników nie spełniających wymogów kwalifikacyjnych. Koszt szkolenia i przystąpienia do egzaminu ponosi spółka (§2).

³⁵ Podobnie, zdaniem P. Kozarzewskiego „Łączenie funkcji pracownika najemnego spółki i członka nadzoru stwarza skomplikowany system zależności; z jednej strony, taka osoba podlega służbowo zarządowi, z drugiej zaś – ten zarząd kontroluje. Wszelkie środki mające na celu ochronę takiej osoby przed władzą wykonawczą mają ograniczoną skuteczność”. Por. tego autora *Partycypacja pracownicza a kształtowanie się struktur władzy i kontroli w spółkach* [w:] *Pracy zbiorowej Partycypacja pracownicza. Echa przeszłości czy perspektywa rozwoju?* pod red. S. Rudolfa, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2001, s. 218.

³⁶ Por. A. Kidyba *Kodeks spółek handlowych...*, s. 474-475.

określić jako nawiązanie stosunku zatrudnienia na bazie stosunku korporacyjnego. Związek takiego stosunku zatrudnienia (mającego zapewnić członkowi rady prawo do wynagrodzenia, dostęp do ubezpieczeń społecznych czy w ogólności status pracowniczy) ze stosunkiem wynikającym z piastowania mandatu jest oczywiście o wiele ściślejszy niż w przypadku przedstawiciela pracowników. Stosunek pracy tego ostatniego nie jest bowiem związany z funkcją pełnioną w radzie. Niemniej i w jego sytuacji, jak już to wynika z dotychczasowych wywodów, oba stosunki prawne (organizacyjny, pracy) znajdują się w stanie częściowej interferencji. I tak pozostawanie w stosunku pracy z radnym umożliwia pracodawcy – spółce posłużenie się dodatkowymi środkami w celu zapewnienia realizacji obowiązków członka rady względem spółki. Najbardziej ewidentnym tego przykładem jest możliwość niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę w razie ciężkiego naruszenia obowiązku zachowania w poufności informacji uzyskanych w związku z piastowaniem funkcji w radzie nadzorczej, co w świetle art. 100 § 2 pkt 5 kp stanowi delikt pracowniczy.

Oddziaływanie ma zarazem miejsce w kierunku przeciwnym. Stosunek organizacyjny stanowi mianowicie przesłankę ustanowienia zwiększonych uprawnień pracowniczych. Delikatna pozycja, w jakiej znajdują się wybrani do rady pracownik spółki, wymagała objęcia go szczególną ochroną trwałości stosunku pracy. Ochrona ta, zgodnie z art. 15 ustawy prywatyzacyjnej, polega na zakazie wypowiedzenia definitywnego lub zmieniającego stosunku pracy w czasie trwania kadencji oraz w okresie roku po jej zakończeniu. Zauważmy, że poziom tej ochrony został ustalony na względnie niskim poziomie; w szczególności brak jest zakazu rozwiązania stosunku pracy wskutek złożenia wypowiedzenia przed datą wyboru do rady.

Przepisy ustawy prywatyzacyjnej nie odnoszą się do kwestii zwolnień od pracy przedstawicieli pracowników na czas odbywanych w godzinach pracy posiedzeń rady nadzorczej oraz ewentualnie zajęcia innych okoliczności związanych z piastowaniem mandatu wymagających zwolnienia od pracy. Jest wszakże rzeczą oczywistą, że zwolnienia takie powinny być udzielane z gwarancją nieuszczerplonego wynagrodzenia za czas przerw w wykonywaniu pracy.

Jak wspomniano wyżej, przedstawiciele pracowników w radzie nadzorczej spółki powstałej z przekształcenia przedsiębiorstwa państwowego nie muszą być pracownikami spółki. Do rady mogą być wybrani np. byli pracownicy spółki, osoby ze świata nauki, obeznane z prawem spółek, czy funkcjonariusze ponadzakładowych instancji związkowych, czego ustawa nie zabrania.

Interesującym rozwiązaniem przewidzianym ustawą prywatyzacyjną jest udział w „puli pracowniczej” przedstawicieli rolników i rybaków, jeżeli przekształceniu ulega przedsiębiorstwo przemysłu rolno-spożywczego. Stanowi to wyraz uwzględnienia w składzie rady nadzorczej szerszej grupy interesów

związanych z działalnością przedsiębiorstwa, tzw. interesariuszy, w tym przypadku dostawców będących osobami fizycznymi. Ich status prawny wymagałby szerszego naświetlenia, co przekracza ramy niniejszego opracowania.

Niniejszy artykuł stanowił próbę wyjaśnienia statusu prawnego przedstawicieli pracowników zasiadających w radach nadzorczych spółek kapitałowych, powstałych w wyniku transformacji sektora przedsiębiorstw państwowych, poprzez konstrukcję trzech współlistniejących ze sobą stosunków prawnych, a mianowicie stosunku przedstawicielstwa w rozumieniu zbiorowego prawa pracy łączącego przedstawicieli z załogą przedsiębiorstwa oraz dwóch towarzyszących mu stosunków prawnych – organizacyjnego i pracy łączących przedstawicieli ze spółką.

Badania i obserwacje zdają się wskazywać, iż sens instytucji włączania pracowników do rad nadzorczych przedstawicieli pracowników, będącej nieekwiwalentnym substytutem dawnych rad pracowniczych ulega zatarciu w miarę upływu czasu od pierwszej „fali” prywatyzacyjnej na początku lat 90. XX wieku. Tym samym przyszłość jej nie rysuje się zbyt klarownie. Z drugiej strony, prawo wspólnotowe wyraźnie sprzyja rozszerzaniu tej formy partycypacji na obszarze Unii Europejskiej, co stanowi przejaw ekspansji niemieckiej koncepcji *Mitbestimmung*. W każdym razie mało prawdopodobne w obecnym czasie wydają się propozycje wprowadzenia reprezentacji pracowniczej we wszystkich spółkach kapitałowych powyżej określonego poziomu zatrudnienia, także więc w tych, które nie powstały w rezultacie przekształceń własnościowych sektora państwowego³⁷.

Literatura

1. Bierć A. Partycypacja pracowników w zarządzaniu spółkami kapitałowymi, Państwo i Prawo, nr 4 z 1989 r.
2. Klyta W. Spółki kapitałowe w prawie europejskim, Kwartalnik Prawa Prywatnego, z. 4 z 2000 r.
3. Kozarzewski P. Partycypacja pracownicza a kształtowanie się struktur władzy i kontroli w spółkach /w:/ Partycypacja pracownicza. Echa przeszłości czy perspektywa rozwoju? red. S. Rudolf, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2001.
4. Latest Figures from the European Company Database (ETUJ SE Factsheets – July/August 2009); <http://www.workerparticipation.eu>, 2009-10-20.
5. Niedbała Z. Sytuacja prawna pracowników komercjalizowanych i prywatyzowanych przedsiębiorstw państwowych, Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny, z. 4 z 1996 r.
6. Suwalski A. i Januszek H. Zagadnienie partycypacji pracowniczej w polskiej

³⁷ Propozycje takie zawiera projekt zbiorowego kodeksu pracy. Projekty kodeksu pracy oraz zbiorowego kodeksu pracy, przygotowane przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy, zostały opublikowane w październiku 2008 r. na stronach internetowych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej (<http://www.mpips.gov.pl>).

- prywatyzacji, Zeszyty Naukowe Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, nr 11 z 2001 r.
7. Szwaja J. /w/ S. Sołtysiński. A. Szwajkowski, J. Szwaja Kodeks handlowy. Komentarz, tom II, C.H. Beck, Warszawa 1998.
 8. Wissman H. Vertretung der Arbeitnehmer in Unternehmensorganen (w:) Münchener Handbuch des Arbeitsrechts, Band 3, Kollektives Arbeitsrecht I., herausg von R. Richardi u. O. Wlotzke, München 1993.
 9. Wratny J. i Bednarski M. (red.) Związkowe a niezwiązkowe przedstawicielstwa pracowników w gospodarce potransformacyjnej, IPiSS, Warszawa 2010.
 10. Wratny J. i Bednarski M. Partycypacja pracownicza w warunkach transformacji gospodarczej, IPiSS, Warszawa 2002.
 11. Wratny J. i Bednarski M. Wpływ prywatyzacji na zbiorowe stosunki pracy. Aspekty prawne i społeczno-ekonomiczne, IPiSS, Warszawa 2005.
 12. Wratny J. Pakt o przedsiębiorstwie państwowym w trakcie
 13. przekształcania. Omówienie i dokumenty, Ośrodek Postępu Organizacyjnego, Bydgoszcz 1993.
 14. Wratny J. Współdecydowanie na szczeblu organów przedsiębiorstwa w Republice Federalnej Niemiec a polska ustaw o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych, Praca i Zabezpieczenie Społeczne nr 7 z 1994 r.

Streszczenie

W artykule przedstawiono charakterystykę prawną i funkcje spełniane przez przedstawicieli pracowników w radach nadzorczych spółek powstałych w wyniku komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych w Polsce. Analizę tej instytucji w kontekście prawa polskiego i praktyki przedsiębiorstw poprzedzono nawiązaniem do niemieckiej koncepcji *Mitbestimmung* oraz do prawa wspólnotowego dotyczącego uczestnictwa pracowników w organach nadzoru w spółkach europejskich (SE), spółdzielniach europejskich (SCE) oraz w spółkach powstałych z transgranicznego łączenia się spółek.

Summary

In the article legal characteristics and functions of employees representatives in the supervisory board in the companies created as a result of commercialization and privatization of state enterprises in Poland were presented. Analysis of that institution in the context of Polish law and companies practice has been preceded by reference to the German idea of *Mitbestimmung* and Community law regarding participation of employees in the supervisory bodies in the European companies (SE), European cooperative society (SCE) and in the companies originated from the cross-border mergers of limited liability companies.