



SĄD NAJWYŻSZY

Pierwszy Prezes Sądu Najwyższego

Do druku nr 3184

Warszawa, 6 czerwca 2023 r.

BSA I.021.16.2023

Pan

Dariusz Salamończyk

Zastępca Szefa Kancelarii Sejmu

SEKRETARIAT ZŁOY SZEFY MS

L.dz. BS - 175.380.2023

Data wpływu 13.06.2023

Szanowny Panie Ministrze,

w odpowiedzi na pismo z dnia 27 kwietnia 2023 r., SPS-WP.020.95.4.2023, działając na podstawie art. 1 pkt 4 ustawy z dnia 8 grudnia 2017 r. o Sądzie Najwyższym (t.j. Dz.U. z 2021r. poz. 1904) w załączeniu uprzejmie przesyłam uwagi Sądu Najwyższego do *rządowego projektu ustawy o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek.*

Z poważaniem,

WYDZIAŁ OBSŁUGI PREZYDIUM SEJMU

L.dz. SPS-WP.020.95.4.2023

Data wpływu 14.06.23

wz. SSN Prof. dr hab. Joanna Misztal-Konecka
Prezes Sądu Najwyższego
kierujący pracą Izby Cywilnej

/podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym/

BSA I.021.16.2023

**Uwagi Sądu Najwyższego
do projektu ustawy o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku
transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek**

Wprowadzenie

Przedłożony do zaopiniowania projekt ustawy o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek stanowi wykonanie obowiązku implementacji do prawa polskiego regulacji Unii Europejskiej. Zdecydowano się na zastąpienie obowiązującej dotychczas ustawy z dn. 25 kwietnia 2008 r. o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek¹ nową ustawą. Konieczność ta wynikała z przyjęcia nowej dyrektywy².

Uwagi dotyczące opiniowanego projektu

Założenia przyjęte w opiniowanym projekcie co do zasady nie budzą zastrzeżeń. Konieczne jest jednak wyjaśnienie potrzeby tego rodzaju regulacji. W niektórych europejskich systemach prawnych (np. prawo niemieckie, francuskie) obowiązuje tzw. zasada kodeterminacji. Zgodnie z nią pracownicy mają prawo bycia reprezentowanymi w organach spółki, w szczególności przysługuje im zajęcie określonej procentowo liczby miejsc w radach nadzorczych spółek. Uprawnienia pracowników w tym zakresie nie są jednolicie unormowane w państwach, które je przewidują. Jednocześnie istnieją wśród państw członkowskich takie systemy prawne, jak na przykład prawo polskie, gdzie tego rodzaju uprawnień dla pracowników nie przewidziano w ogóle. Dodać przy tym trzeba, że z licznych dyrektyw europejskich w zakresie prawa spółek nie wynika dla państw członkowskich obowiązek wprowadzenia tego rodzaju unormowań – jest to zatem pozostawione ich swobodnej decyzji. Jednakże problemy powstają w przypadku, objętych regulacją na szczeblu europejskim, transgranicznych łączy, podziałów i przekształceń spółek, w których uczestniczą spółki z systemów prawnych przewidujących uprawnienia pracowników oraz z systemów prawnych takich uprawnień nie przewidujących. Prawodawca europejski zdecydował, że dokonanie rzeczonych typów transformacji spółek nie powinno prowadzić do utraty tychże szczególnych

¹ T.j. Dz. U. z 2019 r., poz. 2384.

² Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2019/2121 z 27.11.2019 r. zmieniająca dyrektywę 2017/1132 w odniesieniu do transgranicznego przekształcania, łączenia i podziału spółek (Dz. Urz. UE L 321 z 12.12.2019 r.).

uprawnień pracowników i stąd potrzeba uregulowania tego zagadnienia na poziomie dyrektywy. W efekcie, w takich systemach prawnych jak prawo polskie, pojawia się, choć wyjątkowo wąsko, partycypacja pracowników w organach spółki.³ Ten kierunek działania przyjęty w dyrektywie należy uznać za trafny.

Ogólnej oceny wymaga natomiast decyzja co do włączenia do prawa polskiego zasady kodeterminacji. Ustawodawca dokonuje tego w największy możliwy sposób – w taki, jaki wyraźnie wynika z implementowanej dyrektywy, a więc w odniesieniu do transgranicznego łączenia, podziału i przekształcenia spółek. Tymczasem była to dobra okazja do rozważenia, czy rzeczona zasada nie powinna znaleźć się w prawie polskim w szerokim zakresie, obejmującym również spółki krajowe niepodlegające łączeniu. W uzasadnieniu opiniowanego projektu tej kwestii jednak nie rozważano. Tym niemniej dokonane rozstrzygnięcie należy uznać za słuszne. Jak już wspomniano, także w krajach, w których zasada kodeterminacji obowiązuje, jest podnoszonych wiele argumentów przeciwko niej. Nie wydaje się również niezbędne, aby właśnie w takiej postaci udzielenie pracownikom spółek ochrony było potrzebne. Trafnie zatem przyjęto jak największy możliwy zakres regulacji tej materii.

Może budzić wątpliwości przyjęte w art. 12 projektu założenie, zgodnie z którym przedstawiciele pracowników do tworzonego zespołu negocjacyjnej, który ma składać się z pracowników ze wszystkich podmiotów biorących udział w konkretnym procesie transformacyjnym, ma wskazywać reprezentatywna organizacja związkowa (a gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna taka reprezentacja, to wyłaniają one wspólnie reprezentację pracowników). Choć z projektowanej regulacji nie wynika wymaganie, aby rzeczony przedstawiciel był członkiem związku zawodowego, a więc potencjalnie reprezentatywne organizacje związkowe mogą wskazać jako przedstawicieli nie swoich członków, to jednak w praktyce zapewne będzie to rzadkością. Przez taką regulację dochodzi do wzmocnienia pozycji organizacji związkowych. Trzeba przy tym zauważyć, że wielu pracowników, z różnych względów, nie decyduje się przynależeć do żadnego związku zawodowego. W konsekwencji, w świetle przedstawianej regulacji w zasadzie nie będą oni mieli wpływu na wybór przedstawicieli pracowników do zespołu negocjacyjnego. Tymczasem zasada partycypacji dotyczy udziału pracowników, a niekoniecznie związków zawodowych, w zarządzaniu spółką. Wydaje się zatem, że jednak bardziej adekwatny mechanizm powinien przewidywać możliwość zgłoszenia woli bycia reprezentantem przez każdego pracownika, bez względu na przynależność do związku zawodowego, a także powszechne głosowanie przez pracowników w tej sprawie. Brak zastosowania tego rozwiązania i danie priorytetu organizacjom związkowym są tym bardziej niezrozumiałe, że w projektowanej ustawie (art. 13 i 14) unormowano tryb bezpośredniego wyboru pracowników do zespołu negocjacyjnego, trafnie dostrzegając, że, po pierwsze, nie w każdej spółce w ogóle może działać jakakolwiek reprezentatywna organizacja związkowa, oraz, po drugie, nawet działająca organizacja, z różnych względów, może na czas nie wyłonić swoich przedstawicieli.

Nie wydaje się przekonujące przyjęcie jedynie fakultatywnej możliwości wyboru członków rezerwowych zespołu negocjacyjnego. Oznacza to, że jeśli w konkretnej spółce nie dojdzie do skorzystania z takiej możliwości, a mandat konkretnego członka zespołu negocjacyjnego wygaśnie,

³ Na marginesie można zauważyć, że to nie pierwszy przypadek, gdy obca polskiemu systemowi prawnemu konstrukcja zostaje w bardzo ograniczonej postaci do niego wprowadzona w związku z koniecznością implementacji dyrektywy europejskiej – wcześniej było tak w odniesieniu na przykład do opcjonalnej możliwości wyboru systemu dualistycznego i systemu monistycznego w spółce europejskiej.

to będzie oznaczało konieczność przeprowadzenia wyborów uzupełniających. Jest to czasochłonne, pracochłonne i kosztowne. Raczej należało wprowadzić obowiązek, aby w trakcie wyborów przedstawiciele pracowników dokonywano także wyboru pewnej liczby (na przykład trzech) rezerwowych reprezentantów pracowników, którzy automatycznie uzupełnialiby skład zespołu negocyjacyjnego w razie wygaśnięcia mandatu jednego z dotychczasowych członków tego zespołu.

Może budzić wątpliwości, jako redundantne, przewidzenie powstania dwóch formalnie niezależnych zespołów pracowników – zespołu reprezentacyjnego oraz zespołu przedstawicielskiego, których kompetencje są rozłączne. Wydaje się, że w razie dokonania wyboru przez pracowników swoich przedstawicieli powinni oni mieć uprawnienia zarówno, w pierwszej fazie, do prowadzenia negocjacji zmierzających do zawarcia porozumienia regulującego zasady partycypacji pracowników w zarządzaniu spółką po zakończeniu procesu transformacji oraz, w drugiej fazie, wyboru konkretnych przedstawicieli do organów spółek istniejących po zakończeniu transformacji. Tworzenie dwóch niezależnych zespołów komplikuje regulację prawną, może zniechęcać pracowników przez to do wyboru swoich przedstawicieli, utrudnia działanie takich zespołów, które osobno muszą się konstituować. Ta zbędność dwóch niezależnych zespołów jest jeszcze szczególnie widoczna, kiedy porówna się brzmienie dotyczących ich przepisów, które to przepisy są niezwykle podobne (np. w zakresie wyboru członków tych zespołów czy ich ukonstytuowania się – wyboru przewodniczącego zespołu, opracowania regulaminu działania).

Konkluzje

Analiza opiniowanego projektu dowodzi, że nie budzi on zasadniczych zastrzeżeń i należy uznać go za prawidłowo dokonujący niezbędnej implementacji prawa europejskiego. Trafnie przy tym nie zdecydowano się, aby w prawie polskim zasada kodeterminacji miała zastosowanie poza zakresem wyraźnie wynikającym z implementowanej projektem dyrektywy, a więc poza transgranicznymi łączeniami, podziałami i przekształceniami spółek. Natomiast niektóre z przyjętych w projekcie rozwiązań szczegółowych nie wydają się optymalne i można by, jak się wydaje, lepiej prakseologicznie uregulować daną materię (np. co do obowiązkowego wyboru rezerwowych reprezentantów pracowników oraz wybierania tylko jednego zespołu spośród pracowników).

Opiniowany projekt był procedowany w Sejmie bardzo szybko, ponieważ wpłynął 21 kwietnia 2023 r., a już 26 maja 2023 r. została uchwalona ustawa. Ponieważ jednak w dacie sporządzania niniejszej opinii praca legislacyjna nad tą materią nie została jeszcze całkowicie ukończona, gdyż stanowiska nie zajął Senat, zdecydowano się na przedstawienie opinii.