

Adrian Bielecki

Streszczenie: Przeciwdziałanie antykonkurencyjnym uniom personalnym w organach spółek kapitałowych w prawie polskim, unijnym i amerykańskim

Przedmiotem rozprawy jest analiza roli unii personalnych w stosowaniu publicznego prawa ochrony konkurencji Stanów Zjednoczonych Ameryki Północnej, Rzeczypospolitej Polskiej oraz Unii Europejskiej, a także sposobów w jaki istniejące obecnie reguły publicznego prawa ochrony konkurencji mogą służyć przeciwdziałaniu antykonkurencyjnym uniom personalnym w organach spółek kapitałowych. Pojęcie unii personalnych odnosi się do sytuacji, w której osoba fizyczna jest jednocześnie piastunem organu w strukturach przynajmniej dwóch spółek. Występowanie tego typu zjawisk może wpływać na mechanizm konkurencji na rynkach towarów i usług, co powoduje, że jest to również obszar istotny z perspektywy prawa ochrony konkurencji. Jest to tym bardziej istotne, że – jak wykazała analiza zawarta w rozprawie – zagadnienia dotyczące ładu korporacyjnego i prawa spółek, choć mogą wpływać na ocenę prawnokonkurencyjnych ryzyk wynikających z poszczególnych unii personalnych, to jednak nie stanowią wystarczających zabezpieczeń przed wywieraniem przez omawiane zjawisko negatywnego wpływu na konkurencję.

W rozprawie autor przeanalizował w jaki sposób oraz w jakim zakresie instrumenty prawne obecne w analizowanych porządkach prawnych mogą kreować bodźce przeciwdziałające tworzeniu lub funkcjonowaniu antykonkurencyjnych unii personalnych. W tym kontekście autor przeanalizował zarówno instrumenty obecne w każdym z analizowanych porządków prawnych (tj. w szczególności przepisy dotyczące kontroli koncentracji, zakazy monopolizacji i nadużywania pozycji dominującej, zakazy antykonkurencyjnych porozumień) oraz instrumenty występujące jedynie w prawie amerykańskim (tj. zakaz unii personalnych wynikający z sekcji 8. Ustawy Claytona oraz zakaz nieuczciwych metod konkurowania wynikający z sekcji 5. Ustawy o Federalnej Komisji Handlu). Przedstawione w rozprawie badanie amerykańskiego, polskiego i unijnego prawa ochrony konkurencji potwierdza tezę, zgodnie z którą instrumenty prawne obecne w każdym z analizowanych porządków mogą służyć przeciwdziałaniu antykonkurencyjnym uniom personalnym. Przeprowadzona analiza pokazuje jednak wiele różnic dotyczących zarówno mechanizmów ich działania, jak i charakterystyki unii personalnych, których występowaniu przeciwdziałają te instrumenty. W tym kontekście autor wykazał m.in. niedoskonałości polskich rozwiązań ustawowych w zakresie unii personalnych, które nie uwzględniają złożonej natury omawianego zjawiska.

Ponadto, autor dokonał próby całościowej oceny amerykańskiego, polskiego i unijnego prawa ochrony konkurencji jako zespołów norm służących przeciwdziałaniu antykonkurencyjnym uniom personalnym z perspektywy minimalizacji kosztów społecznych (tzw. *error-cost approach*). W tym zakresie analiza wykazała m.in., że amerykański model przeciwdziałania antykonkurencyjnym uniom personalnym jest bliższy optymalnemu aniżeli model przyjęty w prawie polskim czy unijnym. Przewaga modelu amerykańskiego wynika z niskich kosztów administracyjnych oraz niskich kosztów związanych z występowaniem fałszywych negatywów (tzw. *false negatives*) przy jednoczesnym braku wysokich kosztów związanych z ewentualnym występowaniem fałszywych pozytywów (tzw. *false positive*).