

KAMIL GOLEMA

ZASADY ZAANGAŻOWANIA PRACOWNIKÓW  
W PROCESIE TWORZENIA I REJESTRACJI  
SPÓŁKI EUROPEJSKIEJ W POLSCE

Ramy prawne, w których działalność gospodarcza przedsiębiorstw musi być prowadzona na rynku ponadnarodowym, były od początku funkcjonowania Wspólnot Europejskich w znacznym stopniu oparte na systemach krajowych. Sytuacja ta stanowiła znaczną przeszkodę w tworzeniu grup spółek z różnych Państw Członkowskich. Przez wiele lat prowadzone były prace mające na celu ujednoczenie ustawodawstw w tym aspekcie<sup>1</sup>. Kraje należące do Unii Europejskiej uznały, iż niezbędne jest zapewnienie, by ekonomiczna i prawna jednolitość prowadzenia działalności gospodarczej we wszystkich Państwach Członkowskich były tożsame. W tym celu uchwalono przepisy dotyczące tworzenia spółek powstałych i prowadzących działalność zgodnie z normami rozporządzenia Wspólnoty, stosowanego bezpośrednio we wszystkich krajach Unii Europejskiej, równoległe ze spółkami podległymi prawu konkretnego państwa. Aktem, który uregulował procedury rejestracyjne i funkcjonowanie nowej europejskiej formy or-

---

Mgr KAMIL GOLEMA – asystent Katedry Negocjacji i Mediacji, Instytut Prawa, Wydział Prawa, Prawa Kanonicznego i Administracji Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego Jana Pawła II; Al. Racławickie 14, 20-950 Lublin; e-mail: kamil.golema@gmail.com

<sup>1</sup> O genezie i pracach nad uchwaleniem dokumentów statuujących spółkę europejską zob. szerzej M. Mińska, *Spółka europejska w pracach Komisji Wspólnot Europejskich*, „Kwartalnik Prawa Prywatnego” 1996, nr 1, s. 64-70; J. Loranc, *Spółka europejska a przepisy polskie*, „Rejent” 2001, nr 6, s.114-147; A. Szumański, *Spółka europejska*, „Kwartalnik Prawa Prywatnego” 1997, nr 2, s. 249-272; tenże, *Europejskie prawo spółek*, [w:] *Prawo spółek*, red. W. Włodyka, Kraków 1996, s. 711-715; B. Kurcz, M. Kurcz, *Spółka Europejska – Societas Europea*, „Prawo Unii Europejskiej” 2002, nr 1, s. 24-27; T. Siemiątkowski, R. Potrzebszcz, *Spółka europejska w polskiej typologii spółek handlowych*, cz. 1, „Przegląd Prawa Handlowego” 2005, nr 11, s. 10-15; A. Opalski, *Europejskie prawo spółek – zasady prawa europejskiego i ich wpływ na polskie prawo spółek*, Warszawa 2010, s. 527-573.

ganizacyjnoprawnej, było rozporządzenie Rady (WE) Nr 2157/2001 z dnia 8 października 2001 r. w sprawie statutu spółki europejskiej (SE)<sup>2</sup>.

Przepisy rozporządzenia Nr 2157/2001 pozwoliły na tworzenie i zarządzanie spółkami o zasięgu europejskim, bez przeszkód wynikających z różnic i ograniczeń w terytorialnym zakresie stosowania krajowego prawa spółek. Celem uchwalenia tych przepisów było stworzenie jednolitych ram prawnych, dzięki którym spółki z różnych Państw Członkowskich mogą planować i przeprowadzać reorganizację swojej działalności prowadzonej w skali wspólnotowej.

Jednym z elementów spornych, który przez wiele lat opóźniał możliwość dojścia do porozumienia, były kwestie związane z zaangażowaniem pracowników w funkcjonowanie nowo tworzonego podmiotu. Aby wspierać wspólnotowe cele społeczne, musiały zostać uchwalone przepisy, zwłaszcza w zakresie uczestnictwa pracowników, zmierzające do zapewnienia, że ustanowienie nowej formy organizacyjnoprawnej, funkcjonującej w całej Unii Europejskiej, nie pociągnie za sobą zniknięcia lub ograniczenia udziału elementu pracowniczego, istniejącego w spółkach uczestniczących w powstaniu tego podmiotu. Zaproponowany początkowo model niemiecki przewidujący obowiązkowe uczestnictwo pracowników w organie nadzorczym SE, był nie do zaakceptowania przez pozostałe Państwa Członkowskie. Zupełna rezygnacja z zaangażowania pracowników nie była natomiast możliwa do przyjęcia ze względu na obawy Niemiec, że nowa forma organizacyjnoprawna będzie stanowić zbyt dużą konkurencję dla krajowej spółki akcyjnej, „obciążonej” obowiązkiem przyznania pracownikom możliwości współdecydowania<sup>3</sup>. Ostatecznie, możliwe do przyjęcia stało się rozwiązanie kompromisowe bazujące w istotnym stopniu na opracowaniu grupy eksperckiej pod prze-

---

<sup>2</sup> Rozporządzenie Rady (WE) Nr 2157/2001 z dnia 8 października 2001 r. w sprawie statutu spółki europejskiej (SE), Dz. Urz. UE L 294 z 10.11.2001 r., s. 1 [dalej cyt.: rozporządzenie Nr 2157/2001].

<sup>3</sup> Prawo niemieckie przewidywało w tamtym czasie obowiązek utworzenia rady zakładowej, zwanej *Betriebsrat*, wyposażonej w uprawnienia konsultacyjno-informacyjne, w każdym przedsiębiorstwie zatrudniającym powyżej pięciu pracowników, a przy spółkach kapitałowych zatrudniających od 500 do 2000 pracowników, ich przedstawiciele mieli stanowić 1/3 składu rady nadzorczej. Zatrudnianie w spółce powyżej 2000 osób wiązało się z koniecznością zapewnienia przedstawicielom pracowników połowy składu rady. W konfrontacji z modelem francuskim zakładającym powołanie organu przedstawicielskiego załogi przedsiębiorstwa czy też modelem brytyjskim, gdzie główną rolę odgrywają związki zawodowe, występował szereg trudności w znalezieniu konsensusu, który mógłby być zaakceptowany przez wszystkie Państwa Członkowskie. Zob. szerzej: A. R a c h - w a ł [w:] K. O p l u s t i l, *Europejska spółka akcyjna – Teksty aktów prawnych z omówieniem*, Warszawa 2002, s. 151-160; M. G o l d, S. S c h w i m b e r s k y, *The European Company Statute: Implications for Industrial Relations in the European Union*, „European Journal of Industrial Relations” 2008, nr 14, s. 49-67; B. K e l l e r, *The European Company Statute: Employee involvement – and beyond*, „Industrial Relations Journal” 2002, nr 33, s. 424-445.

wodnictwem E. Davignona<sup>4</sup>. Finalnie, zakładany cel uwzględnienia partycypacji pracowniczej, został osiągnięty poprzez ustanowienie przepisów Dyrektywy Rady 2001/86/WE z dnia 8 października 2001 r. uzupełniającej statut spółki europejskiej w odniesieniu do zaangażowania pracowników<sup>5</sup>, dopełniających przepisy rozporządzenia. Ten akt prawny nie zakłada jednak jednego możliwego sposobu uwzględnienia uczestnictwa pracowników, a pozostawia tutaj kilka rozwiązań, godząc niejako interesy Państw Członkowskich i mając na uwadze zróżnicowanie panujące w zakresie zaangażowania elementu pracowniczego w funkcjonowanie spółek.

Termin transpozycji Dyrektywy 2001/86/WE został ustanowiony na dzień 8 października 2004 r. W związku z tym polski ustawodawca uchwalił ustawę z dnia 4 marca 2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej<sup>6</sup> wykonującą postanowienia rozporządzenia Nr 2157/2001, Dyrektywy 2001/86/WE oraz, w związku ze zbliżonym zakresem merytorycznym, również rozporządzenia Rady (EWG) Nr 2137/85 z dnia 25 lipca 1985 r. w sprawie europejskiego zgrupowania interesów gospodarczych (EUIG)<sup>7</sup>. Ten akt prawny reguluje między innymi kwestie terminologiczne, zasady tworzenia i działania specjalnego zespołu negocyjacyjnego, zasady prowadzenia negocjacji i treść porozumienia w sprawie zaangażowania pracowników, zasady standardowe, obowiązki przedstawicieli pracowników czy też ochronę ich praw. Przepisy te mają zastosowanie do spółek europejskich z siedzibą statutową w Polsce, oraz do sposobu wyboru przedstawicieli pracowników zatrudnionych w Polsce, w sytuacji, gdy siedziba SE jest zagranicą<sup>8</sup>.

W ten sposób, po długim oczekiwaniu, zostały utworzone podstawy prawne funkcjonowania nowej europejskiej formy organizacyjnoprawnej, przy jednoczesnym zaakcentowaniu niezwykle istotnego aspektu, jakim jest partycypacja pracownicza w tworzeniu i zarządzaniu tym podmiotem. W niniejszym opracowaniu

---

<sup>4</sup> H. F l e i s c h e r, *Der Einfluß der Societas Europea auf die Dogmatik des deutschen Gesellschaftsrechts*, „Archiv für die civilistische Praxis” 2004, t. 204, s. 534.

<sup>5</sup> Dyrektywa Rady 2001/86/WE z dnia 8 października 2001 r. uzupełniająca statut spółki europejskiej w odniesieniu do zaangażowania pracowników, Dz. Urz. UE L 294 z 10.11.2001 r., s. 22 [dalej cyt.: dyrektywa 2001/86/WE].

<sup>6</sup> Ustawa z dnia 4 marca 2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej, Dz. U. Nr 62, poz. 551 z późn. zm [dalej cyt.: ustawa o spółce].

<sup>7</sup> Rozporządzenie Rady (EWG) Nr 2137/85 z dnia 25 lipca 1985 r. w sprawie europejskiego zgrupowania interesów gospodarczych (EUIG), Dz. Urz. WE L 199 z 31 lipca 1985 r., s. 1.

<sup>8</sup> O. G a r d u l s k a, A. K r a w i e c, *Postępowanie w celu zawarcia porozumienia o zaangażowaniu pracowników w spółce europejskiej*, „Przegląd Prawa Handlowego” 2005, nr 7, s. 17; K. N i e d z i e l s k a, *Partycypacja pracowników w spółce europejskiej z siedzibą w Polsce – etap negocjacyjny*, „Monitor Prawa Pracy” 2005, nr 5, s. 129.

szczegółowej analizie zostanie poddana faktyczna realizacja idei udziału pracowników w procesie formowania i rejestracji spółki europejskiej, poprzez omówienie przepisów regulujących te procedury.

## 1. SPÓŁKA EUROPEJSKA – UWAGI WPROWADZAJĄCE<sup>9</sup>

*Societas Europea*, czyli spółka europejska, jest to europejska spółka akcyjna, która może zostać zawiązana w obrębie terytorium Wspólnoty<sup>10</sup>. Jej kapitał zakładowy musi wynosić nie mniej niż 120.000 euro i dzielić się na akcje<sup>11</sup>. Podmiot ten posiada oczywiście osobowość prawną<sup>12</sup>. Ta okoliczność pozwala funkcjonować tej formie organizacyjnoprawnej równoległe z krajowymi spółkami, tworzonymi jedynie na podstawie poszczególnych reżimów prawnych w Państwach Członkowskich. Akty prawne regulujące funkcjonowanie spółki europejskiej pozwalają na rozróżnienie tego podmiotu od krajowych spółek akcyjnych poprzez szereg odrębności, specyficznych dla tworzenia i funkcjonowania SE, dlatego można mówić o tzw. spółce ponadgranicznej<sup>13</sup>, ponadnarodowej<sup>14</sup> lub niekrajowej<sup>15</sup>. Odrębność polega nie tylko na tym, iż funkcjonowanie *Societas Europea* regulowane jest aktami prawnymi o charakterze europejskim, ale również konkretnymi rozwiązaniami prawnymi określającymi przede wszystkim sposoby tworzenia, kwestie związane z siedzibą spółki europejskiej oraz jej zmianą, zasady powoływania organów oraz, co najistotniejsze z punktu widzenia niniejszego opracowania, zaangażowanie pracowników w SE. Wszystkie te elementy mają swoje odzwierciedlenie w tematyce, jakiej poświęcona jest ta praca, ponieważ w zak-

---

<sup>9</sup> O spółce europejskiej zob. szerzej m.in.: K. Oplustil, *Spółka europejska i europejskie zgrupowanie interesów gospodarczych – akty prawne z omówieniem*, Warszawa 2005; K. Bilewska, *Spółka europejska*, Warszawa 2006; K. Niedzielska, *Europejska spółka akcyjna – założenie, funkcjonowanie, likwidacja*, Warszawa 2005; N. Banaś, *Europejska spółka akcyjna w postępowaniu rejestrowym*, Warszawa 2012, s. 1-52; I. Hykawy, *Spółka europejska (Societas Europea)*, [w:] *Prawo Wspólnot Europejskich a prawo polskie*, t. V: *Prawo gospodarcze – wybrane zagadnienia*, red. M. Safjan, I. Hykawy, Warszawa 2002, s. 408-425; R. Lewandowski, *Statut spółki europejskiej – Komentarz*, t. I, Warszawa 2008, s. 17-44.

<sup>10</sup> Art. 1 ust. 1 rozporządzenia Nr 2157/2001.

<sup>11</sup> Art. 1 ust. 2 zd. 1 oraz art. 4 ust. 2 rozporządzenia Nr 2157/2001.

<sup>12</sup> Art. 1 ust. 3 rozporządzenia Nr 2157/2001.

<sup>13</sup> J. Napierała, *Europejskie Prawo Spółek, Prawo spółek Unii Europejskiej z perspektywy prawa polskiego*, Warszawa 2013, s. 312.

<sup>14</sup> Lewandowski, *Statut spółki europejskiej*, s. 35.

<sup>15</sup> Banaś, *Europejska spółka akcyjna*, s. 13.

resie każdej z wyżej wymienionych odrębności udział pracowników ma istotne znaczenie.

Analizując akty źródłowe regulujące funkcjonowanie spółki europejskiej należy stwierdzić, iż *Societas Europaea* może zostać utworzona na pięć sposobów, tj. poprzez połączenie się spółek, przez utworzenie SE w formie holdingu, w formie założenia zależnej spółki europejskiej, jako przekształcenie krajowej spółki akcyjnej w SE oraz poprzez utworzenie zależnej jednoosobowej *Societas Europaea* przez już istniejącą SE<sup>16</sup>. W doktrynie jednak słusznie zauważono, że przeniesienie siedziby europejskiej spółki akcyjnej, mimo iż nie jest wymienione w przepisach regulujących utworzenie *Societas Europaea*, ani nie może być traktowane jako stworzenie nowego podmiotu *sensu stricto* ze względu na brak obowiązku likwidacji i ponownego rejestrowania podmiotu w innym państwie, to ma jednak zasadnicze znaczenie w kontekście rozważań o odrębnościach i ponadnarodowym charakterze tego podmiotu, szczególnie że w związku z tematem niniejszego opracowania, również podczas tej procedury istotne jest zaangażowanie pracowników<sup>17</sup>.

Poszczególne procedury, z zaakcentowaniem przy każdej z nich udziału pracowniczego, zostaną omówione w dalszej części opracowania, natomiast w tym miejscu konieczne jest scharakteryzowanie samego pojęcia zaangażowania pracowników w kontekście europejskiej spółki akcyjnej.

## 2. ZAANGAŻOWANIE PRACOWNIKÓW W SPÓŁCE EUROPEJSKIEJ

Termin „zaangażowanie” jest używany w doktrynie naprzemiennie wraz ze słowem „udział” czy też „uczestnictwo”. Wszystkie te działania są zbliżone do siebie i można je określić zbiorczo jedną z form tzw. dialogu społecznego<sup>18</sup>. Pojęciem używanym w Dyrektywie 2001/86/WE, która wprowadza w tym zakresie definicję legalną, jest uczestnictwo pracowników, które zgodnie z tym aktem prawnym oznacza „mechanizm, obejmujący również informowanie, konsultowanie i partycypację, poprzez który przedstawiciele pracowników mogą mieć wpływ na decyzje, jakie mają być podjęte w ramach spółki”<sup>19</sup>. Te trzy elementy<sup>20</sup>, na które

<sup>16</sup> Tak Napierała (*Europejskie Prawo Spółek*, s. 313) opierając się na art. 2 oraz art. 3 ust. 2 zd. 1 rozporządzenia Nr 2157/2001.

<sup>17</sup> B a n a ś, *Europejska spółka akcyjna*, s. 64.

<sup>18</sup> Odnośnie do pojęcia dialogu społecznego por. przede wszystkim: M. S m u s z - K u l e s z a, *Zbiorowe prawo pracowników do informacji*, Warszawa 2012, s. 26-31.

<sup>19</sup> Art. 2 lit. h Dyrektywy 2001/86/WE.

składają się zaangażowanie i dialog pracowników z władzami spółek zaangażowanych w formowanie przyszłej *Societas Europaea*, również zostały zdefiniowane w tym akcie prawnym. Polski ustawodawca posługuje się zaś określeniem „zaangażowanie”<sup>21</sup>, definiując je niemal identycznie, tj. jako „zapewnienie prawa pracowników do informacji, konsultacji i uczestnictwa, umożliwiające im wywieranie wpływu na decyzje podejmowane w SE”<sup>22</sup>.

Przez informowanie<sup>23</sup> należy rozumieć przekazywanie informacji organowi reprezentującemu pracowników i/lub przedstawiciele pracowników przez właściwy organ SE w sprawach dotyczących samej *Societas Europaea* oraz jakiegokolwiek jej spółki zależnej lub oddziału, usytuowanych w innym Państwie Członkowskim oraz w sprawach wykraczających poza uprawnienia organów decyzyjnych, działających w poszczególnych Państwach Członkowskich w danym czasie, w taki sposób i w takim zakresie, że pozwoli to przedstawicielom pracowników dokonać pogłębionej oceny możliwych konsekwencji i, jeśli jest to właściwe, przygotować konsultacje z właściwym organem spółki europejskiej<sup>24</sup>. Polska regulacja jest bardziej rozbudowana, choć należy podkreślić, iż w sposób nieznaczący. Zgodnie

---

<sup>20</sup> Trójpodział na informowanie, konsultacje i współdecydowanie jest powszechnie przyjęty w krajach europejskich, a swoje źródła ma przede wszystkim w ustawodawstwie niemieckim. Por. S. P l u s k a t, *Die Arbeitnehmerbeteiligung in der geplanten Europäischen AG*, „Deutschen Steuerrecht” 2001, nr 35, s. 1486; E. H e r f s - R ö t t i n g e n, *Arbeitnehmerbeteiligung in der Europäischen Aktiengesellschaft*, „Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht” 2001, nr 8, s. 426.

<sup>21</sup> Można zauważyć również rozbieżności w zakresie tłumaczenia tekstu Dyrektywy 2001/86/WE, gdzie chociażby w języku francuskim użyto sformułowania *implication*, które jest bardziej ogólnym sformułowaniem niż *participation*, faktycznie oznaczające w języku francuskim uczestnictwo. Por. N i e d z i e l s k a, *Europejska spółka akcyjna*, s. 213.

<sup>22</sup> Art. 58 pkt 8 ustawy o spółce.

<sup>23</sup> Informowanie jest – zdaniem części autorów – pierwszym etapem i jednym z elementów dialogu społecznego. Tak między innymi: A. S o b c z y k, A. D a s z c z y Ń s k a, *Dialog społeczny jako narzędzie zbiorowego prawa pracy*, [w:] *Dialog społeczny w praktyce przedsiębiorstw*, red. J. Stelina, Gdańsk 2010, s. 16; odmiennie między innymi: E. W r o n i k o w s k a, *Informowanie i konsultacje w świetle zasady dialogu społecznego*, [w:] *Informowanie i konsultacje pracowników w polskim prawie pracy*, red. A. Sobczyk, Kraków 2008, s. 244; E. W r o n i k o w s k a, P. N o w i k, *Zbiorowe prawo pracy*, Warszawa 2008, s. 29; S m u s z - K u l e s z a, *Zbiorowe prawo pracowników do informacji*, s. 31-32. Na gruncie niniejszego opracowania kwestia ta nie jest na tyle doniosła, by przypisywać jej pierwszorzędne znaczenie, jednakże wydaje się, iż informowanie należałoby uznać za faktyczny element dialogu, który wpływa na ostateczny kształt zawieranych porozumień, co zostanie uwidocznione w dalszej części pracy przy opisywaniu procedur rejestracyjnych koniecznych do utworzenia spółki europejskiej. Należy bowiem spojrzeć na kwestię dialogu szerzej, tak jak chociażby wynika to z jednej z definicji dialogu prezentowanej przez *Internetowy Słownik Języka Polskiego PWN*, tj. „szereg rozmów, negocjacji i **innych działań** [podkreślenie – K.G.] mających doprowadzić do porozumienia między stronami konfliktu” – <http://sjp.pwn.pl/szukaj/dialog.html> [dostęp: 13.12.2014].

<sup>24</sup> Art. 2 lit. i Dyrektywy 2001/86/WE.

z ustawą o spółce, jako informowanie należy rozumieć przekazywanie informacji organowi przedstawicielskiemu lub, w razie niepowołania takiego organu, ustanowionym w inny sposób przedstawicielom pracowników, w sprawach dotyczących SE oraz jej spółek zależnych i zakładów mających siedzibę w różnych Państwach Członkowskich, jak również w sprawach wykraczających poza uprawnienia organów spółek zależnych lub zakładów podejmujących decyzje w danych Państwach Członkowskich, w zakresie, formie i terminie umożliwiającym organowi przedstawicielskiemu lub ustanowionym w inny sposób przedstawicielom pracowników przeanalizowanie dostarczonych informacji i przygotowanie się do konsultacji z właściwym organem europejskiej spółki akcyjnej<sup>25</sup>. Współdziałanie w postaci informowania musi być zagwarantowane w każdej utworzonej spółce europejskiej<sup>26</sup>. Oprócz klasycznego przekazywania wiedzy, o którym mowa wyżej, do uczestnictwa pracowników w postaci informowania zaliczyć można regularne otrzymywanie sprawozdań dotyczących funkcjonowania SE oraz ewentualnych perspektyw jej zmian i rozwoju<sup>27</sup>. Informowanie w *Societas Europea* powinno dotyczyć w szczególności struktury spółki, jej sytuacji finansowej i gospodarczej, a także zmian i rozwoju działalności. Wszystkie informacje związane z liczebnością i rozłożeniem zatrudnienia, zwolnieniami grupowymi, zamykaniem lub przenoszeniem zakładów, wprowadzaniem nowych procesów produkcji, sprzedaży lub zmiany przedmiotu działalności, to również oczywiste przykłady danych, które, w ramach przekazywania wiedzy, powinny stanowić o realizacji procedur związanych z informowaniem pracowników<sup>28</sup>.

Zgodnie z art. 2 lit. j Dyrektywy 2001/86/WE, przez konsultowanie należy rozumieć ustanowienie dialogu<sup>29</sup> i wymiany poglądów między organem reprezentującym pracowników i/lub przedstawicielami pracowników a właściwym organem SE w określonym czasie, w taki sposób i w takim zakresie, że pozwoli to przedstawicielom pracowników na podstawie udzielonych informacji wyrazić opinię na temat środków, które zamierza podjąć właściwy organ. Opinia ta może, choć nie musi, być uwzględniona w procesie podejmowania decyzji w ramach spółki europejskiej<sup>30</sup>. Podobnie wskazują polskie przepisy, określając procedurę

<sup>25</sup> Art. 58 pkt 9 ustawy o spółce.

<sup>26</sup> N i e d z i e l s k a, *Europejska spółka akcyjna*, s. 217.

<sup>27</sup> T e n z e, *Partycypacja pracowników w spółce europejskiej z siedzibą w Polsce – informowanie, konsultowanie oraz uczestnictwo w organach spółki*, „Monitor Prawa Pracy” 2005, nr 6, s. 157.

<sup>28</sup> D. S t a t e c z n y, *Prawo pracowników do informacji i konsultacji w Unii Europejskiej*, „Studia Prawno-Europejskie” 6 (2002), s. 214-232.

<sup>29</sup> Należy zwrócić uwagę, że w definicji legalnej tego elementu zaangażowania pracowniczego, inaczej niż przy definiowaniu pojęcia informowania, odwołanie do dialogu jest już wyraźne.

<sup>30</sup> Art. 2 lit. j Dyrektywy 2001/86/WE.

konsultowania jako wymianę poglądów i podjęcie dialogu między organem przedstawicielskim lub ustanowionymi w inny sposób przedstawicielami pracowników a właściwym organem europejskiej spółki akcyjnej w zakresie, formie i terminie, umożliwiającym wzięcie pod uwagę opinii wydanej po ich zakończeniu przy podejmowaniu decyzji w SE<sup>31</sup>. Wyżej przytoczone definicje wskazują na obowiązek odbywania konsultacji zanim zostanie podjęta właściwa decyzja w sprawie, co oznacza, że procedura ta musi być przeprowadzona w taki sposób, żeby przedstawiciele pracowników mieli odpowiednią ilość czasu na wyrażenie uwag, krytykę lub zakwestionowanie decyzji<sup>32</sup>. Proces ten ma polegać na możliwości przedstawienia propozycji lub kontrpropozycji, wymianie poglądów albo merytorycznej dyskusji, jednak nie może on również naruszać prawa pracodawcy do podjęcia ostatecznej decyzji<sup>33</sup>.

Ostatnia ze wspomnianych wyżej składowych dialogu i udziału pracowników to partycypacja, która powinna być rozumiana jako wpływ organu reprezentującego pracowników i/lub przedstawicieli pracowników na sprawy spółki. Jednocześnie w Dyrektywie 2001/86/WE zostały wyszczególnione przykładowe działania, które należy uznać za partycypację, tj. prawo wybierania lub desygnowania niektórych członków organu nadzorczego lub zarządzającego spółki oraz prawo desygnowania niektórych lub wszystkich członków organu nadzorczego lub zarządzającego spółki i/lub sprzeciwiania się temu<sup>34</sup>. Definicja umieszczona w Dyrektywie 2001/86/WE oparta jest przede wszystkim na doktrynie niemieckiej<sup>35</sup>. Odpowiednikiem partycypacji w polskiej ustawie o spółce jest uczestnictwo, definiowane jako wpływ organu przedstawicielskiego lub ustanowionych w inny sposób przedstawicieli pracowników na sprawy *Societas Europaea* przez prawo wyboru lub wyznaczenia określonej liczby członków do rady nadzorczej albo rady administrującej SE, albo prawo ich rekomendowania lub prawo sprzeciwiania się

<sup>31</sup> Art. 58 pkt 10 ustawy o spółce.

<sup>32</sup> Edwards, *The european company*, s. 460; Niedzielska, *Europejska spółka akcyjna*, s. 219; D. Stateczny, *Zakres i formy prawne partycypacji pracowniczej na gruncie dyrektywy 94/95 Wspólnot Europejskich*, „Studia Prawno-Europejskie” 3 (1998), s. 116.

<sup>33</sup> Niedzielska, *Europejska spółka akcyjna*, s. 219-220.

<sup>34</sup> Art. 2 lit. h Dyrektywy 2001/86/WE.

<sup>35</sup> Prawo wyboru członków określonych organów w spółce przez pracowników to tzw. *Mitbestimmungsrecht*. W Niemczech współdecydowanie w ramach organu nadzorczego polega przede wszystkim na delegowaniu przez pracowników konkretnych osób do pełnienia funkcji członków organu spółki lub proponowaniu określonych osób na członków organu, a rekomendowane osoby mają dodatkowo prawo zgłaszania sprzeciwu wobec kandydatów wyznaczonych przez akcjonariuszy. Por. Herfs - Röttgen, *Arbeitnehmerbeteiligung*, s. 424; M. Heine, *Die Europäische Aktiengesellschaft*, „Zeitschrift für Unternehmens und Gesellschaftsrecht” 2002, nr 1, s. 67.



wyznaczeniu niektórych bądź wszystkich członków tych organów<sup>36</sup>. Współdecydowanie należy utożsamiać z wywieraniem wpływu przez pracowników na obsadzanie statutowych organów spółki, co przekłada się na rzeczywiste kształtowanie planów, strategii rozwoju danego podmiotu lub też podejmowanie decyzji ekonomicznych dotyczących przedsiębiorstwa lub jego części<sup>37</sup>. Jest to najszersze uprawnienie, które wywołuje również kontrowersje, gdyż może ograniczać uprawnienia akcjonariuszy do wyznaczania składu osobowego poszczególnych organów w spółce<sup>38</sup>.

Należy tutaj zwrócić uwagę, że na gruncie rozważanych aktów prawnych konieczne jest szersze spojrzenie na kwestie związane z zaangażowaniem pracowniczym, wobec czego można mówić zarówno o uczestnictwie pracowników *sensu stricto*, jak i *sensu largo*. W węższym rozumieniu tego pojęcia mieszczą się jedynie faktyczne działania pracowników lub ich reprezentantów. Oznacza to, że do tej grupy zaliczyć można wyłącznie czynny udział grupy pracowniczej. Spoglądając jednak szerzej, wydaje się uzasadnione uwzględnienie jako zaangażowania zarówno czynnej, jak i biernej działalności pracowników, które może polegać na aktywności, ale także na konieczności uwzględnienia udziału nieaktywnego, najczęściej poprzez realizowanie uprawnienia pracowników do otrzymania informacji i, co bardziej istotne w kontekście niniejszego opracowania, udokumentowanie przekazania tej informacji przy procedurach rejestracyjnych koniecznych do utworzenia *Societas Europea*.

### 3. SPECJALNY ZESPÓŁ NEGOCJACYJNY – PODMIOT REPREZENTUJĄCY PRACOWNIKÓW PRZY TWORZENIU SPÓŁKI EUROPEJSKIEJ

Negocjacje w sprawie sposobu i formy zaangażowania pracowników w SE powinny przebiegać równocześnie z procedurami mającymi na celu utworzenie europejskiej spółki akcyjnej<sup>39</sup>, a część działań powinna zostać przedsięwzięta przed faktycznym rozpoczęciem procesu rejestracji. Pierwszym krokiem jest ogłoszenie planu utworzenia SE przez organy spółek uczestniczących i obowiązek realizacji jednej z zasad dialogu społecznego, czyli poinformowanie o tym fakcie pracowników podmiotów zainteresowanych powstaniem nowej formy organizacyjno-

---

<sup>36</sup> Art. 58 pkt 11 ustawy o spółce.

<sup>37</sup> Niedzielska, *Europejska spółka akcyjna*, s. 222.

<sup>38</sup> Oplustil, *Spółka europejska*, s. 73.

<sup>39</sup> Lewandowski, *Statut spółki europejskiej*, s. 285.

prawnej. Konieczne jest następnie przeprowadzenie negocjacji z odpowiednio umocowanymi podmiotami. Jedną ze stron tych rokowań jest zarząd lub organ administrujący, zależnie od przyjętego w danym państwie reżimu, spółek, które są zaangażowane w działania zmierzające do powstania *Societas Europea*. Strona pracownicza reprezentowana jest przez specjalny zespół negocjacyjny<sup>40</sup>. Zespół ten jest powoływany zależnie od procedur obowiązujących w danym państwie, jednakże niezwłocznie po ogłoszeniu przez organy spółek uczestniczących w tworzeniu spółki europejskiej, rozpoczęcia procedur zmierzających do rejestracji europejskiej spółki akcyjnej<sup>41</sup>. Utworzenie specjalnego zespołu negocjacyjnego jest obowiązkowe niezależnie od przyjętego sposobu tworzenia spółki europejskiej. Polskie przepisy dookreślają tę kwestię statuując, że spółki uczestniczące określają dzień rozpoczęcia postępowania zmierzającego do utworzenia specjalnego zespołu negocjacyjnego i powinien to być ten sam dzień dla wszystkich spółek zaangażowanych w powstawanie nowego podmiotu<sup>42</sup>. Jest to niezwykle istotne ze względu na prawidłowe wyliczenia niezbędne do powołania specjalnego zespołu negocjacyjnego. Obowiązek informowania spoczywa na organach spółek uczestniczących w formowaniu europejskiej spółki akcyjnej, co wyraża się w konieczności bieżącego przedstawiania specjalnemu zespołowi negocjacyjnemu informacji zarówno o planach, jak i przebiegu tworzenia *Societas Europea*, aż do dnia rejestracji<sup>43</sup>. Strony są zobligowane do prowadzenia negocjacji w dobrej wierze<sup>44</sup> oraz w sposób zmierzający do zawarcia porozumienia<sup>45</sup>.

Określone w Dyrektywie 2001/86/WE minimalne standardy dotyczące składu specjalnego zespołu negocjacyjnego wydają się zbyt skomplikowane. Przy wyborze lub desygnowaniu członków specjalnego zespołu negocjacyjnego należy – po pierwsze – zapewnić, by ci członkowie byli wybierani lub desygnowani proporcjonalnie do liczby zatrudnionych pracowników w każdym Państwie Członkowskim przez spółki uczestniczące oraz dane spółki zależne lub oddziały. Odbywa się to poprzez przydzielenie, jeśli chodzi o każde Państwo Członkowskie, jednego miejsca na grupę pracowników zatrudnionych w tym Państwie Człon-

---

<sup>40</sup> Art. 3 Dyrektywy 2001/86/WE. W wersji anglojęzycznej ciało to określone jest jako *special negotiating body*, natomiast w Dyrektywie 2001/86/WE w języku niemieckim jako *besonderes Verhandlungsgremium*. Por. H e i n z e, *Die Europäische Aktiengesellschaft*, s. 80.

<sup>41</sup> Art. 3 ust. 1 Dyrektywy 2001/86/WE.

<sup>42</sup> Art. 61 ust. 1 ustawy o spółce.

<sup>43</sup> Art. 72 ustawy o spółce.

<sup>44</sup> O pojęciu dobrej wiary zob.: S. W h i t t a k e r, R. Z i m m e r m a n n, *Good faith in European contract law: surveying the legal landscape*, [w:] *Good Faith in European Contract Law*, red. S. Whittaker, R. Zimmermann, Cambridge 2000, s. 7-62; R.S. S u m m e r s, *The conceptualisation of good faith in American contract law: a general account*, [w:] tamże, s. 118-141.

<sup>45</sup> Art. 78 ustawy o spółce.

kowskim, obejmującą 10% lub ich ułamek liczby pracowników zatrudnionych przez spółki uczestniczące oraz dane spółki zależne lub oddziały ogólnie we wszystkich Państwach Członkowskich. Jednocześnie należy pamiętać, by w przypadku SE utworzonej w drodze łączenia się, kolejni dodatkowi członkowie z każdego Państwa Członkowskiego byli obecni, w miarę potrzeby, w celu zapewnienia, że w skład specjalnego zespołu negocjacyjnego wchodzić będzie przynajmniej jeden członek reprezentujący każdą spółkę uczestniczącą, która jest zarejestrowana i ma pracowników na terytorium tego Państwa Członkowskiego i która, zgodnie z projektem, przestanie istnieć jako odrębna osoba prawna po rejestracji SE, przy czym liczba takich dodatkowych członków nie może przekroczyć 20% liczby członków wyznaczonych zgodnie z procedurą opisaną wyżej oraz skład specjalnego zespołu negocjacyjnego nie może doprowadzić do powstania podwójnej reprezentacji danych pracowników. Jeśli liczba takich spółek jest wyższa, niż liczba dostępnych dodatkowych miejsc, to dodatkowe miejsca przydziela się spółkom z różnych Państw Członkowskich zgodnie z kolejnością malejącą liczby pracowników, których zatrudniają<sup>46</sup>. Ilość warunków, które należy wypełnić przy ustalaniu składu zespołu negocjacyjnego, powoduje, że jest to procedura, w której łatwo o błąd, a konsekwencje takiej pomyłki są daleko idące, łącznie z odmową rejestracji spółki europejskiej i koniecznością powtórzenia całego procesu uzgadniania poziomu zaangażowania pracowników w SE.

Jak już wspomniano, to Państwa Członkowskie ustalają sposób wyboru lub desygnowania członków specjalnego zespołu negocjacyjnego, którzy mają być wybrani lub desygnowani na ich terytorium. Państwa Członkowskie podejmują niezbędne środki w celu zapewnienia, o ile jest to możliwe, że wśród członków znajdzie się co najmniej jeden członek reprezentujący każdą spółkę uczestniczącą, która ma pracowników w danym Państwie Członkowskim. Rozwiązanie to jednocześnie nie może prowadzić do zwiększenia ogólnej liczby członków. Dodatkowo Państwa Członkowskie mogą przewidzieć, że w skład zespołu wchodzi przedstawiciele związków zawodowych, bez względu na to, czy są oni pracownikami spółki uczestniczącej lub danej spółki zależnej, lub oddziału. Jak słusznie zostało podniesione w doktrynie, takie rozwiązanie należy uznać za nieprawidłowe, ponieważ może ono z jednej strony utrudnić procedury negocjacyjne, a z drugiej spowodować również szkody w podmiotach zaangażowanych w tworzenie spółki europejskiej<sup>47</sup>. Co więcej, realizacja prawa do informowania będzie z pewnością w takim przypadku zaburzona ze względu na niechęć organów zarządzających do przekazywania informacji o funkcjonowaniu danego podmiotu osobom niezaan-

<sup>46</sup> Art. 3 ust. 2 Dyrektywy 2001/86/WE.

<sup>47</sup> N i e d z i e l s k a, *Europejska spółka akcyjna*, s. 215.

gażowanym bezpośrednio w jego działania. Wada tego rozwiązania jest nieco złagodzona poprzez obowiązek nieujawniania informacji uzyskanych w związku z pełnioną funkcją, który dotyczy również członków specjalnego zespołu negocjacyjnego i co do zasady trwa także po zaprzestaniu pełnienia funkcji<sup>48</sup>. Właściwy organ może co prawda odmówić udostępnienia informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa, jednak może to nastąpić jedynie w szczególnie uzasadnionych przypadkach, a dodatkowo członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego mogą wystąpić do sądu z wnioskiem o zwolnienie z obowiązku zachowania poufności informacji lub o nakazanie udostępnienia żądanych informacji<sup>49</sup>.

Dyrektywa statuuje również, że bez uszczerbku dla przepisów ustawodawstwa krajowego lub praktyki, ustanawiających progi w celu utworzenia organu przedstawicielskiego, Państwa Członkowskie muszą zapewnić, że pracownicy w przedsiębiorstwach lub oddziałach, w których nie ma przedstawicieli pracowników, z powodów od nich niezależnych, mają prawo wybierania lub desygnowania członków specjalnego zespołu negocjacyjnego<sup>50</sup>, jednak odnosząc się tutaj do wyżej poczynionych uwag należy wskazać, iż powinny to być osoby zatrudnione w danym podmiocie, a nie wybrane spoza grona pracowników.

Ustawa o spółce określa dodatkowo obowiązek rozpoczęcia pierwszej z form dialogu społecznego, tj. informowania, już w momencie przystępowania do procedur mających na celu utworzenie specjalnego zespołu negocjacyjnego. W celu rozpoczęcia postępowania spółka uczestnicząca dostarcza przedstawicielom pracowników, a w razie ich nieustanowienia – pracownikom, w sposób przyjęty w tej spółce, dane identyfikacyjne tej spółki, zainteresowanych spółek zależnych i zakładów oraz informację o liczbie pracowników zatrudnionych w każdej ze spółek uczestniczących, zainteresowanych spółkach zależnych i zakładach<sup>51</sup>.

W celu określenia podstawy podziału miejsc w specjalnym zespole negocjacyjnym, przypadających pracownikom z danego państwa członkowskiego, spółka uczestnicząca ustala liczbę pracowników na dzień rozpoczęcia postępowania, o którym wspomniano wyżej. Należy zauważyć, że istnieje mechanizm pozwalający dokonać zmiany w zakresie podziału miejsc, pod warunkiem istotnej zmiany liczby pracowników<sup>52</sup>. Rozwiązanie to należy jednak ocenić jako co najmniej nie-

---

<sup>48</sup> Oplustil, *Spółka europejska*, s. 85.

<sup>49</sup> Art. 113 ustawy o spółce.

<sup>50</sup> Art. 3 Dyrektywy 2001/86/WE.

<sup>51</sup> Art. 61 ust. 2 ustawy o spółce. Szerzej na temat procedur związanych z powoływaniem członków specjalnego zespołu negocjacyjnego zob.: A. Zwolińska, *Powołanie polskich członków specjalnego zespołu negocjacyjnego w ramach procedury utworzenia spółki europejskiej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2009, nr 2, s. 23-27.

<sup>52</sup> Art. 62 ust. 2 ustawy o spółce.

idealne, a to ze względu na użycie sformułowania „istotne”. Rodzi ono pole do zbyt dużej ilości możliwych interpretacji, co w praktyce może skutkować wykorzystaniem swojej pozycji przez silniejsze podmioty, w celu wpływania na ostateczny kształt zespołu negocjacyjnego. Z drugiej strony jako prawidłowe należy uznać przeliczanie na pełny wymiar czasu pracy liczby pracowników zatrudnionych zarówno w pełnym, jak i niepełnym wymiarze<sup>53</sup>.

W przypadku gdy pracownicy spółki uczestniczącej, zainteresowanej spółki zależnej albo zakładu, mających wejść w skład SE, są zatrudnieni w Polsce u jednego pracodawcy, członków specjalnego zespołu negocjacyjnego wyznacza reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy<sup>54</sup>. W przypadku braku takiej organizacji, przepisy stanowią, że członków specjalnego zespołu negocjacyjnego wybiera zebranie załogi. W sytuacji, gdy u jednego pracodawcy działa więcej niż jedna reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa, organizacje te wyznaczają wspólnie członków specjalnego zespołu negocjacyjnego. Jeżeli jednak porozumienie między reprezentatywnymi zakładowymi organizacjami związkowymi nie zostanie osiągnięte, członków specjalnego zespołu negocjacyjnego wybiera zebranie załogi spośród kandydatów zgłoszonych przez reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe. W przypadku, gdy reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe nie zgłoszą kandydatów, członków specjalnego zespołu negocjacyjnego wybiera zebranie załogi<sup>55</sup>. Te przepisy stanowią korzystne rozwiązanie, ponieważ z jednej strony zapewniają pracownikom możliwość bycia reprezentowanym, a z drugiej pracodawca ma ściśle i jasno określoną procedurę powoływania członków zespołu.

Dodatkowo należy zauważyć, że zgodnie z polskimi przepisami członkami specjalnego zespołu negocjacyjnego mogą zostać przedstawiciele organizacji związkowej reprezentatywnej w rozumieniu art. 6 ust. 2 ustawy z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do spraw społeczno-gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego<sup>56</sup>, niebędący pracownikami spółki uczestniczącej, zainteresowanej spółki zależnej lub zakładu, jednakże rekomendowani przez tę organizację. Większość w specjalnym zespole negocjacyjnym powinni jednak stanowić pracownicy spółek uczestniczących, zainteresowanych spółek zależnych lub zakładów<sup>57</sup>. W tym zakresie należy wskazać jak wyżej, że jest to

<sup>53</sup> Art. 62 ust. 3 ustawy o spółce.

<sup>54</sup> Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.

<sup>55</sup> Art. 65 ust. 1-4 ustawy o spółce.

<sup>56</sup> Ustawa z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do spraw społeczno-gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego, Dz. U. Nr 100, poz. 1080 z późn. zm.

<sup>57</sup> Art. 65 ust. 5-6 ustawy o spółce.

rozwiązanie niekorzystne z punktu widzenia pracodawcy oraz mogące mieć wpływ na przedłużenie i utrudnienie procesu tworzenia i rejestracji SE.

Ustawa o spółce precyzuje również procedurę dokonywania wyborów w podmiotach, z pracowników których będzie się składał zespół negocjacyjny. Wybory te powinny być zorganizowane przez właściwy organ spółki uczestniczącej, spółki zależnej lub kierownictwo zakładu, poprzez powiadomienie pracowników, zakładowych organizacji związkowych oraz organizacji związkowych o terminie i sposobie ich przeprowadzenia nie później niż na 14 dni przed dniem wyborów, w sposób przyjęty u danego pracodawcy. Wybory są bezpośrednie i odbywają się w głosowaniu tajnym, a uchwały o wyborze członków specjalnego zespołu negocjacyjnego są podejmowane zwykłą większością głosów. Dodatkowo wymagane jest *quorum*, w wysokości co najmniej 50% pracowników. W przypadku, gdyby w wyborach nie uczestniczyło co najmniej 50% pracowników, należy przeprowadzić ponowne wybory po upływie miesiąca. Będą one ważne bez względu na liczbę uczestniczących w nich pracowników<sup>58</sup>. O ile sama formuła wyborcza stanowi rozwiązanie standardowo stosowane, to tyle terminy określone przez ustawodawcę należy ocenić negatywnie, ponieważ prowadzą one do zbędnego przedłużenia całego procesu tworzenia zespołu negocjacyjnego, a co za tym idzie – całej procedury tworzenia nowej spółki.

W skład specjalnego zespołu negocjacyjnego wchodzi kandydaci, którzy otrzymają kolejno największą liczbę głosów. W przypadku, gdy kandydaci otrzymają równą liczbę głosów, a liczba miejsc pozostających do obsadzenia jest mniejsza od liczby tych kandydatów, wyboru członka specjalnego zespołu negocjacyjnego dokonuje ponownie zebranie załogi spośród tych kandydatów. Mandat członka specjalnego zespołu negocjacyjnego będącego pracownikiem spółki uczestniczącej, spółki zależnej lub zakładu mających wejść w skład SE, wygasa w razie ustania stosunku pracy lub zrzeczenia się funkcji, natomiast mandat członka specjalnego zespołu negocjacyjnego będącego przedstawicielem reprezentatywnej organizacji związkowej wygasa w razie jego śmierci, zrzeczenia się funkcji lub cofnięcia rekomendacji przez tę organizację. W razie wygaśnięcia mandatu członka specjalnego zespołu negocjacyjnego, skład tego zespołu uzupełnia się odpowiednio w trybie określonym w ustawie o spółce<sup>59</sup>.

Członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego, członkowie organu przedstawicielskiego lub przedstawiciele pracowników wykonujący funkcje w ramach procedury informowania pracowników i konsultowania oraz przedstawiciele pracowników w organie nadzorczym lub zarządzającym spółki europejskiej, którzy

---

<sup>58</sup> Art. 66 ustawy o spółce.

<sup>59</sup> Art. 69 ustawy o spółce.

są pracownikami *Societas Europea*, jej spółek zależnych lub oddziałów, lub spółki uczestniczącej, w trakcie wykonywania przez nich funkcji, korzystają z takiej samej ochrony i gwarancji jak zapewniane przedstawicielom pracowników przez ustawodawstwo krajowe lub praktykę obowiązującą w państwie ich zatrudnienia. Ochronę tę stosuje się w szczególności do obecności na spotkaniach specjalnego zespołu negocjacyjnego lub organu przedstawicielskiego, lub na innych spotkaniach przewidzianych w Dyrektywie 2001/86/WE, lub jakichkolwiek spotkaniach organu zarządzającego bądź nadzorczego oraz do wypłaty wynagrodzeń pracownikom zatrudnionym w spółce uczestniczącej lub w SE, lub w jej spółkach zależnych, lub oddziałach w trakcie nieobecności związanej z wykonywaniem obowiązków. Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy, a także zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika będącego członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu, bez zgody reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, a jeżeli pracownik nie jest reprezentowany przez zakładową organizację związkową – bez zgody okręgowego inspektora pracy właściwego miejscowo dla siedziby pracodawcy<sup>60</sup>. Członek specjalnego zespołu negocjacyjnego ma również prawo do zwolnienia od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na zasadach dotyczących członka zarządu zakładowej organizacji związkowej, zgodnie z art. 31 ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych<sup>61</sup>. Ochrona członków specjalnego zespołu negocjacyjnego jest elementem koniecznym, ponieważ są oni powołani do zapewnienia odpowiedniego poziomu zaangażowania pracowników w nowo tworzonej podmiocie, a organ zarządzający lub nadzorczy nie może posiadać pozycji nadrzędnej czy też wykorzystywać swojej pozycji do wymuszania określonych rozwiązań, mających na celu zmniejszenie obowiązków wynikających ze współzarządzania spółką przez pracowników.

Specjalny zespół negocjacyjny wybiera ze swojego grona przewodniczącego oraz uchwała wewnętrzny regulamin urzędowania<sup>62</sup>. Jeżeli wymaga tego sytuacja, zespół może wnioskować o uczestnictwo w negocjacjach zewnętrznych ekspert-

---

<sup>60</sup> Art. 117 ustawy o spółce. Zob. szerzej: K.W. Baran, *Ochrona stosunku pracy przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002, nr 9, s. 34.

<sup>61</sup> Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, Dz. U. z 2014 r., poz. 167; por. uwagi dotyczące art. 31 ust. 3 wyżej wymienionej ustawy poczynione przez K.W. Barana, *Komentarz do ustawy o związkach zawodowych*, [w:] t e n Ź e, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2010.

<sup>62</sup> Art. 71 ust. 2 ustawy o spółce.

tów, którzy pełnią funkcję doradców zespołu<sup>63</sup>. Zgodnie z Dyrektywą 2001/86/WE, zespół z reguły podejmuje uchwały absolutną większością głosów, co oznacza połowę wszystkich głosów plus jeden, przy czym każdemu członkowi zespołu przysługuje jeden głos<sup>64</sup>. Polski ustawodawca rozwinął uregulowanie zawarte w Dyrektywie i wskazał, iż ciało to ma podejmować decyzje w drodze uchwały, bezwzględną większością głosów, pod warunkiem, że większość ta oznacza większość reprezentowanych pracowników<sup>65</sup>. W przypadku wystąpienia trudności w negocjacjach, strony mogą skorzystać z pomocy mediatora, do którego stosuje się odpowiednio przepisy art. 11 i art. 11<sup>1</sup> ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych<sup>66</sup>. Zarówno możliwość skorzystania z porad ekspertów, jak i udział mediatora w postępowaniu można ocenić pozytywnie, ponieważ sprzyja to przyspieszeniu procesowi osiągnięcia porozumienia, a to z kolei przekłada się na sprawniejsze zakończenie procedury tworzenia *Societas Europaea*.

#### 4. NEGOCJACJE PROWADZĄCE DO USTALENIA SPOSOBU ZAANGAŻOWANIA PRACOWNIKÓW W NOWO TWORZONEJ SPÓŁCE EUROPEJSKIEJ

Właściwe organy spółek uczestniczących w powoływaniu europejskiej spółki akcyjnej oraz specjalny zespół negocjacyjny przystępują do rozmów w celu osiągnięcia układu w sprawie określenia mechanizmów uczestnictwa pracowników w ramach SE<sup>67</sup>. Układ<sup>68</sup> powinien obejmować szereg wskazanych w Dyrektywie kwestii, takich jak:

- a) zakres układu;
- b) skład, liczbę członków i podział miejsc w organie przedstawicielskim, który będzie partnerem w dyskusji z właściwym organem *Societas Europaea* w związku

---

<sup>63</sup> Art. 71 ust. 3-4 ustawy o spółce.

<sup>64</sup> N i e d z i e l s k a, *Europejska spółka akcyjna*, s. 215.

<sup>65</sup> Art. 75 ust. 1 ustawy o spółce.

<sup>66</sup> Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, Dz. U. Nr 55, poz. 236 z późn. zm.

<sup>67</sup> V. E d w a r d s, *The european company – essential tool or eviscerated dream?*, „Common Market Law Review” 2003, nr 40, s. 460-461.

<sup>68</sup> W polskiej ustawie o spółce zamiast terminu „układ” ustawodawca używa terminu „porozumienie”. Są to pojęcia identyczne znaczeniowo, dlatego w niniejszej pracy będą one używane zamiennie.



z uzgodnieniami warunków informowania pracowników i konsultowania z pracownikami SE oraz jej spółkami zależnymi i oddziałami;

c) funkcje i procedurę informowania i konsultowania organu przedstawicielskiego;

d) częstotliwość spotkań organu przedstawicielskiego;

e) środki finansowe i materialne, które zostaną przyznane organowi przedstawicielskiemu;

f) uzgodnienia w zakresie stosowania tych procedur, jeżeli podczas negocjacji strony zdecydują o ustanowieniu jednej lub więcej procedur informowania i konsultowania zamiast organu przedstawicielskiego;

g) treść tych układów, jeżeli w trakcie negocjacji strony zdecydują o ustanowieniu uzgodnień dotyczących partycypacji, włączając w to liczbę członków organu zarządzającego lub organu nadzorczego spółki europejskiej, do których wyboru, desygnowania, rekomendowania lub sprzeciwienia się wyborowi są upoważnieni pracownicy, oraz procedury wyboru, desygnowania, rekomendowania lub sprzeciwiania się wyborowi członków przez pracowników i ich prawa;

h) datę wejścia w życie układu i okres jego obowiązywania, przypadki, w których układ powinien być ponownie negocjowany oraz procedury takiej ponownej negocjacji<sup>69</sup>. Porozumienie dotyczy wszystkich pracowników SE<sup>70</sup>.

Negocjacje rozpoczynają się tak szybko, jak tylko zostaje utworzony specjalny zespół negocjacyjny i następnie mogą trwać sześć miesięcy. Strony mogą co prawda zdecydować w drodze wspólnego porozumienia o przedłużeniu tego okresu, jednak może on trwać maksymalnie rok od momentu utworzenia specjalnego zespołu negocjacyjnego<sup>71</sup>. Polska ustawa o spółce precyzuje termin rozpoczęcia dialogu, obligując do zwołania pierwszego zebrania tego zespołu w ciągu 14 dni od powołania<sup>72</sup>. Jeżeli w wyżej wymienionym terminie nie dojdzie do zawarcia porozumienia, nie będzie można utworzyć SE, chyba że odpowiednie organy spółek biorących udział w tworzeniu *Societas Europea* zdecydują o stosowaniu zasad standardowych i kontynuowaniu postępowania rejestracyjnego.

Właściwe organy spółek uczestniczących oraz specjalny zespół negocjacyjny zawierają porozumienie co do uczestnictwa pracowników w formie pisemnej pod rygorem nieważności. Jest ono sygnowane przez osoby upoważnione do składania oświadczeń woli w imieniu spółek uczestniczących w powoływaniu SE oraz

---

<sup>69</sup> Art. 4 Dyrektywy 2001/86/WE; polskie przepisy powielają zakres elementów obligatoryjnych porozumienia; por. art. 82 ust. 1 ustawy o spółce.

<sup>70</sup> Art. 80 ust. 3 ustawy o spółce.

<sup>71</sup> Art. 5 Dyrektywy 2001/86/WE.

<sup>72</sup> Art. 71 ust. 1 ustawy o spółce.

przewodniczącego specjalnego zespołu negocjacyjnego i co najmniej jednego członka tego zespołu. Brak jest przeciwwskazań ustawowych, by podpisy złożyli wszyscy członkowie zespołu negocjacyjnego<sup>73</sup>. To porozumienie ma charakter niezwykle istotny, ponieważ musi zostać dołączone do wniosku o rejestrację spółki, a jego brak stanowi uchybienie formalne, które niweczy całą procedurę rejestracji. O istotności porozumienia świadczy też rozwiązanie, które nakazuje zmianę statutu SE, w sytuacji gdyby był on sprzeczny z wcześniej wypracowanym porozumieniem. Prymat porozumienia nad aktem konstytutywnym dla *Societas Europaea*, jakim bez wątpienia jest statut, wskazuje, że prawidłowe opracowanie regulacji uwzględniających zaangażowanie pracowników przez organy zarządzające bądź administrujące i specjalny zespół negocjacyjny, ma kolosalny wpływ na funkcjonowanie spółki w przyszłości. Dyrektywa 2001/86/WE przewiduje możliwość przyznania przez Państwo Członkowskie organowi zarządzającemu lub administrującemu SE uprawnienia do wprowadzania zmian w statucie, dostosowujących ten akt do przepisów zawartych w porozumieniu o zaangażowaniu, bez konieczności podjęcia odpowiedniej uchwały przez walne zgromadzenie. Polski ustawodawca nie skorzystał jednak z tej możliwości i ustawa o spółce jest pozbawiona uregulowań w tym zakresie, co wydaje się rozwiązaniem trafnym, gdyż stwarzałoby zbyt duże zaburzenie uprawnień nadzoru i kontroli przyznanych walnemu zgromadzeniu.

Stronom negocjacji przysługuje szeroko zakrojona autonomia, co może nawet prowadzić do zawarcia porozumienia kształtującego zaangażowanie pracowników w sposób odmienny, niż istnieje w spółkach uczestniczących w tworzeniu *Societas Europaea*. Strony mogą przyjąć zasady standardowe określone ustawą o spółce, czy też określić w większym stopniu uprawnienia przysługujące przedstawicielom pracowników, niż regulują to rozwiązania modelowe.

Ograniczenie swobody kontraktowania ma miejsce w sytuacji, gdy mowa o tworzeniu SE poprzez przekształcenie spółki krajowej, ponieważ w takim wypadku poziom zaangażowania w europejskiej spółce akcyjnej nie może być niższy niż w spółce przekształcanej<sup>74</sup>. Wpływ na autonomię stron w zakresie kształtowania porozumienia ma również sytuacja, gdy spółka europejska ma być utworzona przez połączenie spółek. Jeżeli uprawnienie do uczestnictwa przysługuje co najmniej jednej czwartej ogólnej liczby pracowników spółek uczestniczących, wyrażenie zgody w porozumieniu na ograniczenie uprawnień do uczestnictwa pracowników *Societas Europaea* w porównaniu z poziomem tych uprawnień w spółkach uczestniczących, czyli obniżenie liczby członków w radzie nadzorczej

<sup>73</sup> Art. 80 ust. 1-2 ustawy o spółce.

<sup>74</sup> Oplustil, *Spółka europejska*, s. 79.

albo radzie administrującej SE, w porównaniu z najwyższą ich liczbą w tych organach spółek uczestniczących, wymaga większości dwóch trzecich głosów członków specjalnego zespołu negocyjacyjnego, reprezentujących co najmniej dwie trzecie ogólnej liczby pracowników, w tym głosów członków reprezentujących pracowników zatrudnionych co najmniej w dwóch Państwach Członkowskich. Mechanizm ten ma również zastosowanie w przypadku, gdy europejska spółka akcyjna ma być utworzona jako holdingowa SE albo zależna SE, jeżeli uprawnienie do uczestnictwa przysługuje co najmniej połowie ogólnej liczby pracowników spółek uczestniczących<sup>75</sup>. Rozwiązanie to pomaga zapewnić, że kraje takie jak Niemcy, gdzie zaangażowanie pracowników stoi na wysokim poziomie, nie zostaną pozbawione szeroko rozwiniętych form współzarządzania przez element pracowniczy, poprzez przekształcanie krajowych spółek w *Societas Europaea*.

Specjalny zespół negocyjacyjny może podjąć uchwałę o niepodejmowaniu negocjacji lub o ich zakończeniu bez zawarcia porozumienia. Tego rodzaju decyzja jest powiązana z obowiązkiem niezwłocznego zawiadomienia spółek uczestniczących o treści takiej uchwały<sup>76</sup>. Aby podjąć tego rodzaju uchwałę, wymagana jest większość dwóch trzecich głosów członków specjalnego zespołu negocyjacyjnego reprezentujących co najmniej dwie trzecie liczby pracowników, w tym głosów członków reprezentujących pracowników zatrudnionych w co najmniej dwóch Państwach Członkowskich. W przypadku podjęcia takiej decyzji, wobec pracowników zatrudnionych w *Societas Europaea* nie będzie miała zastosowania żadna forma uczestnictwa pracowników i należy stosować przepisy danego państwa członkowskiego dotyczące realizowania uprawnienia do konsultacji i informowania oraz szereg aktów prawa unijnego między innymi Dyrektywę 2009/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 6 maja 2009 r. w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym<sup>77</sup>, Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2002/14/WE z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiającą ogólne ramowe warunki informowania

---

<sup>75</sup> Art. 76 ustawy o spółce. Występują jednak wyjątki od tej reguły, które zostaną omówione w kolejnej części niniejszego opracowania.

<sup>76</sup> Art. 81 ust. 1 ustawy o spółce.

<sup>77</sup> Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/38/WE z dnia 6 maja 2009 r. w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, Dz. Urz. UE L 122 z 16.05.2009 r., s. 28. Akt ten został transponowany w Polsce poprzez ustawę z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych, Dz. U. z 2012 r., poz. 1146.

i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej<sup>78</sup>, czy też Dyrektywę Rady 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych<sup>79</sup>. Podjęcie uchwały może spowodować, że pracownicy posiadający prawo do współdecydowania w dotychczas istniejących spółkach, mogą je utracić w nowo tworzonej europejskiej spółce akcyjnej<sup>80</sup>.

Specjalny zespół negocjacyjny może zebrać się ponownie na pisemny wniosek co najmniej 10% pracowników zatrudnionych w SE, jej spółkach zależnych i zakładach lub ich przedstawiciele – po dwóch latach od podjęcia uchwały o niepodejmowaniu negocjacji lub o ich zakończeniu bez zawarcia porozumienia, chyba że specjalny zespół negocjacyjny i spółka europejska ustalą krótszy termin<sup>81</sup>.

W przypadku, gdy spółki uczestniczące i specjalny zespół negocjacyjny tak postanowią albo porozumienie nie zostanie zawarte w odpowiednim terminie, a jednocześnie właściwe organy spółek uczestniczących zdecydują o stosowaniu rozwiązań standardowych i tym samym o kontynuowaniu postępowania rejestracyjnego oraz specjalny zespół negocjacyjny nie podejmie uchwały, o której mowa wyżej, od dnia rejestracji spółki stosuje się standardowe zasady zaangażowania pracowników<sup>82</sup>.

Jak słusznie podniesiono w doktrynie, możliwość skorzystania z części dialogu społecznego, jakimi są prawo do informowania i konsultowania, musi przysługiwać pracownikom każdej spółki europejskiej, natomiast kwestie uczestnictwa w organach *Societas Europea* są wyznaczane przez dwie równoległe funkcyj-

<sup>78</sup> Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2002/14/WE z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiająca ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej, Dz. Urz. UE L 80 z 23.03.2002 r., s. 29.

<sup>79</sup> Dyrektywa Rady 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych, Dz. Urz. UE L 225 z 12.08.1998 r., s. 16.

<sup>80</sup> Por. P l u s k a t, *Die Arbeitnehmerbeteiligung*, s. 1483.

<sup>81</sup> Art. 81 ust. 5 ustawy o spółce.

<sup>82</sup> Ogólne ramy zasad standardowych (ang. *Standard rules*, niem. *Auffangregelung*) zostały ustanowione w art. 7 Dyrektywy 2001/86/WE oraz w załączniku do tejże Dyrektywy, a także doprecyzowane w dziale 4 ustawy o spółce. Ze względu na zakres przedmiotowy niniejszego opracowania, tj. omówienie zasad zaangażowania pracowników w procedurze rejestracji spółki europejskiej, zagadnienie to nie zostanie przeanalizowane, ponieważ dotyczy ono postępowania już po utworzeniu i dokonaniu zarejestrowania *Societas Europea*. Zob. szerzej: E d w a r d s, *The european company*, s. 460; P l u s k a t, *Die Arbeitnehmerbeteiligung*, s. 1488; H e r f s, *Arbeitnehmerbeteiligung*, s. 428; M. H a b e r s a c k, *Europäisches Gesellschaftrecht*, Monachium 2003, s. 409; F. B l a n q u e t, *Das Statut der Europäischen Aktiengesellschaft. Ein gemeinschaftsinstrument für die grenzübergreifende Zusammenarbeit im Dienste der Unternehmen*, „Zeitschrift für Unternehmens und Gesellschaftsrecht” 2002, nr 1, s. 33; J. N a p i e r a ł a, *Societas europea*, „Przegląd Prawa Handlowego” 2002, nr 11, s. 30.

jące zasady, a mianowicie zasadę swobody kształtowania porozumienia w sprawie zaangażowania pracowników oraz zasadę kontynuacji, zwaną inaczej zasadą „przed i po”<sup>83</sup>. Ta ostatnia reguła oznacza, że pracownicy podmiotów zaangażowanych w tworzenie europejskiej spółki akcyjnej mają zagwarantowane uprawnienia w zakresie uczestnictwa w organach dotychczasowego pracodawcy, mimo dokonanej zmiany formy organizacyjnoprawnej<sup>84</sup>. Natomiast swoboda w zakresie kształtowania układu dotyczącego zaangażowania ma na celu zapewnienie możliwości rzeczywistego wpływania na kształt funkcjonowania nowo powstającej spółki.

## 5. UDZIAŁ PRACOWNIKÓW W PROCEDURACH REJESTRACYJNYCH SPÓŁKI EUROPEJSKIEJ

Uprawnienia przysługujące pracownikom przed rozpoczęciem procedur związanych z rejestracją SE, powinny mieć swoje odwzorowanie przy tworzeniu nowego podmiotu. Zależnie jednak od trybu, w którym powstaje spółka europejska, zaangażowanie pracowników uwidocznione jest w różnej formie. Elementem wspólnym wynikającym z ustawy o spółce jest obowiązek dołączenia do zgłoszenia spółki europejskiej w celu jej wpisu do rejestru, porozumienia o zaangażowaniu pracowników, albo uchwały specjalnego zespołu negocjacyjnego o niepodjęciu negocjacji czy o ich zakończeniu. Wymóg ten nie aktualizuje się w momencie trwania negocjacji w zakresie udziału pracowników dłużej niż pół roku lub roku, o ile oczywiście strony negocjacji uprzednio wspólnie zdecydowały o przedłużeniu maksymalnego okresu<sup>85</sup>.

Jak już wspomniano, olbrzymie znaczenie ma zasada „przed i po”. Zasady kontynuacji nie można jednak co do zasady traktować bezwzględnie, ponieważ kluczowe znaczenie w tym zakresie ma porozumienie zawierane pomiędzy specjalnym zespołem negocjacyjnym a organami reprezentującymi spółki zaangażowane w tworzenie *Societas Europea*<sup>86</sup>. W procedurze mającej na celu utworzenie SE poprzez przekształcenie krajowej spółki akcyjnej, można mówić o zasadniczym wzmocnieniu wyżej wymienionej zasady, ponieważ wyłom od reguły kontynuacji nie jest w ogóle dopuszczalny, a konieczne jest zapewnienie takiego samego zakresu uprawnienia do uczestnictwa pracowników, jaki przysługiwał

<sup>83</sup> N a p i e r a ł a, *Europejskie Prawo Spółek*, s. 329.

<sup>84</sup> B a n a ś, *Europejska spółka akcyjna*, s. 53.

<sup>85</sup> Art. 22 ust. 1 pkt 1 w związku z art. 77 ust. 1 i 2 ustawy o spółce.

<sup>86</sup> O p a l s k i, *Europejskie prawo spółek*, s. 549

w krajowej spółce akcyjnej<sup>87</sup>. Wobec tego elementem obligatoryjnym planu przekształcenia, opracowywanego przez organ zarządzający lub administracyjny, jest też uwzględnienie gospodarczych i prawnych skutków transformacji dla pracowników podmiotu przekształcanego<sup>88</sup>. Obowiązek informacyjny zostaje spełniony poprzez konieczność ogłoszenia treści planu<sup>89</sup>. Przy zmianie formy w spółkę europejską konieczne może być uzyskanie zgody organu, w którym pracownicy biorą udział w każdej z przekształcanych spółek, o ile oczywiście tego rodzaju uprawnienia im przysługują. W art. 37 ust. 8 rozporządzenia Nr 2157/2001 mowa jest o możliwości uwarunkowania przekształcenia, w którym przewidziano partycypację pracowników od zatwierdzenia w głosowaniu kwalifikowaną większością lub jednomyślnie tej zmiany podmiotowej, jednak polski ustawodawca nie zdecydował się na wprowadzenie tego rodzaju przepisu do polskiej ustawy o spółce. Wobec powyższego brak jest możliwości czynnego zablokowania przez pracowników polskiej spółki przekształcenia w spółkę europejską na podstawie specjalnych uprawnień przyznawanych grupie pracowniczej przez ten akt prawny. Niemniej jednak obowiązki informacyjne, związane z tworzeniem planu przekształcenia, pozostają aktualne. W związku z tym, że informowanie jest najniższą formą dialogu społecznego, działaniem wystarczającym przy rejestracji spółki europejskiej w Polsce jest udokumentowanie zadośćuczynienia temu obowiązkowi.

Udział pracowników jest również zaznaczony przy trybie utworzenia *Societas Europaea* w drodze łączenia się spółek. Podczas tej procedury możliwe są dwa sposoby powstania spółki europejskiej, tj. – po pierwsze – łączenie się spółek *per incorporationem*, gdzie SE będzie tzw. spółka przejmująca, lub też – po drugie – w sytuacji zawiązania nowej spółki, kiedy powstanie zupełnie nowy podmiot<sup>90</sup>. Niezależnie jednak od przyjętej formy, obowiązki w zakresie zaangażowania pracowników pozostają takie same. Konieczne jest przede wszystkim opracowanie jednobrzmiących planów połączenia przez wszystkie spółki<sup>91</sup>. Z punktu widzenia niniejszej pracy istotne są dwa punkty, które muszą zostać uwidocznione w planie, tj. statut przyszłej europejskiej spółki akcyjnej<sup>92</sup> oraz informacje na temat procedur, według których zgodnie z Dyrektywą 2001/86/WE zostały zawarte układy o uczestnictwie pracowników<sup>93</sup>. Rozwiązania zawarte w statucie muszą uwzględniać wynegocjowane procedury dialogu społecznego, począwszy od infor-

<sup>87</sup> N a p i e r a ł a, *Europejskie Prawo Spółek*, s. 330.

<sup>88</sup> Art. 37 ust. 4 rozporządzenia Nr 2157/2001.

<sup>89</sup> Art. 37 ust. 5 rozporządzenia Nr 2157/2001.

<sup>90</sup> N a p i e r a ł a, *Europejskie Prawo Spółek*, s. 315.

<sup>91</sup> Art. 20 rozporządzenia Nr 2157/2001.

<sup>92</sup> Art. 20 lit. h rozporządzenia Nr 2157/2001.

<sup>93</sup> Art. 20 lit. i rozporządzenia Nr 2157/2001.

mowania, a na aktywnej partycypacji w organach przyszłej spółki skończywszy. Odrębną pozycją w planie, co nadaje jej szczególnego charakteru, jest opis procedur związanych z negocjowaniem udziału pracowników, co jednoznacznie można nazwać realizacją obowiązku informowania, zdefiniowanego w Dyrektywie 2001/86/WE lub ustawie o spółce. Przy łączeniu się spółek w celu utworzenia europejskiej spółki akcyjnej dochodzi również do badania zgodności z prawem wszelkich działań przez odpowiedni organ, a procedura kontroli jest powtarzana dwukrotnie. Po pierwsze, w każdym Państwie Członkowskim kompetentny organ sprawdza i następnie wydaje zaświadczenie, które pozwala stwierdzić, że wszystkie wymagane prawem czynności, zmierzające do utworzenia spółki europejskiej, zostały wykonane. Następnie zaświadczenia te są badane przez odpowiedni organ w przyszłej siedzibie SE. Podmiot ten kontroluje w szczególności, czy łączące się spółki zaakceptowały plan połączenia w takim samym brzmieniu, oraz czy uzgodnienia dotyczące uczestnictwa pracowników zostały zawarte zgodnie z Dyrektywą 2001/86/WE. Przy składaniu wniosku o zarejestrowaniu spółki europejskiej w Polsce powstałej w wyniku fuzji, ustawa o spółce nakłada wymóg dołączenia zaświadczenia, o którym mowa wyżej, oraz zatwierdzonego przez uchwałę walnego zgromadzenia każdej ze spółek uczestniczących planu połączenia<sup>94</sup>. Brak dołączenia któregośkolwiek z tych elementów należy traktować jako uchybienie formalne, które nie pozwala dokonać rejestracji.

Jeżeli analizie zostanie poddany tryb tworzenia spółki europejskiej w formie holdingu, to należy pamiętać, że walne zgromadzenie każdej ze spółek może zablokować procedury rejestracyjne poprzez uzależnienie od wyraźnego zatwierdzenia porozumienia zawartego z pracownikami lub ich reprezentantami dotyczącego ich zaangażowania. Organy zarządzające lub administracyjne spółek, które chcą doprowadzić do powstania grupy kapitałowej SE, również są zobligowane do opracowania jednobrzmiącego planu powstania holdingowej *Societas Europea*. Plan ten musi zawierać sprawozdanie wyjaśniające i uzasadniające aspekty prawne i ekonomiczne powstania spółki oraz przedstawiające konsekwencje także dla pracowników spółek mających wejść w skład holdingu<sup>95</sup>. Aktualne w tym zakresie pozostają wobec tego uwagi związane z koniecznością zawarcia w planie statutu SE oraz informacji na temat procedur, według których zgodnie z Dyrektywą 2001/86/WE zostały zawarte układy o uczestnictwie pracowników, podobnie jak to miało miejsce przy analizie udziału pracowników poprzez przekształcenie spółki krajowej. Zgodnie z art. 34 rozporządzenia Nr 2157/2001, Państwa Członkowskie mogą w przypadku spółek uczestniczących w powstaniu grupy kapitałowej

<sup>94</sup> Art. 22 ust. 1 pkt 2 ustawy o spółce.

<sup>95</sup> Art. 32 ust. 2 rozporządzenia Nr 2157/2001.

SE przyjęc przepis w celu zapewnienia ochrony między innymi pracownikom. Utworzenie holdingowej spółki europejskiej w Polsce w takiej sytuacji wymaga dodatkowo dołączenia do wniosku o rejestrację *Societas Europea* uchwały walnego zgromadzenia lub zgromadzenia wspólników spółki uczestniczącej, zatwierdzającej porozumienie o zaangażowaniu pracowników, jeżeli zgromadzenie zastrzegło sobie prawo zatwierdzenia.

Zgodnie z rozporządzeniem Nr 2157/2001, przy wyborze utworzenia spółki zależnej w formie SE znajdują zastosowanie przepisy danego kraju, w którym spółka ta ma powstać. W zakresie zaangażowania pracowników oraz w kontekście systemu prawa polskiego oznacza to realizowanie obowiązków związanych przede wszystkim z najsłabszą formą dialogu społecznego, tj. informowaniem, czyli przestrzeganiem przepisów ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji<sup>96</sup> oraz ustawy z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych<sup>97</sup>.

Jak już zostało wspomniane wcześniej, konieczne jest również uwzględnienie w kontekście niniejszej pracy procedury związanej z przeniesieniem siedziby spółki europejskiej. W tym wypadku również elementem obligatoryjnym tego postępowania jest opracowanie planu, w którym należy uwzględnić skutki, jakie zmiana siedziby może mieć dla zaangażowania pracowników, oraz uwzględnienie wszelkich kwestii połączonych z tym zagadnieniem w planowanym statucie<sup>98</sup>. Organ zarządzający lub administracyjny spółki zobowiązany jest opracować sprawozdanie wyjaśniające i uzasadniające aspekty prawne i ekonomiczne przeniesienia oraz wyjaśniające konsekwencje tej zmiany dla pracowników<sup>99</sup>.

Wszelkie obowiązki wymienione w tej części opracowania wydają się dosyć proste do spełnienia. Uwzględnienie wpływu utworzenia SE na pracowników spółek zaangażowanych w powstawanie *Societas Europea* czy też odpowiednie przeprowadzenie procedury negocjacyjnej przed rejestracją europejskiej spółki akcyjnej, z pozoru nie wymagają od organów zarządzających lub administrują-

---

<sup>96</sup> Ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, Dz. U. Nr 79, poz. 550 z późn. zm.; zob. K.W. B a r a n, *Komentarz do ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji*, [w:] *Zbiorowe prawo pracy*; A. S o b c z y k, *Komentarz do ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji* [w:] t e n ż e, *Rady pracowników. Komentarz*, Warszawa 2007.

<sup>97</sup> Ustawa z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych, Dz. U. z 2012 r., poz. 1146. Przepisy tego aktu prawnego są zbliżone do uregulowań zawartych w Ustawie o spółce, chociażby poprzez tożsamość nazwy organu reprezentującego pracowników, tj. specjalnego zespołu negocjacyjnego. Analiza różnic pomiędzy tymi dwoma ustawami przekracza jednak zakres niniejszego opracowania.

<sup>98</sup> Art. 8 ust. 2 lit. b i c rozporządzenia Nr 2157/2001.

<sup>99</sup> Art. 8 ust. 3 rozporządzenia Nr 2157/2001.



cych działań, które powodowałyby trudności. Jednak przy bliższej analizie, szczególnie procedura powoływania członków specjalnego zespołu negocyjacyjnego oraz późniejsze prowadzenie negocjacji o sposobie zaangażowania pracowników w SE, okazują się procesami skomplikowanymi oraz długotrwałymi. Jest to szczególnie dotkliwe w sytuacji, gdy spółka chciałaby szybko wejść na rynek, a procedury rejestracyjne nie pozwalają jej rozszerzyć zakresu swojej działalności w formie spółki europejskiej. Prawdopodobnie z tego powodu obecnie w Polsce funkcjonują jedynie 3 spółki europejskie<sup>100</sup>. Jednocześnie na dzień dzisiejszy brak jest przeciwwskazań prawnych, by spółka akcyjna zarejestrowana w Polsce mogła prowadzić swoją działalność w innych Państwach Członkowskich.

\*

Analiza przeprowadzona w niniejszym opracowaniu miała na celu wskazanie koniecznych do uwzględnienia elementów zaangażowania pracowników w procedurze tworzenia spółki europejskiej w Polsce, które realizują postulaty Dyrektywy 2001/86/WE. O ile przepisy tego aktu prawnego pozostawiają dużo swobody w zakresie regulacji w poszczególnych Państwach Członkowskich, to należy stwierdzić, że polska ustawa o spółce nie rozwiązuje wszystkich kwestii autonomicznie, a jedynie w znacznym stopniu powiela rozwiązania unijne. Co więcej, można zaobserwować szczątkowe korzystanie z możliwości zapewnienia grupom pracowników silnych instrumentów, na które pozwala wspomniana wyżej Dyrektywa. Związane jest to najprawdopodobniej z ograniczonym systemem dialogu społecznego, który mógłby się przejawiać widoczniej w polskich regulacjach, chociażby zwiększając możliwości partycypacji pracowniczej w zarządzaniu spółką europejską, wzorując się – przykładowo – na rozwiązaniach niemieckich<sup>101</sup>. Niemniej jednak ocena przyjętych rozwiązań, mimo wielu wad, w całościowym obrazie wypada pozytywnie, ponieważ niezależnie od formy utworzenia spółki europejskiej, przede wszystkim informowanie i konsultowanie, ale także

---

<sup>100</sup> Informacje zgodnie z opracowaniem The European European Trade Union Institute (stan na dzień 13 grudnia 2014 r.). Należy podkreślić, że w Niemczech zarejestrowanych spółek europejskich jest 325, a w Czechach 1620. To pokazuje, iż nie jest to podmiot marginalizowany w Europie, a wręcz przeciwnie – może służyć jako forma organizacyjnoprawna korzystniejsza dla pracodawcy niż klasyczne spółki akcyjne oparte na krajowych reżimach, przede wszystkim ze względu na możliwość zastosowania mniej wymagających form dialogu społecznego i współzarządzania, czyli informowania i konsultacji, bez konieczności zapewnienia miejsc dla przedstawicieli pracowników w organach nadzorczych. <http://ecdb.worker-participation.eu/index.php> [dostęp: 13.12.2014].

<sup>101</sup> Por. G.Ch. S c h a r z, *Europäisches Gesellschaft. Ein Handbuch für Wissenschaft und Praxis*, Baden Baden 2000.

partycypacja, są obecne przy procedurach związanych z powstawaniem *Societas Europea*. Niepозbawiona wad regulacja nie jest, niestety, powszechnie wykorzystywana.

## BIBLIOGRAFIA

### Źródła prawa

- Dyrektywa Rady 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych, Dz. Urz. UE L 225 z 12.08.1998 r., s. 16.
- Dyrektywa Rady 2001/86/WE z dnia 8 października 2001 r. uzupełniająca statut spółki europejskiej w odniesieniu do zaangażowania pracowników, Dz. Urz. UE L 294 z 10.11.2001 r., s. 22.
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2002/14/WE z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiająca ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej, Dz. Urz. UE L 80 z 23.03.2002 r., s. 29.
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/38/WE z dnia 6 maja 2009 r. w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, Dz. Urz. UE L 122 z 16.05.2009 r., s. 28.
- Rozporządzenia Rady (EWG) Nr 2137/85 z dnia 25 lipca 1985 r. w sprawie europejskiego zgrupowania interesów gospodarczych (EUIG), Dz. Urz. WE L 199 z 31.07.1985 r., s. 1.
- Rozporządzenie Rady (WE) Nr 2157/2001 z dnia 8 października 2001 r. w sprawie statutu spółki europejskiej (SE), Dz. Urz. UE L 294 z 10.11.2001 r., s. 1.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, Dz. U. z 2014 r., poz. 167.
- Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, Dz. U. Nr 55, poz. 236 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego, Dz. U. Nr 100, poz. 1080 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych, Dz. U. z 2012 r., poz. 1146.
- Ustawa z dnia 4 marca 2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej, Dz. U. Nr 62, poz. 551 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, Dz. U. Nr 79, poz. 550 z późn. zm.

### Literatura

- B a n a ś N a t a l i a: Europejska spółka akcyjna w postępowaniu rejestrowym, Warszawa 2012.
- B a r a n K r z y s z t o f W.: Komentarz do ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, [w:] t e n ż e, Zbiorowe prawo pracy. Komentarz, Warszawa 2010, s. 17-220.
- B a r a n K r z y s z t o f W.: Komentarz do ustawy o związkach zawodowych, [w:] t e n ż e, Zbiorowe prawo pracy. Komentarz, Warszawa 2010, s. 121-340.

- Baran Krzysztof W.: Ochrona stosunku pracy przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2002, nr 9, s. 34-41.
- Bilewska Katarzyna: Spółka europejska, Warszawa 2006.
- Blanquet Françoise: Das Statut der Europäischen Aktiengesellschaft. Ein gemeinschaftsinstrument für die grenzübergreifende Zusammenarbeit im Dienste der Unternehmen, *Zeitschrift für Unternehmens und Gesellschaftsrecht* 2002, nr 1, s. 20-66.
- Edwards Vanessa: The european company – essential tool or eviscerated dream?, *Common Market Law Review* 2003, nr 40, s. 443-464.
- Fleischer Holger: Der Einfluß der Societas Europea auf die Dogmatik des deutschen Gesellschaftsrechts, *Archiv für die civilistische Praxis* 2004, t. 204, s. 502-543.
- Gardulska Olga, Krawiec Anna: Postępowanie w celu zawarcia porozumienia o zaangażowaniu pracowników w spółce europejskiej, *Przegląd Prawa Handlowego* 2005, nr 7, s. 17-25.
- Gold Michael, Schwimbersky Sandra: The European Company Statute: Implications for Industrial Relations in the European Union, *European Journal of Industrial Relations* 2008, nr 14, s. 49-67.
- Habersack Mathias: Europäisches Gesellschaftsrecht, Monachium 2003.
- Heinze Meinhard: Die Europäische Aktiengesellschaft, *Zeitschrift für Unternehmens und Gessellschaftsrecht* 2002, nr 1, s. 66-96.
- Herfs-Röttlingen Ebba: Arbeitnehmerbeteiligung in der Europäischen Aktiengesellschaft, *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht* 2001, nr 8, s. 428-462.
- Hykawy Iwona: Spółka europejska (Societas Europea), [w:] Prawo Wspólnot Europejskich a prawo polskie, t. V, Prawo gospodarcze – wybrane zagadnienia, red. M. Safjan, I. Hykawy, Warszawa 2002, s. 408-425.
- Keller Berndt: The European Company Statute: Employee involvement – and beyond, *Industrial Relations Journal* 2002, nr 33, s. 424-445.
- Kurcz Bartłomiej, Kurcz Martyna: Spółka Europejska – Societas Europea, *Prawo Unii Europejskiej* 2002, nr 1, s. 24-27.
- Lewandowski Robert: Statut spółki europejskiej – Komentarz, t. I, Warszawa 2008.
- Loranc Jolanta: Spółka europejska a przepisy polskie, *Rejent* 2001, nr 6, s. 114-147.
- Minas Mariusz: Spółka europejska w pracach Komisji Wspólnot Europejskich, *Kwartalnik Prawa Prywatnego* 1996, nr 1, s. 64-70.
- Napierała Jacek: Europejskie Prawo Spółek. Prawo spółek Unii Europejskiej z perspektywy prawa polskiego, Warszawa 2013.
- Niedzielska Katarzyna: Europejska spółka akcyjna – założenie, funkcjonowanie, likwidacja, Warszawa 2005.
- Niedzielska Katarzyna: Partycypacja pracowników w spółce europejskiej z siedzibą w Polsce – etap negocjacyjny, *Monitor Prawa Pracy* 2005, nr 5, s. 129-133.
- Niedzielska Katarzyna: Partycypacja pracowników w spółce europejskiej z siedzibą w Polsce – informowanie, konsultowanie oraz uczestnictwo w organach spółki, *Monitor Prawa Pracy* 2005, nr 6, s. 157-160.
- Opalski Adam: Europejskie prawo spółek – zasady prawa europejskiego i ich wpływ na polskie prawo spółek, Warszawa 2010.
- Oplustil Krzysztof: Europejska spółka akcyjna – Teksty aktów prawnych z omówieniem, Warszawa 2002.
- Oplustil Krzysztof: Spółka europejska i europejskie zgrupowanie interesów gospodarczych – akty prawne z omówieniem, Warszawa 2005.

- Pluskat Sorika: Die Arbeitnehmerbeteiligung in der geplanten Europäischen AG, *Deutschen Steuerrecht* 2001, nr 35, s. 1483-1490.
- Schwarz Günter Christian: Europäisches Gesellschaft. Ein Handbuch für Wissenschaft und Praxis, Baden Baden 2000.
- Siemiątkowski Tomasz, Potrzeszcz Radosława: Spółka europejska w polskiej typologii spółek handlowych, cz. 1, *Przegląd Prawa Handlowego* 2005, nr 11, s. 10-15.
- Smusz-Kulesza Monika: Zbiorowe prawo pracowników do informacji, Warszawa 2012.
- Sobczyk Arkadiusz, Daszczyńska Anna: Dialog społeczny jako narzędzie zbiorowego prawa pracy, [w:] Dialog społeczny w praktyce przedsiębiorstw, red. J. Stelina, Gdańsk 2010, s. 8-112.
- Sobczyk Arkadiusz: Komentarz do ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji [w:] tenże, Rady pracowników. Komentarz, Warszawa 2007, s. 11-121.
- Stateczny Dagmara: Prawo pracowników do informacji i konsultacji w Unii Europejskiej, *Studia Prawno-Europejskie* 6 (2002), s. 214-232.
- Summers Robert S.: The conceptualisation of good faith in American contract law: a general account, [w:] Good Faith in European Contract Law, red. S. Whittaker, R. Zimmermann, Cambridge 2000, s. 118-141.
- Szymański Andrzej: Europejskie prawo spółek, [w:] Prawo spółek, red. W. Włodyka, Kraków 1996, s. 711-715.
- Szymański Andrzej: Spółka europejska, *Kwartalnik Prawa Prywatnego* 1997, nr 2, s. 249-272.
- Whittaker Simon, Zimmermann Reinhard: Good faith in European contract law: surveying the legal landscape, [w:] Good Faith in European Contract Law, red. S. Whittaker, R. Zimmermann, Cambridge 2000, s. 7-62.
- Wronikowska Ewa, Nowik Paweł: Zbiorowe prawo pracy, Warszawa 2008.
- Wronikowska Ewa: Informowanie i konsultacje w świetle zasady dialogu społecznego, [w:] Informowanie i konsultacje pracowników w polskim prawie pracy, red. A. Sobczyk, Kraków 2008, s. 243-251.
- Zwolińska Agnieszka: Powołanie polskich członków specjalnego zespołu negocjacyjnego w ramach procedury utworzenia spółki europejskiej, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2009, nr 2, s. 23-27.

ZASADY ZAANGAŻOWANIA PRACOWNIKÓW W PROCESIE  
TWORZENIA I REJESTRACJI SPÓŁKI EUROPEJSKIEJ W POLSCE

Streszczenie

Zaangażowanie pracowników jest to jedna z form realizacji szerszej koncepcji, jaką jest dialog społeczny. Spółka europejska jest to natomiast podmiot ponadnarodowy, który prowadzi działalność na terenie wielu państw Unii Europejskiej. Opracowanie poddaje analizie akty prawne regulujące zaangażowanie pracowników w procesie tworzenia i rejestrowania spółki europejskiej w Polsce. Opisana została procedura informowania, konsultacji i partycypacji, przy uwzględnieniu odmienności przepisów unijnych i polskich.

**Słowa kluczowe:** zaangażowanie pracowników, informowanie, konsultacje, partycypacja, dialog społeczny

---

RULES OF EMPLOYEE INVOLVEMENT IN THE PROCESS  
OF FORMULATION AND REGISTRATION OF THE EUROPEAN COMPANY IN POLAND

S u m m a r y

Involvement of employees is one of the forms of realization of the wider idea, which is known as social dialogue. European company is a supranational entity, which operates in many countries of the European Union. This paper analyzes the legal acts regulating the involvement of employees in the formulation and the registration process for a European company in Poland. Hereby are presented procedures of information, consultation and participation, taking into account the differences in EU and Polish legislation.

**Key words:** involvement of employees, information, consultation, participation, social dialogue