

<p>Nazwa projektu Projekt ustawy o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek</p> <p>Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej</p> <p>Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu Marlena Małag – Minister Rodziny i Polityki Społecznej</p> <p>Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu Marek Wałęskiewicz, Dyrektor Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego, adres e-mail: marek.waleskiewicz@mriips.gov.pl, tel. (22) 461 61 30</p> <p>Anna Świątek-Kolera, Naczelnik Wydziału Prawno-Legislacyjnego w Departamencie Dialogu i Partnerstwa Społecznego, adres e-mail: anna.swiatek-kolera@mriips.gov.pl, tel. (22) 461 61 48</p>	<p>Data sporządzenia 23.12.2021 r.</p> <p>Źródło: Prawo UE – dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/2121 z dnia 27 listopada 2019 r. zmieniająca dyrektywę (UE) 2017/1132 w odniesieniu do transgranicznego przekształcania, łączenia i podziału spółek</p> <p>Numer w wykazie prac legislacyjnych i programowych Rady Ministrów: UC109</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1. Jaki problem jest rozwiązywany?

Dnia 26 października 2005 r. przyjęta została dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2005/56/WE w sprawie transgranicznego łączenia się spółek kapitałowych (Dz. Urz. UE L 310 z 25.11.2005, str. 1), która między innymi zawiera regulacje związane z uczestnictwem pracowników w spółce powstałej w wyniku połączenia się spółek. Zostały one wdrożone do polskiego porządku prawnego ustawą z 25 kwietnia 2008 r. o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek (Dz. U. z 2019 r. poz. 2384).

Wyżej wymieniona dyrektywa 2005/56/WE została ujednoliconą przez dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2017/1132 z 14 czerwca 2017 r. w sprawie niektórych aspektów prawa spółek. W zakresie uczestnictwa pracowników nie wprowadzała żadnych zmian.

Następnie 27 listopada 2019 r. została przyjęta dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/2121 zmieniająca dyrektywę (UE) 2017/1132 w odniesieniu do transgranicznego przekształcania, łączenia i podziału spółek (Dz. Urz. UE L 321, str. 1), zwana dalej „dyrektywą 2019/2121”. Dotychczasowe regulacje zostały rozszerzone podmiotowo o kwestie związane z uczestnictwem pracowników w aspekcie przekształceń i podziałów spółek kapitałowych. Termin transpozycji dyrektywy 2019/2121 przypada na dzień 31 stycznia 2023 r.

Organem wiodącym w zakresie transpozycji dyrektywy 2019/2121 jest Ministerstwo Sprawiedliwości, które wprowadzi zmiany w drodze nowelizacji ustawy z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych (Dz. U. z 2020 r. poz. 1526, z późn. zm.). Implementacja przepisów dotyczących uczestnictwa pracowników pozostaje we właściwości ministra właściwego do spraw pracy.

W ocenie wnioskodawcy zasadne jest uregulowanie w jednym akcie prawnym kwestii związanych z uczestnictwem pracowników w odniesieniu do połączeń spółek oraz przekształceń i podziałów transgranicznych. Z uwagi na fakt, że konieczność dokonania w ustawie z 25 kwietnia 2008 r. o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek wiązałaby się z wprowadzeniem licznych zmian (niemalże w każdym jej artykule), jej nowelizacja nie jest zasadna. Dlatego zaproponowano kompleksowe ujęcie przepisów regulujących kwestie uczestnictwa pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego przekształcania, łączenia i podziału spółek w oddzielnym akcie prawnym rangi ustawowej, co ułatwi ich stosowanie.

Konsekwencją wejścia w życie projektowanej ustawy będzie utrata mocy obowiązującej ustawy z 25 kwietnia 2008 r. o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek.

2. Rekomendowane rozwiązanie, w tym planowane narzędzia interwencji, i oczekiwany efekt

Projektowane przepisy oraz ich układ w dużym zakresie stanowią powtórzenie przepisów obecnie obowiązującej ustawy z 25 kwietnia 2008 r. o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek. Zostały one rozszerzone o regulacje związane z uczestnictwem pracowników w aspekcie przekształceń i podziałów spółek kapitałowych.

Z dyrektywy 2019/2121 wyselekcjonowane zostały wymagające wdrożenia do krajowego porządku prawnego przepisy odnoszące się do uczestnictwa pracowników w spółce powstałej w wyniku:

1. przekształcenia transgranicznego (art. 1 pkt 5 dyrektywy 2019/2121 w zakresie art. 86l dyrektywy 2017/1132 – dodanego do dyrektywy 2017/1132);
2. połączenia transgranicznego (art. 1 pkt 20 dyrektywy 2019/2121 w zakresie nowego brzmienia art. 133 dyrektywy 2017/1132 – kwestia uczestnictwa pracowników przy połączeniu spółek transgranicznych została uregulowana w art. 133 pierwotnej wersji dyrektywy 2017/1132);
3. podziału transgranicznego (art. 1 pkt 23 dyrektywy 2019/2121 w zakresie art. 160l dyrektywy 2017/1132 – dodanego do dyrektywy 2017/1132).

Prawa i obowiązki pracowników do uczestnictwa w spółce powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału, podobnie jak w obecnie obowiązującej regulacji, przybierają następujące formy:

1. prawo wyznaczenia lub wyboru określonej liczby członków rady nadzorczej albo rady dyrektorów;
2. prawo rekomendowania członków rady nadzorczej albo rady dyrektorów;
3. prawo sprzeciwienia się wyznaczeniu niektórych albo wszystkich członków rady nadzorczej albo rady dyrektorów.

W celu należytej ochrony praw i obowiązków pracowniczych, podobnie jak w obecnie obowiązującej regulacji, przewidziana została instytucja specjalnego zespołu negocjacyjnego, którego zadania będą obejmowały w przypadku:

1. przekształcenia transgranicznego spółki – zawarcie z właściwymi organami spółki przekształcanej porozumienia w sprawie uczestnictwa pracowników w spółce przekształconej;
2. połączenia transgranicznego spółek – zawarcie z właściwymi organami spółek uczestniczących porozumienia w sprawie uczestnictwa pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia spółek;
3. podziału transgranicznego spółki – zawarcie z właściwymi organami spółki podlegającej podziałowi porozumienia w sprawie uczestnictwa pracowników w spółce przejmującej.

Specjalny zespół negocjacyjny będzie reprezentował pracowników zatrudnionych w spółce. Powołanie specjalnego zespołu negocjacyjnego nie będzie konieczne jedynie wówczas, gdy właściwe organy spółek skorzystają z przysługującego im uprawnienia i podejmą uchwałę w sprawie bezpośredniego podlegania standardowym zasadom uczestnictwa określonym w projekcie ustawy oraz przestrzegania ich od daty rejestracji spółki powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek.

Zaproponowana została szczegółowa procedura powołania specjalnego zespołu negocjacyjnego w sposób zabezpieczający prawa i interesy pracowników, określająca termin rozpoczęcia postępowania zmierzającego do utworzenia zespołu, podział miejsc w zespole w sposób proporcjonalny do liczby pracowników zatrudnionych w danym państwie członkowskim oraz zasady wyboru członków zespołu przez pracowników. Nowość w projektowanej ustawie stanowi uszczegółowienie zasad ustalania liczby zatrudnionych pracowników, co ma realne przełożenie na zasady dokonywania podziału miejsc w specjalnym zespole negocjacyjnym, przypadających pracownikom z danego państwa członkowskiego. Projekt doprecyzowuje aby przy ustalaniu liczby pracowników uwzględniane były wszystkie osoby pozostające w stosunku pracy – również te, których nieobecność w pracy jest usprawiedliwiona, niezależnie od przyczyny i czasu jej trwania.

Wskazane zostały sytuacje, w których będzie wygasł mandat członka specjalnego zespołu negocjacyjnego. Zgodnie z obowiązującą ustawą nastąpi to w razie ustania stosunku pracy lub zrzeczenia się funkcji. Projekt uzupełnia katalog przesłanek o możliwość złożenia wniosku w sprawie odwołania mandatu podpisanego co najmniej przez 50% pracowników zatrudnionych w spółkach i zakładach.

Ustanowiono nakaz niezwłocznego udostępnienia wykazu osób wyznaczonych lub wybranych na członków specjalnego zespołu negocjacyjnego uczestniczącym spółkom z innych państw członkowskich.

Właściwy organ spółki będzie przedstawiał specjalnemu zespołowi negocjacyjnemu informacje o planach i przebiegu transgranicznego łączenia się spółek do dnia rejestracji spółki powstałej w wyniku tego przekształcenia, połączenia lub podziału.

Zgodnie z projektem standardowe zasady uczestnictwa znajdą zastosowanie w przypadku, gdy właściwy organ spółki podejmie uchwałę o ich stosowaniu, nie zostaną zgłoszeni kandydaci na członków specjalnego zespołu negocjacyjnego, właściwy organ spółki i specjalny zespół negocjacyjny tak postanowią, albo nie zostanie zawarte porozumienie w terminie określonym w projekcie.

W przypadku stosowania standardowych zasad uczestnictwa, projekt przewiduje powołanie zespołu przedstawicielskiego w celu zagwarantowania, że nie nastąpi przypadek, w którym pracownicy zatrudnieni w spółce zostaną pozbawieni praw, z których korzystali. Zespół ten będzie działał w spółce powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału. Jego zadaniem będzie podjęcie decyzji o sposobie rekomendowania przez pracowników osób do właściwego organu spółki powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek lub wyrażania przez pracowników sprzeciwu wobec wyznaczenia określonej liczby członków tego organu. Zespół przedstawicielski składa się z pracowników spółki powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek oraz jej spółek zależnych i zakładów. Odnośnie procedury jego utworzenia, kwestii związanych z

wygaśnięciem mandatu jego członków, trybu obradowania czy sposobu podejmowania decyzji, znajdują zastosowanie przepisy dotyczące specjalnego zespołu negocjacyjnego.

Ponadto uzupełniono i doprecyzowano przepisy w zakresie m.in.:

- definicji legalnej pracownika, którą projekt utożsamia z osobą, o której mowa w art. 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy,
- ustalania liczby pracowników w celu dokonania podziału miejsc w specjalnym zespole negocjacyjnym. Przy ustalaniu liczby pracowników uwzględnia się zarówno osoby zatrudnione w pełnym, jak i niepełnym wymiarze czasu pracy w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy – również te, których nieobecność w pracy jest usprawiedliwiona, niezależnie od przyczyny i czasu jej trwania. Obowiązujące przepisy wskazywały na potrzebę zmiany podziału miejsc w specjalnym zespole negocjacyjnym wówczas, gdy liczba zatrudnionych pracowników ulegnie istotnej zmianie. W obecnym stanie prawnym przepisy nie ograniczały możliwości, by w skład specjalnego zespołu negocjacyjnego wchodził: pracownik kierujący jednoosobowo zakładem pracy, jego zastępcy, zastępcy osoby niebędącej pracownikiem i kierującej jednoosobowo zakładem pracy, pracownik wchodzący w skład kolegialnego organu zarządzającego, główny księgowy oraz radca prawny. Projektowana ustawa wyłącza członkostwo pracowników zajmujących wymienione stanowiska w specjalnym zespole negocjacyjnym,
- zasad wyznaczania członków specjalnego zespołu negocjacyjnego oraz zespołu przedstawicielskiego oraz sposobu podejmowania uchwał (przewidziano możliwość wykorzystania środków komunikacji elektronicznej). Zarówno członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego, przedstawiciele właściwego organu spółki przekształcanej, spółki uczestniczącej, spółki podlegającej podziałowi, zainteresowanej spółki zależnej, kierownictwa zakładu oraz mediator mogą korzystać z tego rodzaju komunikacji. Ustawa nie precyzuje w tym zakresie żadnych wymogów technicznych pozostawiając w gestii jej organizatorów wybór dostępnych narzędzi, które będą odpowiednie do przeprowadzenia obrad,
- zasad ponoszenia kosztów związanych z utworzeniem i działalnością specjalnego zespołu negocjacyjnego oraz zespołu przedstawicielskiego. Projekt wskazuje co składa się na koszty związane z utworzeniem i działalnością specjalnego zespołu negocjacyjnego i tak w otwartym katalogu kosztów wymienione zostały koszty organizacji spotkań, zakwaterowania, wyżywienia, przejazdów, tłumaczeń. Jeżeli specjalny zespół negocjacyjny lub zespół przedstawicielski korzysta z pomocy ekspertów, obowiązek pokrycia kosztów ogranicza się do kosztów pomocy udzielonej przez jednego eksperta, chyba że spółka przekształcana, spółki uczestniczące lub spółka podlegająca podziałowi i specjalny zespół negocjacyjny (lub odpowiednio zespół przedstawicielski) postanowią inaczej,
- zasad uczestnictwa pracowników oraz przypadków, w których nie będą one miały zastosowania,
- zasad przeprowadzania wyborów osób reprezentujących pracowników zatrudnionych w Rzeczypospolitej Polskiej we właściwym organie spółki. Projekt precyzuje, że będą one bezpośrednie i tajne. Ponadto będą przeprowadzane na ogólnym zebraniu pracowników lub w inny sposób przewidziany w regulaminie, w czasie pracy ustalonym w zakładzie pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Projekt zawiera przepisy karne penalizujące naruszenie przepisów ustawy, polegające na:

- utrudnieniu utworzenia specjalnego zespołu negocjacyjnego lub zespołu przedstawicielskiego, w szczególności niezawiadomieniu uprawnionych organizacji związkowych o terminie lub sposobie przeprowadzenia wyborów członków specjalnego zespołu negocjacyjnego,
- utrudnieniu działania specjalnego zespołu negocjacyjnego lub zespołu przedstawicielskiego,
- dyskryminowaniu członka specjalnego zespołu negocjacyjnego, członka zespołu przedstawicielskiego lub przedstawiciela pracowników we właściwym organie spółki powstałej w wyniku transgranicznego połączenia, przekształcenia lub podziału spółek w związku z pełnioną przez niego funkcją.

Przepis statuujący odpowiedzialność karną w powyższym zakresie funkcjonuje w obecnie obowiązującej ustawie z dnia 25 kwietnia 2008 r. o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek. Został jedynie uzupełniony jego zakres podmiotowy w celu ustanowienia takiego samego poziomu odpowiedzialności karnej w odniesieniu do członków właściwego organu spółki powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia i podziału.

Projekt nakłada na właściwy organ spółki przekształcanej, spółki uczestniczącej lub spółki podlegającej podziałowi obowiązek sprawozdawczy względem ministra właściwego do spraw pracy polegający na przekazywaniu w terminie 30 dni od daty rejestracji spółki określonych danych o spółce powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału. Konsekwencją powyższego jest nowy typ czynu zabronionego penalizujący nieprzekazanie ministrowi właściwemu do spraw pracy informacji niezbędnych do oceny funkcjonowania przepisów ustawy. W zakresie obowiązku sprawozdawczego co do samej dyrektywy 2019/2121, regulacje zawiera motyw 61 i art. 4 dyrektywy (tzw. „klauzula przeglądowa”). W przepisach tych wskazano, że Komisja Europejska (dalej: „KE”) powinna przeprowadzić

ewaluację dyrektywy, w tym ocenę wdrożenia przepisów dotyczących informowania pracowników, konsultacji z pracownikami i uczestnictwa pracowników w kontekście operacji transgranicznych nie później niż dnia 1 lutego 2027 r. Ewaluacja powinna m.in. stanowić podstawę do oceny skutków wprowadzenia możliwych dalszych środków. Sprawozdanie KE musi odnosić się w szczególności do oceny przepisów dotyczących odsetka przedstawicieli pracowników w organie administrującym spółki w wyniku operacji transgranicznej czy też oceny zabezpieczeń odnoszących się do negocjacji w sprawie praw uczestnictwa pracowników. Z kolei państwa członkowskie mają obowiązek przedstawić KE informacje konieczne do przygotowania tego sprawozdania, w szczególności dane dotyczące liczby przekształceń, połączeń i podziałów transgranicznych, czasu ich trwania i związanych z tym kosztów.

Projekt ma na celu wdrożenie dyrektywy 2019/2121, nie ma zatem możliwości osiągnięcia celu środkami pozalegisłacyjnymi.

3. Jak problem został rozwiązany w innych krajach, w szczególności krajach członkowskich OECD/UE?

Art. 3 ust. 1 dyrektywy 2019/2121 stanowi, iż przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do jej wykonania zostaną wprowadzone w życie do dnia 31 stycznia 2023 r. W państwach członkowskich toczą się obecnie prace legislacyjne nad wdrożeniem przepisów dyrektywy do krajowych porządków prawnych. Dlatego nie istnieją dane pozwalające na porównanie w jaki sposób zostały rozwiązane kwestie regulowane dyrektywą 2019/2121 w innych krajach członkowskich OECD/UE.

4. Podmioty, na które oddziałuje projekt

Grupa	Wielkość	Źródło danych	Oddziaływanie
spółki komandytowo-akcyjne	141	GUS – Roczne badanie działalności gospodarczej przedsiębiorstw grudzień 2019 r.	Udział pracowników zatrudnionych w zagranicznych spółkach na rynku ponadnarodowym.
spółki kapitałowe	32644	GUS – Roczne badanie działalności gospodarczej przedsiębiorstw grudzień 2019 r.	Udział pracowników zatrudnionych w zagranicznych spółkach na rynku ponadnarodowym.
osoby zatrudnione w spółkach komandytowo-akcyjnych	16299	GUS – Roczne sprawozdanie o pracujących, wynagrodzeniach i czasie pracy składane przez podmioty o liczbie pracujących 10 i więcej osób oraz jednostki sfery budżetowej niezależnie od liczby pracujących 31 grudnia 2020 r.	Gwarancja utrzymania nabytych przez pracowników praw uczestnictwa w spółkach ulegających transgranicznym transformacjom, aktywizowanie udziału pracowników we współzarządzaniu spółką.
osoby zatrudnione w spółkach kapitałowych	4981685 (w spółkach z ograniczoną odpowiedzialnością – 3 703 049 osób, w spółkach akcyjnych (kod FPN 116) – 1 278 636 osób)	GUS – Roczne sprawozdanie o pracujących, wynagrodzeniach i czasie pracy składane przez podmioty o liczbie pracujących 10 i więcej osób oraz jednostki sfery budżetowej niezależnie od liczby pracujących	Gwarancja utrzymania nabytych przez pracowników praw uczestnictwa w spółkach ulegających transgranicznym transformacjom, aktywizowanie udziału pracowników we współzarządzaniu spółką.

5. Informacje na temat zakresu, czasu trwania i podsumowanie wyników konsultacji

Projekt zostanie zamieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej, stosownie do wymogów art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248) oraz w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji – w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny, zgodnie z § 52 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M. P. z 2016 r. poz. 1006, z późn. zm.).

Projekt zostanie przesłany do zaopiniowania w terminie 30 dni następującym partnerom społecznym:

- 1) na podstawie art. 19 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 263):
 - a) Ogólnopolskiemu Porozumieniu Związków Zawodowych,
 - b) Forum Związków Zawodowych,
 - c) NSZZ „Solidarność”,

2) na podstawie art. 16 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2019 r. poz. 1809, późn. zm.):

- a) Pracodawcom Rzeczypospolitej Polskiej,
- b) Konfederacji „Lewiatan”,
- c) Związkowi Rzemiosła Polskiego,
- d) Związkowi Pracodawców Business Centre Club,
- e) Związkowi Przedsiębiorców i Pracodawców,
- f) Federacji Przedsiębiorców Polskich.

Ponadto, projekt zostanie skierowany do zaopiniowania w terminie 30 dni przez Radę Dialogu Społecznego na podstawie art. 5 ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2018 r. poz. 2232).

Projekt zostanie poddany konsultacjom publicznym zgodnie z uchwałą nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów. Jednocześnie z przekazaniem do uzgodnień międzyresortowych, projekt zostanie zamieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny.

Omówienie wyników przeprowadzonych konsultacji publicznych i opiniowania będzie zawarte w dołączonym raporcie z konsultacji, o którym mowa w § 51 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów.

6. Wpływ na sektor finansów publicznych

(ceny stałe z r.)	Skutki w okresie 10 lat od wejścia w życie zmian [mln zł]											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Łącznie (0-10)
Dochody ogółem	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
budżet państwa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JST	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
pozostałe jednostki (oddzielnie)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Wydatki ogółem	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
budżet państwa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JST	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
pozostałe jednostki (oddzielnie)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Saldo ogółem	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
budżet państwa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JST	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
pozostałe jednostki (oddzielnie)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Źródła finansowania	Wejście w życie ustawy nie będzie miało wpływu na sektor finansów publicznych, w tym budżet państwa i budżety jednostek samorządu terytorialnego.											
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	Wejście w życie ustawy nie spowoduje zwiększenia wydatków lub zmniejszenia dochodów budżetu państwa oraz budżetów jednostek samorządu terytorialnego.											

7. Wpływ na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców oraz na rodzinę, obywateli i gospodarstwa domowe

		Skutki							
Czas w latach od wejścia w życie zmian		0	1	2	3	5	10	Łącznie (0-10)	
W ujęciu pieniężnym (w mln zł, ceny stałe z	duże przedsiębiorstwa	0	0	0	0	0	0	0	
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	0	0	0	0	0	0	0	
	rodzina, obywatele	0	0	0	0	0	0	0	

..... r.)	oraz gospodarstwa domowe							
	osoby niepełnosprawne oraz osoby starsze	0	0	0	0	0	0	0
W ujęciu niepieniężnym	duże przedsiębiorstwa	–						
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	–						
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	–						
	osoby niepełnosprawne oraz osoby starsze	–						
Niemierzalne	–	–						

Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	<p>Regulacje prawne wprowadzane niniejszą ustawą nie są mierzalne ekonomicznie lub nie mają wpływu na obowiązki pracodawcy, które wynikają z innych przepisów prawa pracy.</p> <p>Projekt nie wpływa na sektor mikro, małych i średnich przedsiębiorców. Dotyczy wyłącznie spółek komandytowo – akcyjnych i kapitałowych, działających na podstawie Kodeksu spółek handlowych, i to w aspekcie transgranicznym, zatem w praktyce wyłącznie dużych podmiotów obrotu gospodarczego. Z przeprowadzonej oceny wpływu wynika, że sektor mikro, małych i średnich przedsiębiorstw nie będzie dotknięty nowymi rozwiązaniami i nie znajdzie się w niekorzystnej sytuacji w porównaniu z dużymi przedsiębiorstwami. Wobec powyższego, nie jest zasadne wprowadzanie alternatywnych mechanizmów mających na celu dostosowanie się tych podmiotów do projektowanych rozwiązań prawnych.</p> <p>Projektowane przepisy są zgodne z ustawą z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2021 r. poz. 162). Z dokonanych analiz i ocen, o których mowa w art. 66 ustawy wynika, że projekt ma na celu wdrożenie dyrektywy 2019/2121, nie ma zatem możliwości osiągnięcia celu środkami pozalegisłacyjnymi.</p> <p>Wejście w życie projektu ustawy nie będzie miało wpływu na podniesienie konkurencyjności gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców (a zwłaszcza mikroprzedsiębiorców, małych i średnich przedsiębiorców), oraz na rodzinę, obywateli i gospodarstwa domowe.</p> <p>Projektowana regulacja nie będzie miała wpływu na sytuację osób niepełnosprawnych oraz osób starszych. Poza tym, projektowana ustawa nie określa zasad podejmowania, wykonywania lub zakończenia działalności gospodarczej.</p>
--------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

8. Zmiana obciążeń regulacyjnych (w tym obowiązków informacyjnych) wynikających z projektu

<input type="checkbox"/> nie dotyczy	
Wprowadzane są obciążenia poza bezwzględnie wymaganymi przez UE (szczegóły w odwróconej tabeli zgodności).	<input type="checkbox"/> tak <input checked="" type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> nie dotyczy
<input type="checkbox"/> zmniejszenie liczby dokumentów <input type="checkbox"/> zmniejszenie liczby procedur <input type="checkbox"/> skrócenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne:	<input type="checkbox"/> zwiększenie liczby dokumentów <input type="checkbox"/> zwiększenie liczby procedur <input type="checkbox"/> wydłużenie czasu na załatwienie sprawy <input checked="" type="checkbox"/> inne: wprowadzenie procedury związanej z zapewnieniem uczestnictwa pracowników w sytuacji transgranicznego przekształcenia, połączenia i podziału spółek
Wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektronizacji.	<input checked="" type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> nie dotyczy

Komentarz:

Nałożony został na właściwe organy spółki przekształcanej, spółek uczestniczących lub spółki podlegającej podziałowi, obowiązek informacyjny. Organy te, w terminie 30 dni – od daty rejestracji spółki powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek – przekazują ministrowi właściwemu do spraw pracy informacje dotyczące min. przekształcenia, połączenia lub podziału transgranicznego, czasu trwania oraz związanych z tym kosztów oraz

odsetek przedstawicieli pracowników we właściwym organie spółki powstałej w wyniku operacji transgranicznej.
Obowiązek informacyjny jest nakładany jedynie w stopniu koniecznym do osiągnięcia celów, jednorazowo i możliwa jest jego realizacja w postaci elektronicznej.

9. Wpływ na rynek pracy

Proponowane formy ochrony praw pracowniczych będą pozytywnie oddziaływać na funkcjonowanie przedsiębiorstw, stabilność i trwałość zatrudnienia, a tym samym na funkcjonowanie rynku pracy.

10. Wpływ na pozostałe obszary

- | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|-----------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> środowisko naturalne | <input type="checkbox"/> demografia | <input type="checkbox"/> informatyzacja |
| <input type="checkbox"/> sytuacja i rozwój regionalny | <input type="checkbox"/> mienie państwowe | <input type="checkbox"/> zdrowie |
| <input checked="" type="checkbox"/> sądy powszechne, administracyjne lub wojskowe | <input type="checkbox"/> inne: | |

Omówienie wpływu

Dotychczas obowiązująca ustawa z dnia 25 kwietnia 2008 r. o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek, przewidywała odpowiedzialność wykroczeniową za naruszenie jej przepisów. Powyższe regulacje zostały utrzymane w projekcie.

Z uwagi na ograniczony krąg podmiotów na które oddziałuje projekt (dotyczy wyłącznie spółek komandytowo – akcyjnych i kapitałowych działających na podstawie ustawy z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych, i to w aspekcie transgranicznym), ewentualnie mogące się pojawiać kwestie odpowiedzialności wykroczeniowej, będą miały charakter incydentalny. W związku z tym, będą mogły być rozpoznawane przez sądy w ramach istniejących etatów.

Biorąc pod uwagę, że w 2020 r. do sądów powszechnych wpłynęły 2 034 743 spraw karnych¹, można wnioskować, że liczba spraw sądowych będzie nieistotna statystycznie, w związku z tym będzie miała znikomy wpływ na obciążenie pracą sędziów oraz koszty funkcjonowania sądownictwa w Polsce.

Ewentualne koszty związane z wejściem w życie projektowanej ustawy zostaną sfinansowane w ramach dotychczasowych wydatków/kosztów jednostek sektora finansów publicznych.

11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego

Zgodnie z art. 3 ust. 1 dyrektywy 2019/2121 państwa członkowskie wprowadzają w życie przepisy niezbędne do jej wykonania do dnia 31 stycznia 2023 r.

12. W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?

W myśl art. 4 dyrektywy 2019/2121 KE nie później niż dnia 1 lutego 2027 r. przeprowadzi ocenę transponowanej dyrektywy, w tym uczestnictwa pracowników w kontekście operacji transgranicznych.

W związku z tym, w terminie 3 lat od wejścia w życie projektowanej ustawy zostanie dokonana ocena funkcjonowania przepisów ustawy. Przewidziane mierniki: liczba przekształceń, połączeń i podziałów transgranicznych, czas ich trwania oraz związane z tym koszty, odsetek przedstawicieli pracowników we właściwym organie spółki powstałej w wyniku operacji transgranicznej.

13. Załączniki (istotne dokumenty źródłowe, badania, analizy itp.)

Brak

¹ Na podstawie danych statystycznych Ministerstwa Sprawiedliwości: Ewidencja spraw w sądach powszechnych w Polsce, <https://isws.ms.gov.pl/pl/baza-statystyczna/opracowania-wieloletnie/>

Potwierdzam zgodność kopii z dokumentem elektronicznym:

Znak pisma	DDP-I.0210.1.2021.AŚK
Identyfikator pliku	5031552
Nazwa pliku	KW_634274_DDP_plik4.DOC
Wersja pliku	1
Skrót pliku	201b84b9d6a20a2680f77956809a9767

Wydrukował(a): Katarzyna Kaczmarek DDP-I

Data wydruku: 2022-01-05 09:03:18

.....

Podpisane przez:

Marlena Małag

Minister - Minister Rodziny i Polityki Społecznej

Data podpisu: 2022-01-04 21:16:00

Numer certyfikatu: 46433200914987798537737290674781251785

Wystawca certyfikatu: Asseco Data Systems S.A.