



WICEPRZEWODNICZĄCA
OGÓLNOPOLSKIEGO POROZUMIENIA
ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH
WIESŁAWA TARANOWSKA

Do druku nr 1689

OPZZ/WT/538/2017

Warszawa, 11 sierpnia 2017 r.

SEKRETARIAT Z-CY SZEFA KS

L. dz.

Data wpływu 16.08.2017

Pan

Adam Podgórski

Zastępca Szefa
Kancelarii Sejmu RP

Warszawa

Szanowny Panie Ministrze

W odpowiedzi na pismo z dnia 4 lipca 2017 r. (GMS-WP-173-176/17), przy którym przekazano – z prośbą o zgłoszenie uwag – poselski projekt ustawy **o przedsiębiorstwie państwowym „Porty Lotnicze”**, w imieniu Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych, wyrażam poniższą opinię.

Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych negatywnie opiniuje przekazany do konsultacji projekt ustawy o przedsiębiorstwie państwowym „Porty Lotnicze” (dalej: projekt ustawy o PPL), ponieważ w sposób drastyczny pogarsza on sytuację prawną pracowników przedsiębiorstwa państwowego „Porty Lotnicze” (dalej: PPL), w szczególności w zakresie prawa do uczestniczenia w zarządzaniu tym przedsiębiorstwem. Zaproponowane przepisy wykluczają pracowników – m.in. poprzez likwidację organów PPL tj.: zebrania delegatów i rady pracowniczej – z bieżącego zarządzania i kontroli nad działalnością PPL. Tym samym kolidują z postanowieniami „Paktu o przedsiębiorstwie państwowym w trakcie przekształcenia”, podpisanego w 1993 roku przez rząd z największymi centralami związkowymi i organizacjami pracodawców.

Zwracamy uwagę projektodawców na fakt, że wyżej wymieniony dokument wciąż obowiązuje, a jego postanowienia gwarantują pracownikom niczym nieskrępowane prawo wyboru swoich przedstawicieli do organów statutowych przedsiębiorstw, co w historii polskiej prywatyzacji nigdy nie było kwestionowane.

Co więcej, proponowane przepisy stoją w sprzeczności z rządową Strategią na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju, która przewiduje rozwój akcjonariatu pracowniczego, podnoszenie adaptacyjności przedsiębiorstw i popularyzację partycypacji pracowniczej w kwestii odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstw.

Projekt ustawy o PPL tworzy byt prawny łączący cechy przedsiębiorstwa państwowego i spółki prawa handlowego, ale wprowadza – z nieznanых powodów – tylko wybrane rozwiązania prawne występujące na gruncie ustawy z dnia 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i niektórych uprawnieniach pracowników (Dz. U. z 2017 r. poz. 1055), np.: dotyczące ustanowienia organów statutowych typowych dla spółek prawa handlowego (zarząd i rada nadzorcza) czy regulujące tryb powołania pierwszego prezesa PPL – przy równoczesnym zachowaniu dotychczasowej formy działalności tj. przedsiębiorstwa państwowego. Według autorów projektu ustawy jest to niezbędne przede wszystkim z uwagi na konieczność zaktualizowania podstaw prawnych działania PPL, które w dotychczasowej formie nawiązują do regulacji prawnych Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej i nie pozwalają na poprawne funkcjonowanie w realiach gospodarki rynkowej Rzeczypospolitej Polskiej oraz ogólnie pojętego rynku międzynarodowego. W związku z powyższym niezbędne jest zapewnienie PPL podstawy prawnej, która m.in. wprowadzi przejrzyste zasady nadzoru i zarządzania. Projektodawcy w uzasadnieniu do projektu ustawy podkreślają, że istotnym celem dokonywanej zmiany jest profesjonalizacja nadzoru nad działalnością PPL. W ich ocenie, efektem wprowadzenia sprawniejszego zarządzania przedsiębiorstwem powinna być większa jego konkurencyjność i atrakcyjność, co sugeruje, że istnienie zebrania delegatów i rady pracowniczej stanowi czynnik ograniczający rozwój PPL. Trudno zgodzić się z taką sugestią, skoro Najwyższa Izba Kontroli w Wystąpieniu pokontrolnym KPG.410.006.01.2015 i KPG.410.006.02.2015 wskazała na ważną rolę tych organów w procesie kontroli wewnętrznej. Wyniki kontroli świadczą raczej o zaangażowaniu pracowników w rozwój przedsiębiorstwa, a więc odsunięcie ich od zarządzania i kontroli nad działalnością PPL będzie zabiegiem niekorzystnym i przyniesie skutki odwrotne od zamierzonych. Poszanowanie prawa pracowników do wyboru swoich przedstawicieli do organów statutowych podmiotów gospodarczych jest bowiem kluczowym warunkiem prowadzenia dialogu społecznego zarówno na poziomie zakładowym, branżowymi i krajowym oraz warunkuje realną partycypację pracowniczą w zarządzaniu przedsiębiorstwem. Przedstawiciele pracowników są osobami zaufania załogi, a ich niewątpliwym atutem jest bardzo dobra

znajomość przedsiębiorstwa, a także opinii i nastrojów panujących wśród pracujących, co pozwala optymalizować decyzje podejmowane przez zarządzających oraz zapobiegać potencjalnym konfliktom lub minimalizować je. Tym samym zaproponowane w projekcie ustawy przepisy stoją w sprzeczności z tymi wartościami.

Zastrzeżenia OPZZ budzi także pozbawienie PPL przymiotu „samorządności”, o którym mowa w art. 1 ustawy z dnia 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych (Dz. U. z 2013 r. Nr 1384 z późn. zm.) i art. 2 ustawy z dnia 23 października 1987 r. o przedsiębiorstwie państwowym „Porty Lotnicze” (Dz. U. poz. 185 oraz z 2006 r. poz. 550) – (dalej: ustawa o PPL).

Zasada samorządności przedsiębiorstwa państwowego stanowi o modelu zarządzania, czyli określa relacje między organami przedsiębiorstwa państwowego. Sprowadza się do uznania, że w zarządzaniu przedsiębiorstwem państwowym uczestniczy jego załoga za pośrednictwem samorządu i jego organów. Zasada ta wynika z art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 25 września 1981 r. o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego (Dz. U. z 2015 r. poz. 1543) i art. 28 ust. 1 ustawy o PPL. Tymczasem w art. 2 ust. 1 projektu ustawy o PPL proponuje się rezygnację z przymiotu samorządności PPL jako przedsiębiorstwa państwowego. Z kolei przepis art. 17 nie przewiduje w ogóle udziału pracowników w składzie rady nadzorczej. Oznacza to realne ograniczenie uprawnień pracowników. W konsekwencji zapis ten jest dla nich niekorzystny i winien zostać uzupełniony o:

- 1) zagwarantowanie pracownikom prawa wyboru co najmniej dwóch członków rady nadzorczej;
- 2) zapewnienie, że wybór ten będzie wiążący dla właściwego ministra;
- 3) ustanowienie zasady, że członków rady nadzorczej wybranych przez pracowników można odwołać jedynie na ich wniosek;
- 4) wprowadzenie prawnej ochrony stosunku pracy dla osób wybranych przez pracowników do rady nadzorczej.

Zaakcentowania wymaga także kwestia uprawnień rady nadzorczej PPL w stosunku do uprawnień rady pracowniczej PPL. Ich zakres jest znacznie ograniczony, bowiem radzie nadzorczej PPL przypisano jedynie funkcje opiniotwórcze i konsultacyjne.

W związku z tym, że zgodnie z art. 29 projektu ustawy o PPL z dniem wejścia w życie ustawy rozwiązaniu ulegają dotychczasowe organy PPL, a wszelkie uprawnienia przysługujące członkom tych organów ulegają wygaszeniu, pracownicy

stracą możliwość uczestniczenia w zarządzaniu PPL i kontroli nad działalnością tego przedsiębiorstwa. Jest to sytuacja mniej korzystna niż wynikająca z ustawy o PPL, a także z ustawy o przedsiębiorstwach państwowych i ustawy o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego.

Dodatkowo podnieść należy, że w korzystniejszej sytuacji pozostaną również pracownicy będący zatrudnieni w spółkach powstałych w wyniku komercjalizacji przedsiębiorstw państwowych. W tym przypadku następuje, co prawda, likwidacja rady pracowniczej i zebrania pracowników (delegatów), ale pracownikom tak przekształcanego przedsiębiorstwa, zgodnie z ustawą o komercjalizacji i niektórych uprawnieniach pracowników, przysługuje prawo:

- 1) wyboru członków rady nadzorczej w liczbie i trybie określonym w art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 i art. 14. ust. 1;
- 2) wyboru członka zarządu spółki (art. 6 ust. 1);
- 3) nieodpłatnego nabycia do 15% akcji (art. 36).

Zaprojektowany przepis art. 29 projektu ustawy o PPL oznacza ponadto, że z dniem wejścia w życie ustawy ustanie ochrona przed wypowiedzeniem stosunku pracy lub zmianą warunków pracy i płacy na niekorzyść członka rady pracowniczej, obowiązująca w czasie trwania kadencji rady oraz w ciągu jednego roku po jej upływie (art. 32 ust. 1 ustawy o PPL). Rozwiązanie to należy ocenić negatywnie.

Jeśli wejdą w życie proponowane przez wnioskodawców przepisy, pracownicy PPL stracą także możliwość współuczestniczenia w powoływaniu osoby zarządzającej i reprezentującej PPL. Zgodnie z art. 15 ust. 3 projektu ustawy o PPL prezesa PPL będzie powoływał i odwoływał minister właściwy do spraw transportu, podczas gdy w świetle obowiązujących przepisów naczelnego dyrektora PPL powołuje i odwołuje minister transportu, żeglugi i łączności po zasięgnięciu opinii rady pracowniczej (art. 24 ust. 1 ustawy o PPL).

Autorzy projektu ustawy nie przewidzieli nawet prawa wyboru przez pracowników jednego wiceprezesa PPL, na wzór regulacji zawartej w art. 6 ust. 1 ustawy o komercjalizacji i niektórych uprawnieniach pracowników. Teoretycznie istnieje możliwość powołania przez ministra właściwego do spraw transportu od dwóch do pięciu wiceprezesów PPL, ale ustalenie ilu osobom zostanie powierzona taka funkcja oraz kto będzie ją pełnił zależy od prezesa PPL, a nie od pracowników (art. 26 projektu ustawy o PPL). Powyższe świadczy o tym, że projekt ustawy wzmacnia, bez podania merytorycznych powodów, pozycję prezesa PPL i czyni go

uprzywilejowanym organem, ograniczając równocześnie jego odpowiedzialność poprzez zmniejszenie zakresu kontroli nad jego działalnością.

W ocenie OPZZ przepisy projektu ustawy nie gwarantują, że dążenie do podniesienia jakości zarządzania mieniem PPL poprzez zmianę funkcjonowania dotychczasowego modelu organizacyjnego wpłynie pozytywnie na długoterminowy wzrost wartości majątku PPL, poprawę warunków pracy pracowników i zwiększenie ich wynagrodzeń.

Uwzględniając, że poselska propozycja stanowi jawne ograniczenie udziału pracowników w procesie zarządzania i nieuzasadnione odstępstwo od zasad partycypacji pracowniczej, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych negatywnie ocenia przedłożony do zaopiniowania projekt ustawy.

Z poważaniem

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'S. Jankowski'.