

## UZASADNIENIE

Celem projektowanej ustawy jest implementacja przez Rzeczypospolitą Polską przepisów dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2005/56/WE z dnia 26 października 2005 r. w sprawie transgranicznego łączenia się spółek kapitałowych, dotyczących uczestnictwa pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego łączenia się spółek. Spółka powstała w wyniku transgranicznego połączenia się spółek, to spółka utworzona przez spółki, o których mowa w projektowanym art. 491 § 1<sup>1</sup> Kodeksu spółek handlowych. Zgodnie ze wskazanym artykułem ksh, spółka kapitałowa oraz spółka komandytowo-akcyjna mogą łączyć się ze spółką zagraniczną w rozumieniu art. 2 pkt 1 dyrektywy 2005/56/WE.

Generalną zasadą wprowadzoną przez art. 16 dyrektywy, jest zasada w myśl której kwestie dotyczące uczestnictwa pracowników regulowane są przepisami prawa państwa członkowskiego, w którym znajdować się będzie siedziba spółki powstałej w wyniku transgranicznego połączenia, o ile takie przepisy w prawie tego państwa istnieją.

Wspomnianych wyżej krajowych zasad uczestnictwa, nie stosuje się w przypadku gdy:

- 1) przynajmniej w jednej ze spółek biorących udział w połączeniu w okresie sześciu miesięcy przed opublikowaniem planu połączenia transgranicznego, średnia liczba pracowników przekracza 500 osób i w spółce tej istnieje system uczestnictwa pracowników w rozumieniu art. 2 lit. k dyrektywy 2001/86/WE lub
- 2) prawo krajowe właściwe dla spółki powstającej w wyniku połączenia transgranicznego nie przewiduje:
  - a) przynajmniej takiego samego poziomu uczestnictwa pracowników, jaki istniał w odpowiednich spółkach biorących udział w połączeniu, mierzonego proporcją liczby przedstawicieli pracowników w organie administracyjnym lub organie nadzorczym lub ich komitetach, lub w grupie

zarządzającej odpowiedzialnej za przynoszące zysk jednostki organizacyjne spółek lub

- b) takiego samego uprawnienia do wykonywania praw uczestnictwa dla pracowników zakładów spółki powstającej w wyniku połączenia transgranicznego, które znajdują się w innych Państwach Członkowskich, jakie przysługuje pracownikom zatrudnionym w Państwie Członkowskim, w którym spółka powstająca w wyniku połączenia transgranicznego ma swoją siedzibę statutową.

Z uwagi na to, że w prawie polskim brak jest powszechnego systemu uczestnictwa pracowników w organach spółek, koniecznym jest zatem stworzenie systemu uczestnictwa pracowników na potrzeby transgranicznego łączenia się spółek, który określa projektowana ustawa.

Zgodnie z art. 16 ust. 3 dyrektywy system ten opiera się o zasady i procedury określone w Rozporządzeniu Rady (WE) nr 2157/2001 z dnia 8 października 2001 r. w sprawie statutu spółki europejskiej (SE) i w dyrektywie Rady 2001/86/WE z dnia 8 października 2001 r. uzupełniającej statut spółki europejskiej w odniesieniu do zaangażowania pracowników, z zastrzeżeniem jednakże zmian uznanych za niezbędne w związku z tym, że powstająca w wyniku połączenia spółka podlegać będzie prawu krajowemu Państwa Członkowskiego siedziby statutowej spółki.

W związku z tym przy opracowaniu projektowanej ustawy wzorowano się na rozwiązaniach przyjętych w ustawie z dnia 4 marca 2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej (Dz. U. Nr 62, poz. 551, z późn. zm.).

Zgodnie z art. 16 ust. 4 lit. a dyrektywy, projekt ustawy przewiduje możliwość podjęcia przez właściwe organy spółek biorących udział w połączeniu decyzji, bez przeprowadzania uprzednich negocjacji, w sprawie bezpośredniego podlegania zasadom standardowym uczestnictwa, o których mowa w ust. 3 lit. h dyrektywy, tj. w części 3 załącznika do dyrektywy 2001/86/WE.

Projektowana ustawa w art. 43, zgodnie z art. 16 ust. 7 dyrektywy, wprowadza zasadę, że spółka powstała w wyniku transgranicznego połączenia się spółek, w której istnieje uczestnictwo pracowników jest obowiązana zapewnić ochronę

praw pracowników do uczestnictwa w przypadku kolejnych połączeń krajowych w okresie trzech lat od daty rejestracji spółki.

Z uwagi na to, że w Rzeczypospolitej Polskiej nie ma powszechnego systemu uczestnictwa pracowników, jak również z uwagi na okoliczność, że spółka powstająca w wyniku transgranicznego łączenia się spółek, podlegać będzie wyłącznie dualistycznemu systemowi organów spółki (nie będzie rady administrującej), to nie było potrzeby implementacji postanowień zawartych w art. 16 ust. 4 lit. b, c , ust. 5 i ust. 6 dyrektywy.

W rozdziale 1 projektu określono cel ustawy, którym jest uprawnienie pracowników do uczestnictwa w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek z jednoczesnym wskazaniem istoty uczestnictwa polegającej na prawie do wyboru lub wyznaczenia określonej liczby członków do rady nadzorczej albo prawa ich rekomendowania lub prawa sprzeciwienia się wyznaczeniu niektórych lub wszystkich członków tego organu.

Ponadto w rozdziale tym zawarto słowniczek podstawowych pojęć prawnych używanych w przepisach projektowanej ustawy (spółka powstała w wyniku transgranicznego połączenia się spółek, państwo członkowskie, spółka uczestnicząca, spółka zależna, właściwy organ spółki, zakład, zainteresowana spółka zależna lub zakład, pracownik, przedstawiciel pracowników, specjalny zespół negocjacyjny, zespół przedstawicielski, dane identyfikacyjne).

Kluczową rolę w ustaleniu zasad uczestnictwa pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek odgrywa specjalny zespół negocjacyjny powoływany w sposób określony w rozdziale 2 projektu ustawy. W rozdziale tym uregulowano zadania specjalnego zespołu negocjacyjnego oraz sposób jego utworzenia. Podkreślenia wymaga, że taki zespół nie jest jednak powoływany w sytuacji gdy właściwe organy spółek uczestniczących podejmą uchwałę w sprawie bezpośredniego podlegania zasadom standardowym (art. 4 projektu ustawy).

Zadaniem specjalnego zespołu negocjacyjnego jest zawarcie ze spółkami uczestniczącymi porozumienia określającego zasady uczestnictwa pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek.

Przepisy tego rozdziału implementują postanowienia art. 16 ust. 3 lit. a-d i ust. 4 lit. a dyrektywy.

Odpowiedzialność za zainicjowanie procesu prowadzącego do powołania zespołu oraz za organizację tego procesu spoczywa na spółkach uczestniczących, które ustalają liczbę miejsc przypadających pracownikom z różnych państw. Jedno miejsce przypada na każdą grupę pracowników zatrudnionych w danym państwie obejmującą 10% liczby pracowników zatrudnionych ogółem w spółkach uczestniczących oraz w zainteresowanych spółkach zależnych i zakładach we wszystkich państwach (zgodnie z kluczem geograficznego podziału tych miejsc). Ponadto jedno miejsce przypada na grupę pracowników w danym państwie liczącą mniej niż 10% ogółu zatrudnionych oraz jedno miejsce na każde rozpoczęte kolejne 10%.

W przypadku gdy spółka uczestnicząca utraci z dniem rejestracji spółki powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek osobowość prawną, jej pracownicy mają prawo wyboru lub wyznaczenia jednego członka specjalnego zespołu negocjacyjnego.

Powyższe kwestie uregulowane zostały w art. 9 projektu ustawy.

W przepisach art. 10-13 projektu ustawy określony został sposób powoływania członków specjalnego zespołu negocjacyjnego, reprezentujących pracowników zatrudnionych w Polsce.

Przepisy art. 10 projektu ustawy przewidują, że jeżeli pracownicy spółki uczestniczącej, zainteresowanej spółki zależnej, lub zakładu, są zatrudnieni w Polsce u jednego pracodawcy, to wyznaczenia członków do specjalnego zespołu negocjacyjnego dokonują reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe, a gdy takich organizacji nie ma, to wyboru dokonuje załoga. Jeżeli u jednego pracodawcy działa więcej reprezentatywnych organizacji związkowych, to wyznaczają one wspólnie członków zespołu. W przypadku gdy reprezentatywne organizacje związkowe nie wyznaczą członków zespołu, ani nawet nie zgłoszą kandydatów na członków, to prawo wyboru członków zespołu przechodzi na zebranie załogi. Natomiast w przypadku, gdy pracownicy spółek i zakładów są zatrudnieni u więcej niż jednego pracodawcy, spółki uczestniczące zarejestrowane na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, dokonują podziału

przypadających pracownikom miejsc w specjalnym zespole negocjacyjnym między poszczególnych pracodawców, u których wybór członków specjalnego zespołu negocjacyjnego dokonuje się zgodnie z ww. omówionymi zasadami (art. 13 projektu ustawy).

W obu przypadkach przewidziano możliwość wyznaczenia lub wyboru do specjalnego zespołu negocjacyjnego przedstawicieli organizacji związkowych, uznanych za reprezentatywne na podstawie ustawy 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.), niebędących pracownikami spółki uczestniczącej, zainteresowanej spółki zależnej lub zakładu, rekomendowanych przez te organizacje. Istotne jest jednak, że większość w zespole muszą stanowić pracownicy.

Ustalone również zostały zasady organizacji i przeprowadzania wyborów (art. 11-12 projektu ustawy).

Koszty związane z utworzeniem i działalnością specjalnego zespołu negocjacyjnego ponoszą spółki uczestniczące na zasadach określonych w zawartym przez nie porozumieniu (art. 18 projektu ustawy). Określony został przy tym także sposób ponoszenia tych kosztów w razie niezawarcia takiego porozumienia (art. 19 projektu ustawy).

W art. 20 i 21 projektu ustawy uregulowano sposób podejmowania decyzji przez specjalny zespół negocjacyjny.

Artykuł 22 projektu ustawy określa termin trwania negocjacji w celu zawarcia porozumienia. Negocjacje te mogą trwać do 6 miesięcy, chyba że strony zdecydują o ich przedłużeniu do jednego roku.

W art. 25 i 26 projektu ustawy określono sposób zawarcia przez właściwe organy spółek uczestniczących oraz specjalny zespół negocjacyjny porozumienia oraz jego treść. Porozumienie zawierane jest w formie pisemnej pod rygorem nieważności, podpisują je osoby upoważnione do składania oświadczeń woli w imieniu spółek uczestniczących oraz przewodniczący zespołu i co najmniej jeden jego członek. Porozumienie określa w szczególności zakres jego stosowania, zasady uczestnictwa oraz dzień wejścia w życie porozumienia.

W rozdziale 3 projektowanej ustawy określone zostały standardowe zasady uczestnictwa pracowników implementujące przepisy art. 16 ust. 3 lit. e i lit. h dyrektywy. Zasady te, zgodnie z art. 27 projektu ustawy, mają zastosowanie, gdy strony negocjacji same tak zdecydują, albo gdy nie są one w stanie osiągnąć porozumienia w przewidzianym ustawą terminie, oraz w przypadku gdy decyzję o ich bezpośrednim stosowaniu podejmą właściwe organy spółek uczestniczących w transgranicznym łączeniu się spółek. Zasady te stosuje się w przypadku, gdy przed dniem rejestracji spółki powstałej w wyniku transgranicznego łączenia się spółek jedna lub więcej form uczestnictwa były stosowane w jednej lub więcej spółkach uczestniczących obejmujących co najmniej 33 1/3% ogólnej liczby pracowników we wszystkich spółkach uczestniczących oraz, gdy specjalny zespół negocjacyjny podejmie decyzję o ich stosowaniu w sytuacji gdy poziom uczestnictwa jest niższy niż 33 1/3%. Przepis ten nie ma jednakże zastosowania w sytuacji gdy decyzję o stosowaniu zasad standardowych podejmą właściwe organy spółek uczestniczących.

Przysługujące pracownikom prawo do uczestnictwa może być wyłączone – zgodnie z zasadami standardowymi – tylko w jednym przypadku, mianowicie wtedy, gdy przed rejestracją spółki powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek w żadnej z uczestniczących spółek nie stosowano rozwiązań dotyczących uczestnictwa (art. 29 projektu ustawy). Poza tym przewidziano zasadę, że prawo wyboru lub wyznaczenia członków do rady nadzorczej spółki powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek, przysługuje według najwyższego wskaźnika stosowanego w spółkach uczestniczących przed dniem rejestracji spółki powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek (art. 38 projektu ustawy).

W sytuacji gdy w spółkach uczestniczących występuje więcej niż jedna forma uczestnictwa, wyboru formy, jaka będzie stosowana w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia spółek, dokonuje specjalny zespół negocjacyjny. Gdy zespół ten nie podejmie takiej decyzji, o wyborze formy uczestnictwa pracowników decyduje zespół przedstawicielski. W przypadku stosowania zasad standardowych na podstawie decyzji właściwych organów spółek uczestniczących, wyboru formy uczestnictwa dokonuje zespół przedstawicielski (art. 30 projektu ustawy).

Zespół przedstawicielski składa się z pracowników spółki powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek oraz jej spółek zależnych i zakładów, wyznaczonych lub wybranych przez przedstawicieli pracowników, a w razie ich braku przez zebrania załóg (art. 31 projektu ustawy).

W Rzeczypospolitej Polskiej członkowie tego zespołu wybierani są według zasad przewidzianych dla wyboru członków specjalnego zespołu negocjacyjnego (art. 33 projektu ustawy).

Koszty działania zespołu ponosi spółka powstała w wyniku transgranicznego połączenia się spółek (art. 37 projektu ustawy).

Do zadań zespołu przedstawicielskiego należy: dokonanie podziału miejsc w radzie nadzorczej spółki powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek pomiędzy pracowników z różnych państw członkowskich według określonego klucza (art. 39 projektu ustawy), podjęcie decyzji o sposobie rekomendowania przez pracowników osób do rady nadzorczej takiej spółki (art. 40 projektu ustawy), podjęcie decyzji o formie uczestnictwa w sytuacji gdy specjalny zespół negocjacyjny nie rozstrzygnie tej kwestii oraz w sytuacji gdy o stosowaniu zasad standardowych zdecydowały właściwe organy spółek uczestniczących (art. 30 ust. 3-4 projektu ustawy).

W Rzeczypospolitej Polskiej osoby reprezentujące pracowników w radzie nadzorczej spółki powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek wybierane są w wyborach bezpośrednich i tajnych przez zebrania ogólne załóg zakładów (art. 41 projektu ustawy). Przyjmuje się zasadę, zgodnie z którą osobom reprezentującym pracowników przysługują te same prawa i obowiązki co pozostałym członkom rady nadzorczej (art. 42 projektu ustawy).

W rozdziale 4, implementującym art. 16 ust. 3 lit. f dyrektywy, określony został zasięg podmiotowy zakazu ujawniania określonych informacji, prawo odmowy w określonych przypadkach udzielania takich informacji przez właściwy organ spółki uczestniczącej lub organ zarządzający spółki powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek oraz środki zaskarżenia poufności informacji lub odmowy ich udostępnienia (art. 44-46 projektu ustawy).

W rozdziale 5, implementującym art. 16 ust. 3 lit. f dyrektywy, zawarte zostały przepisy regulujące ochronę stosunku pracy pracowników będących członkami

specjalnego zespołu negocjacyjnego, zespołu przedstawicielskiego oraz rady nadzorczej. Wskazano również, że pracownicy ci mają prawo do płatnych zwolnień z pracy w związku z pełnionymi przez nich funkcjami. Temu samemu celowi służy zaproponowana w art. 52 projektu ustawy zmiana w ustawie o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

W rozdziale 6, implementującym art. 16 ust. 3 lit. g dyrektywy, dokonano penalizacji utrudniania utworzenia specjalnego zespołu negocjacyjnego albo zespołu przedstawicielskiego oraz utrudniania działania tych ciał. Przewidziano także karalność dyskryminacji członków tych ciał (art. 51 projektu ustawy).

Ustawa powinna wejść w życie łącznie ze stosownymi zmianami w Kodeksie spółek handlowych implementującymi pozostałe przepisy dyrektywy 2005/56/WE. Przewidziano datę wejścia w życie projektowanej ustawy na dzień 15 grudnia 2007 r. Jest to data wynikająca z art. 19 dyrektywy. Data ta wskazana została również w projekcie ustawy o zmianie ustawy – Kodeks spółek handlowych.

Projekt ustawy jest zgodny z prawem Unii Europejskiej.

Projekt ustawy nie podlega obowiązkowi notyfikacji.



## OCENA SKUTKÓW REGULACJI

### 1. Podmioty, na które oddziałuje akt normatywny

Zakres projektowanej regulacji obejmuje:

- spółki kapitałowe oraz spółki komandytowo-akcyjne, ich spółki zależne i zakłady,
- pracowników.

### 2. Konsultacje społeczne

Projekt ustawy został skonsultowany z reprezentatywnymi organizacjami związkowymi i organizacjami pracodawców, tj. Niezależnym Samorządnym Związkiem Zawodowym „Solidarność”, Ogólnopolskim Porozumieniem Związków Zawodowych, Forum Związków Zawodowych, Konfederacją Pracodawców Polskich, Polską Konfederacją Pracodawców Prywatnych Lewiatan, Business Centre Club -Związek Pracodawców oraz Związkiem Rzemiosła Polskiego.

Uwagi do projektu zgłosiły: OPZZ oraz KPP.

OPZZ wskazało na potrzebę uproszczenia art. 9 ust. 1-3 projektu tak, aby były bardziej przejrzyste i zrozumiałe. Ponadto wątpliwości OPZZ budzi ustalona w art. 46 ust. 2 projektu jednoinstancyjność postępowania sądowego, w świetle konstytucyjnej zasady dwuinstancyjności postępowania. Uwagi te nie zostały uwzględnione. Przepisy art. 9 projektu przenoszą na grunt prawa polskiego regulacje zawarte w art. 16 ust. 3 lit. a dyrektywy 2005/56/WE. Regulacje te są tożsame z przepisami wprowadzonymi już ustawą z dnia 4 marca 2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej (Dz. U. Nr 62, poz. 551, z późn. zm.) oraz ustawą z dnia 22 lipca 2006 r. o spółdzielni europejskiej. (Dz. U. Nr 149, poz. 1077), które nie wzbudzają wątpliwości w praktyce ich stosowania. Jeśli chodzi o brak możliwości odwołania się od postanowienia sądu ograniczającego prawo wglądu do materiału dowodowego (art. 46 ust. 2 projektu), to wymaga podkreślenia, że postanowienie to nie jest orzeczeniem co do istoty sprawy lub kończącym

postępowanie w sprawie. Stanowi ono jedynie „kwestię wпадkową” w postępowaniu o zwolnienie z obowiązku zachowania poufności informacji lub o nakazanie udostępnienia informacji. Zasadność ograniczenia prawa wglądu do materiału dowodowego sąd może badać na skutek zaskarżenia orzeczenia kończącego postępowanie w I instancji o zwolnienie z obowiązku zachowania poufności informacji lub o nakazanie udostępnienia informacji. Istotnym przy tym jest, że tożsama regulacja znajduje się w ustawie o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej oraz ustawie o spółdzielni europejskiej i nie było zarzutów co do jej niekonstytucyjności.

KPP podniosło, że projektowana ustawa nie wskazuje do jakiego typu spółek ma ona zastosowanie. Ponadto wątpliwości KPP wzbudził mechanizm określający podział miejsc w specjalnym zespole negocjacyjnym między poszczególne państwa. Uwagi te nie zostały uwzględnione. Kwestie dotyczące transgranicznego łączenia się spółek regulować będzie Kodeks spółek handlowych, do przepisów którego odsyła art. 2 pkt 1 projektu definiujący pojęcie spółki powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek. Natomiast mechanizm podziału miejsc w specjalnym zespole negocjacyjnym określony został zgodnie z zasadami dyrektywy 2005/56/WE.

### 3. Wpływ ustawy na finanse publiczne, rynek pracy i konkurencyjność gospodarki

Projektowana ustawa nie pociągnie za sobą skutków finansowych dla budżetu państwa i budżetów jednostek samorządu terytorialnego, nie wpłynie na rynek pracy oraz na konkurencyjność gospodarki.

### 4. Wpływ regulacji na sytuację i rozwój regionów

Projektowana ustawa nie będzie miała wpływu na sytuację i rozwój regionów.

Stosownie do art. 5 ustawy o działalności lobbingowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. Nr 169, poz. 1414) projekt ustawy został zamieszczony na stronie Biuletynu Informacji Publicznej Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

Minister Pracy i Polityki Społecznej nie otrzymał żadnego zgłoszenia zainteresowania pracami nad projektem ustawy.