

## UZASADNIENIE

### **I. Projektowane przepisy ustawy o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek**

Ustawą z dnia 25 kwietnia 2008 r. o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek (Dz. U. 2019 poz. 2384), zwaną dalej „ustawą z dnia 25 kwietnia 2008 r.”, Rzeczpospolita Polska implementowała przepisy dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2005/56/WE z dnia 26 października 2005 r. w sprawie transgranicznego łączenia się spółek kapitałowych (dalej: „dyrektywa 2005/56/WE”). Przed ww. implementacją, w prawie polskim brak było powszechnego systemu uczestnictwa pracowników w organach spółek.

Dyrektywa 2005/56/WE została ujednoczona przez dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2017/1132 z dnia 14 czerwca 2017 r. w sprawie niektórych aspektów prawa spółek. W zakresie regulacji uczestnictwa pracowników, ww. dyrektywa nie wprowadziła żadnych zmian. Jednakże dnia 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 Nr 321, str. 1), dalej: „dyrektywa 2019/2121”. Rozszerza ona dotychczasowe regulacje, związane z uczestnictwem pracowników, w zakresie przekształceń i podziałów spółek kapitałowych. Tym samym dyrektywa 2019/2121 wychodzi naprzeciw faktycznym potrzebom rynku, albowiem przedsiębiorcy są zainteresowani przeprowadzeniem transgranicznych procesów transformacyjnych w zakresie szerszym niż tylko łączenie spółek.

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.

Celem projektu ustawy o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek, jest transpozycja do polskiego porządku prawnego dyrektywy 2019/2121 w zakresie uczestnictwa pracowników w ww. procesach transformacji spółek.

Wdrożenie dyrektywy 2019/2121 przez nowelizację ustawy z dnia 25 kwietnia 2008 r. oznaczałoby konieczność dokonania licznych zmian w ustawie (niemalże w każdym artykule), dlatego – kierując się zasadami techniki prawodawczej – opracowano projekt ustawy o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek, zwany dalej „projektem”, który stanowi nową i całościową regulację ww. kwestii. Niemniej przy opracowaniu projektowanej regulacji, wzorowano się na rozwiązaniach przyjętych w ustawie z dnia 25 kwietnia 2008 r.

Przed wszystkim, w ślad za ustawą z dnia 25 kwietnia 2008 r., w projekcie przyjęto model współuczestnictwa pracowników w nadzorze i kontroli nad spółką. Pozwala on pracownikom w sposób realny wpływać na rozwój spółki i sprawować nadzór. Jak wskazuje się w literaturze, zaangażowanie pracowników w procesy kontroli oraz nadzoru jest możliwe głównie przez

zapewnienie udziału ich przedstawicieli w radzie nadzorczej spółki<sup>1</sup>. Dlatego w przyjętym przez ustawodawcę modelu, osoby sprawujące nadzór właścicielski, tj. wspólnicy i członkowie organów spółki przekształcanej, spółek łączących się lub spółki dzielonej, są ustawowo zobligowani do przestrzegania uprawnień pracowników, a pracownicy dysponują realnymi narzędziami dyscyplinującymi ograniczanie swobodnego kierowania spółką. Nadzór korporacyjny można potraktować jako synonim dążenia do utrzymania równowagi między celami gospodarczymi i społecznymi oraz między celami indywidualnymi i wspólnymi<sup>2</sup>. Jest on zarówno procesem kontroli zarządzania, jak też równoważenia interesów wszystkich interesariuszy wewnętrznych oraz innych stron, które mogą mieć wpływ na funkcjonowanie spółki, w celu zapewnienia odpowiedzialnego zachowania korporacji oraz osiągnięcia przez nią maksymalnej wydajności i rentowności<sup>3</sup>. Pracownicy stanowią z reguły najliczniejszą grupę interesariuszy korporacji, stąd też ich wkład w pełnienie funkcji nadzorczo-kontrolnych powinien być znaczny<sup>4</sup>. Współuczestnictwo pracowników w zarządzaniu organizacją, przez przedstawicieli załogi obecnych w organach nadzoru spółki, ma wpływ na sposób, w jaki przedsiębiorstwo funkcjonuje i poddawane jest kontroli<sup>5</sup>. Załoga przedsiębiorstwa jest stałym elementem organizacji, ma codzienną styczność z jej funkcjonowaniem, rozumie jej potrzeby, stąd też jej przedstawiciele są w stanie odnieść się krytycznie do polityki prowadzonej przez zarząd, odpowiadający za strategię rozwoju przedsiębiorstwa, oraz szybciej mogą zorientować się w ewentualnych nieprawidłowościach<sup>6</sup>. Takie rozwiązanie zwiększa lojalność pracowników wobec firmy oraz poczucie odpowiedzialności za jej losy. Przyczynia się także do budowania zaufania wewnątrz organizacji, a także poczucia respektowania praw i interesów pracowników<sup>7</sup>.

W praktyce funkcjonowania nadzoru korporacyjnego wyróżniły się dwa zasadnicze systemy konstruowania systemu zarządzania, a mianowicie: jednopoziomowy (monistyczny) oraz dwupoziomowy (dualistyczny).<sup>8</sup> W systemach monistycznych podstawowym organem jest rada dyrektorów wyposażona w kompetencje nadzorczo-zarządcze, łącząc w jednym organie funkcje kontroli i zarządzania. W systemie dualistycznym rada spółki skupia się na kontroli zarządu, który z kolei odpowiada za strategię rozwoju przedsiębiorstwa. W literaturze wskazuje się, że współuczestnictwo pracowników w zarządzaniu organizacją umożliwia zwłaszcza dualistyczny system zarządzania. Oddzielenie kontroli od decyzji zarządczych ma przyczyniać się do zaangażowania przedstawicieli załogi w struktury organizacyjne przedsiębiorstwa.<sup>9</sup>

Ochrona interesów pracowników za pośrednictwem ich przedstawicieli, pochodzących z wyboru, w organach nadzoru spółek, jest zjawiskiem powszechnym w strukturach

---

<sup>1</sup> Agata Szymańska, Przemysław Włodarczyk, *Przedstawicielstwo pracownicze w radzie spółki w krajach członkowskich Unii Europejskiej*, [w:] *Studia Prawno-Ekonomiczne*, t. LXXXVI, 2012, s. 333

<sup>2</sup> A. Cadbury, *Foreword*, [w:] S. Claessens, *Corporate Governance and Development*, Global Corporate Governance Forum, The International Bank for Reconstruction and Development, The World Bank, Washington 2003, s. vii.

<sup>3</sup> J. J. du Plessis, J. McConvill, M. Bagaric, *Principles of Contemporary Corporate Governance*, Cambridge University Press, Cambridge 2005, s. 6-7.

<sup>4</sup> Agata Szymańska, Przemysław Włodarczyk, *Przedstawicielstwo pracownicze w radzie spółki w krajach członkowskich Unii Europejskiej*, [w:] *Studia Prawno-Ekonomiczne (...)*, s. 339.

<sup>5</sup> *Ibidem*, s. 339-340.

<sup>6</sup> *Ibidem*.

<sup>7</sup> *Ibidem*.

<sup>8</sup> Agata Szymańska, Przemysław Włodarczyk, *Przedstawicielstwo pracownicze w radzie spółki w krajach członkowskich Unii Europejskiej*, [w:] *Studia Prawno-Ekonomiczne*, t. LXXXVI, 2012, s. 336-337, 340

<sup>9</sup> Agata Szymańska, Przemysław Włodarczyk, *Przedstawicielstwo pracownicze w radzie spółki w krajach członkowskich Unii Europejskiej*, [w:] *Studia Prawno-Ekonomiczne*, t. LXXXVI, 2012, s. 340-341

organizacyjnych przedsiębiorstw w Unii Europejskiej<sup>10</sup>. Warto zaznaczyć, że z badań prowadzonych nad strukturą uczestnictwa pracowników w organach kontroli w krajach UE wynika, że udział pracowników wynosi najczęściej 1/3 składu rady<sup>11</sup>.

System dualistyczny jest ugruntowany w tradycji polskiego systemu prawa spółek. Natomiast system monistyczny został przewidziany w regulacji prostej spółki akcyjnej, wprowadzonej ustawą z dnia 19 lipca 2019 r. o zmianie ustawy – Kodeks spółek handlowych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1655, z późn. zm.), która weszła w życie 1 lipca 2021 r. Regulacja ta umożliwiła założycielom i akcjonariuszom prostej spółki akcyjnej wybór pomiędzy wariantem powołania zarządu, z fakultatywną radą nadzorczą (tzw. system dualistyczny), a ustanowieniem jednego organu wyposażonego w kompetencje zarządcze i nadzorcze w postaci rady dyrektorów (tzw. model monistyczny).

## **II. Omówienie poszczególnych przepisów**

### **1. Zakres regulacji ustawy i słowniczek pojęć**

W rozdziale 1 określono zakres regulacji ustawy, który obejmuje prawa, obowiązki oraz formy uczestnictwa pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek. W szczególności ustawa reguluje formy uczestnictwa pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek, do których należą:

- 1) prawo do 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 rozdziale 1 zamieszczony został także słowniczek podstawowych pojęć prawnych używanych w przepisach projektu (dane identyfikacyjne, państwo członkowskie, pracodawca, pracownik, reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa, spółka dzielona, spółka powstała w wyniku transgranicznego połączenia się spółek, spółka powstała w wyniku podziału transgranicznego, spółka łącząca się, spółka zależna, właściwy organ spółki, zainteresowana spółka zależna lub zakład itp.).

### **2. Specjalny zespół negocjacyjny**

W rozdziale 2 zawarto regulacje odnoszące się do pierwszego z dwóch, uregulowanych w projekcie, modeli realizacji uprawnień pracowników do uczestnictwa w spółce powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek. W zakresie regulacji ww. modeli, ustawodawca przyjął rozwiązania prawne z dotychczas obowiązujących przepisów ustawy z dnia 25 kwietnia 2008 r.

---

<sup>10</sup> S. Rudolf, *Pośrednie formy partycypacji pracowniczej w nowych krajach Unii Europejskiej*, [w:] S. Rudolf (red.), *Perspektywy rozwoju partycypacji pracowniczej w Polsce w warunkach Unii Europejskiej*, Wyd. UŁ, Łódź 2007, s. 170.

<sup>11</sup> Agata Szymańska, Przemysław Włodarczyk, *Przedstawicielstwo pracownicze w radzie spółki w krajach członkowskich Unii Europejskiej*, [w:] *Studia Prawno-Ekonomiczne (...)*, s. 342.

W pierwszym modelu, do którego odnosi się rozdział 2, o formie uczestnictwa pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek, decyduje się w ramach negocjacji ze specjalnym zespołem negocjacyjnym, zanim dojdzie do powstania spółki w wyniku ww. transformacji transgranicznych. Natomiast drugi model opiera się o zasady standardowe, do których odnosi się rozdział 3. W drugim modelu, realizacja uprawnień pracowników do uczestnictwa w spółce powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek, następuje po powstaniu spółki w wyniku transformacji transgranicznej, przy wsparciu zespołu przedstawicielskiego.

Specjalny zespół negocjacyjny stanowi reprezentację pracowników w spółce przekształcanej, w spółkach łączących się, w spółce dzielonej, a także w spółkach zależnych i zakładach. Zadaniem specjalnego zespołu negocjacyjnego jest prowadzenie negocjacji i doprowadzenie do zawarcia z właściwymi organami spółki porozumienia, określającego zasady uczestnictwa pracowników w nowopowstałej spółce. W przypadku połączenia transgranicznego spółek, porozumienie w sprawie uczestnictwa pracowników w spółce powstałej w wyniku połączenia transgranicznego, zawierane jest pomiędzy specjalnym zespołem negocjacyjnym a właściwymi organami spółek łączących się w założeniu spółki. W przypadku przekształcenia transgranicznego spółki stroną porozumienia w sprawie uczestnictwa pracowników w spółce przekształconej są specjalny zespół negocjacyjny i właściwe organy spółki przekształcanej. W przypadku podziału transgranicznego spółki porozumienie w sprawie uczestnictwa pracowników w spółce dzielonej zawierane jest pomiędzy specjalnym zespołem negocjacyjnym a właściwymi organami spółki podlegającej podziałowi.

Specjalny zespół negocjacyjny reprezentuje pracowników zatrudnionych w spółce przekształcanej, w spółkach łączących się lub w spółce dzielonej oraz w zainteresowanych spółkach zależnych i zakładach (art. 3 ust. 2 projektu).

Niemniej specjalnego zespołu negocjacyjnego nie powołuje się w sytuacji, gdy właściwe organy spółki przekształcanej, spółek łączących się lub spółki dzielonej podejmą uchwałę w sprawie bezpośredniego podlegania zasadom standardowym (art. 3 ust. 3 projektu). Powyższe rozwiązanie zostało przejęte wprost z art. 4 ustawy z dnia 25 kwietnia 2008 r. Ma ono na celu zabezpieczenie interesów pracowników spółek podlegających przekształceniu, połączeniu czy podziałowi, przy równoczesnej redukcji kosztów i czasu, jakie są potrzebne takim spółkom na powołanie samego specjalnego zespołu negocjacyjnego i przeprowadzenie negocjacji.

Członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego są wybierani lub wyznaczani w każdym państwie członkowskim zgodnie z prawem tego państwa członkowskiego (art. 4 projektu). W odniesieniu do Polski, w art. 5–14 projektu uregulowano szczegółowe zasad powołania specjalnego zespołu negocjacyjnego.

Specjalny zespół negocjacyjny powołuje się niezwłocznie po ujawnieniu lub udostępnieniu przez właściwe organy spółki przekształcanej, spółek łączących się lub spółki dzielonej planu transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału. Spółki podlegające transformacji transgranicznej samodzielnie określają dzień rozpoczęcia postępowania zmierzającego do utworzenia specjalnego zespołu negocjacyjnego, z tym zastrzeżeniem, że w przypadku spółek łączących się dzień rozpoczęcia postępowania zmierzającego do utworzenia specjalnego zespołu negocjacyjnego powinien być ten sam dla wszystkich spółek łączących się (art. 6 projektu).

Kolejnym etapem działań, przygotowujących do wyłonienia członków specjalnego zespołu negocjacyjnego, jest ustalenie liczby miejsc do obsadzenia przez pracowników z Polski, a jeśli pracownicy z Polski są zatrudnieni w kilku spółkach czy zakładach – podział tych miejsc na spółki i zakłady. W tym celu właściwy organ spółki przekształcanej, spółki łączącej się lub spółki dzielonej, ustala liczbę pracowników zatrudnionych w Rzeczypospolitej Polskiej, a następnie liczbę pracowników zatrudnionych w każdej spółce i zakładzie w Rzeczypospolitej Polskiej – na dzień rozpoczęcia postępowania zmierzającego do utworzenia specjalnego zespołu negocjacyjnego (art. 7 ust. 1 projektu). Przy ww. obliczeniach uwzględnia się zarówno osoby zatrudnione w pełnym, jak i niepełnym wymiarze czasu pracy, w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, a także wszystkie osoby pozostające w stosunku pracy – również te, których nieobecność w pracy jest usprawiedliwiona, niezależnie od przyczyny i czasu trwania nieobecności (art. 7 ust. 2 projektu). Wlicza się zatem m.in. pracowników nieobecnych z powodu choroby, korzystających z uprawnień rodzicielskich. W projekcie nie przewidziano wyłączenia pracowników młodocianych, gdyż dyrektywa 2005/56/WE oraz dyrektywa 2019/2121 traktują jednolicie wszystkich pracowników w zakresie prawa do partycypacji.

Następnym etapem jest przydział miejsc w specjalnym zespole negocjacyjnym na państwa członkowskie (art. 8 projektu). W projekcie przewidziano, że jedno miejsce przypada na każdą grupę pracowników zatrudnionych w danym państwie, obejmującą 10% liczby pracowników zatrudnionych ogółem w spółce przekształcanej, w spółkach łączących się lub w spółce dzielonej oraz w zainteresowanych spółkach zależnych i zakładach we wszystkich. Ponadto jedno miejsce przypada na grupę pracowników w danym państwie liczącą mniej niż 10% ogółu zatrudnionych oraz jedno miejsce na każde rozpoczęte kolejne 10%. Kolejnym krokiem jest podział miejsc w specjalnym zespole negocjacyjnym na spółki z danego państwa członkowskiego. Dokonuje się go stosownie do wielkości zatrudnienia w każdym z podmiotów, tak aby z każdej spółki lub zakładu był wyznaczony lub wybrany co najmniej jeden członek specjalnego zespołu negocjacyjnego, jeżeli pozwala na to liczba miejsc przypadająca na spółki z danego państwa członkowskiego (art. 9 projektu). W przypadku gdy spółka przekształcana, spółka łącząca się lub spółka dzielona utraci osobowość prawną z dniem rejestracji nowopowstałej spółki, jej pracownicy zachowują prawo wyznaczenia lub wyboru członków specjalnego zespołu negocjacyjnego (art. 11 projektu).

Po dokonaniu powyższych ustaleń, związanych z liczbą miejsc do obsadzenia w specjalnym zespole negocjacyjnym, właściwy organ spółki przekształcanej, spółki łączącej się lub spółki dzielonej, przedstawia pracownikom, w sposób przyjęty w spółce, w terminie 7 dni od dnia rozpoczęcia postępowania zmierzającego do utworzenia specjalnego zespołu negocjacyjnego, informację o:

- 1) danych identyfikacyjnych spółki,
- 2) liczbie miejsc w tym zespole przypadających pracownikom zatrudnionym w Rzeczypospolitej Polskiej,
- 3) liczbie miejsc w tym zespole przypadających na każdą spółkę i zakład (art. 10 projektu).

Kolejne przepisy 2 rozdziału (art. 12-14 projektu) odnoszą się do procedury wyznaczania lub wyboru członków specjalnego zespołu negocjacyjnego.

W art. 12 projektu określono, kiedy następuje wyznaczenie, a kiedy wybór członków specjalnego zespołu negocjacyjnego, reprezentujących pracowników zatrudnionych w Polsce, a także zasady wyznaczania tych członków. Pierwszeństwo w ustaleniu składu specjalnego zespołu negocjacyjnego należy do reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej. Na potrzeby projektu przyjmuje się, że reprezentatywną zakładową organizacją związkową

zdefiniowano jest organizacja, o której mowa w art. 25<sup>3</sup> ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 263, z późn. zm.), ale tylko taka, która jest reprezentatywna w dniu rozpoczęcia postępowania zmierzającego do utworzenia specjalnego zespołu negocjacyjnego. Organizacja ta dokonuje wskazania członków specjalnego zespołu negocjacyjnego. Jeżeli u jednego pracodawcy działa więcej reprezentatywnych organizacji związkowych, to wyłaniają one wspólną reprezentację, w celu wyznaczenia członków specjalnego zespołu negocjacyjnego. Nie stosuje się art. 25<sup>3</sup> ust. 2, 3, 4 i 5 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Organizacje związkowe wyznaczają członków specjalnego zespołu negocjacyjnego spośród pracowników spółki przekształcanej, spółki łączącej się, spółki dzielonej, zainteresowanej spółki zależnej lub zakładu, mających wejść w skład spółki powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek z wyłączeniem pracownika kierującego jednoosobowo zakładem pracy, jego zastępców, zastępców osoby niebędącej pracownikiem i kierującej jednoosobowo zakładem pracy, pracownika wchodzącego w skład kolegiального organu zarządzającego, głównego księgowego oraz radcy prawnego.

Wynika z tego, że organizacje związkowe mogą wyznaczyć na członka specjalnego zespołu negocjacyjnego osobę niezrzeszoną, czyli taką, która nie należy do żadnej z działających w zakładzie organizacji związkowych. Reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa (albo wspólna reprezentacja takich organizacji związkowych) wyznacza członków specjalnego zespołu negocjacyjnego w terminie 14 dni od dnia rozpoczęcia postępowania zmierzającego do utworzenia specjalnego zespołu negocjacyjnego. O ustaleniu składu specjalnego zespołu negocjacyjnego, organizacje związkowe niezwłocznie zawiadamiają właściwy organ spółki. Jednocześnie z wyznaczeniem członków specjalnego zespołu negocjacyjnego można wyznaczyć trzech członków rezerwowych.

W sytuacji gdy w spółce, mającej wejść w skład spółki powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek:

- 1) nie działa reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa;
- 2) reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa nie wyznaczy w terminie członków specjalnego zespołu negocjacyjnego;
- 3) wspólna reprezentacja nie wyznaczy w terminie członków specjalnego zespołu negocjacyjnego;
- 4) nie zostanie wyłoniona wspólna reprezentacja,

– członków specjalnego zespołu negocjacyjnego wybiera ogół pracowników spośród kandydatów zgłoszonych na piśmie przez pracowników (art. 12 ust. 6 projektu).

Termin wyboru członków specjalnego zespołu negocjacyjnego przez ogół pracowników ustala właściwy organ spółki przekształcanej, spółki łączącej się lub spółki dzielonej, nie później niż 60 dni od dnia rozpoczęcia postępowania zmierzającego do utworzenia specjalnego zespołu negocjacyjnego (art. 12 ust. 7 projektu).

Z kolei art. 13 i art. 14 projektu określają zasady organizacji i przeprowadzania wyborów członków specjalnego zespołu negocjacyjnego przez ogół pracowników.

W tym zakresie ustawodawca w projekcie odwołał się do rozwiązania przyjętego w art. 11 i art. 12 ustawy z dnia 25 kwietnia 2008 r., które zakładało, że do sprawnego przeprowadzenia wyborów członków specjalnego zespołu negocjacyjnego przez ogół pracowników, niezbędne jest powołanie specjalnego organu – komisji wyborczej. Powyższe miało na celu zwolnienie z

bezpośredniego angażowania organów spółki przekształcanej, spółek łączących się, spółki dzielonej, zainteresowanych spółek zależnych lub kierownictwa zakładów w techniczną stronę przygotowania wyborów. Takie rozwiązanie zapewnia też niezależność procesu wyborczego. Projekt przewiduje, że wybory są bezpośrednie i tajne. Przy czym wybory są ważne, jeżeli wzięło w nich udział co najmniej 50% pracowników. Przy ustalaniu liczby pracowników, stosuje się przepis art. 7 ust. 2. W przypadku, gdy w wyborach nie uczestniczyło co najmniej 50% pracowników, przeprowadza się ponowne wybory, które są ważne bez względu na liczbę uczestniczących w nich pracowników. W takim przypadku właściwy organ spółki ustala termin wyboru członka specjalnego zespołu negocjacyjnego przez ogół pracowników, nie później jednak niż 90 dni od dnia rozpoczęcia postępowania zmierzającego do utworzenia specjalnego zespołu negocjacyjnego.

Wybory przeprowadza komisja wyborcza. Skład i zasady powoływania oraz tryb działania komisji wyborczej określa regulamin ustalony przez pracodawcę i uzgodniony z pracownikami wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Regulamin może przewidywać procedurę głosowania z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej, o których mowa w art. 2 pkt 5 ustawy z dnia 18 lipca 2002 r. o świadczeniu usług drogą elektroniczną (Dz. U. z 2020 r. poz. 344), z zachowaniem zasad ochrony danych osobowych, o których mowa w rozdziale 4 tej ustawy. Pracodawca przedstawia projekt ww. regulaminu w terminie 5 dni od dnia powiadomienia o wyborach, a także terminie i sposobie ich przeprowadzenia, oraz terminie zgłoszenia kandydatów. W przypadku niezgodnienia regulaminu w ciągu 7 dni od dnia jego przedstawienia, regulamin ustala pracodawca, uwzględniając ustalenia dokonane w trakcie jego uzgadniania.

Wybory odbywają się w terminie jednego lub więcej dni roboczych, w czasie pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, na ogólnym zebraniu pracowników lub w inny sposób przewidziany w regulaminie. Komisja wyborcza niezwłocznie zawiadamia pracodawcę o ustaleniu składu specjalnego zespołu negocjacyjnego. Czynne prawo wyborcze przysługuje każdemu pracownikowi. Bierne prawo wyborcze nie przysługuje pracownikowi kierującemu jednoosobowo zakładem pracy, jego zastępcom, zastępcom osoby niebędącej pracownikiem i kierującej jednoosobowo zakładem pracy, pracownikowi wchodzącemu w skład kolegiального organu zarządzającego, głównemu księgowemu, radcy prawnemu (w celu uniknięcia ryzyka, że będą oni kierować się głównie interesem pracodawcy, a nie pracowników) oraz członkom komisji wyborczej.

W skład specjalnego zespołu negocjacyjnego wchodzi kandydaci, którzy otrzymają kolejno największą liczbę głosów (art. 14 ust. 1 projektu). 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 komisja wyborcza przeprowadzając losowanie spośród tych kandydatów. Jednocześnie z wyborem członków specjalnego zespołu negocjacyjnego, można wybrać trzech członków rezerwowych (art. 14 ust. 2 projektu). Komisja wyborcza niezwłocznie zawiadamia pracodawcę o ustaleniu składu specjalnego zespołu negocjacyjnego (art. 14 ust. 3 projektu).

W projekcie podkreślono, że członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego reprezentują ogół pracowników zatrudnionych w spółkach i zakładach (art. 15 projektu). Przewidziano także, że mandat członka specjalnego zespołu negocjacyjnego wygasa w razie ustania stosunku pracy, zrzeczenia się funkcji lub wniosku w sprawie odwołania mandatu podpisanego przez co najmniej 50% pracowników zatrudnionych w spółkach i zakładach na dzień złożenia wniosku. Przy ustalaniu liczby pracowników, stosuje się przepis art. 7 ust. 2 (art. 16 ust. 1 projektu). W

razie wygaśnięcia mandatu członka specjalnego zespołu negocjacyjnego, do składu specjalnego zespołu negocjacyjnego wchodzi członek rezerwowy, który uzyskał największą liczbę głosów. Jeżeli nie wybrano członków rezerwowych, skład tego zespołu uzupełnia się niezwłocznie, odpowiednio w trybie określonym w art. 12–14 (art. 16 ust. 2 projektu).

Spółka przekształcana, spółki łączące się lub spółka dzielona zarejestrowane w Rzeczypospolitej Polskiej niezwłocznie informują – spółki łączące się z innymi państw członkowskich oraz pracowników, z zachowaniem zasady ochrony danych osobowych – o imieniu i nazwisku osób wyznaczonych lub wybranych na członków specjalnego zespołu negocjacyjnego (art. 17 projektu).

W art. 18 projektu zagwarantowano, że właściwy organ spółki przekształcanej, spółki łączącej się lub spółki dzielonej, w terminie 14 dni od dnia otrzymania informacji o wyznaczeniu lub wyborze specjalnego zespołu negocjacyjnego, zwołuje pierwsze zebranie tego zespołu, w celu zawarcia porozumienia. Specjalny zespół negocjacyjny wybiera ze swojego grona przewodniczącego oraz uchwała wewnętrzny regulamin. Właściwy organ spółki przekształcanej, spółki łączącej się lub spółki dzielonej jest także zobowiązany do bieżącego przedstawiania specjalnemu zespołowi negocjacyjnemu informacji o planach i przebiegu transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału do dnia rejestracji spółek powstałych w wyniku tego przekształcenia, połączenia lub podziału (art. 19 projektu).

Z dotychczas obowiązującej ustawy z dnia 25 kwietnia 2008 r., projekt przenosi uprawnienie, by przy wykonywaniu swoich zadań, specjalny zespół negocjacyjny mógł korzystać z pomocy powołanych przez siebie ekspertów. Eksperci mogą uczestniczyć w negocjacjach w charakterze doradców tego zespołu. Koszty związane z utworzeniem i działalnością specjalnego zespołu negocjacyjnego, w szczególności koszty organizacji spotkań, zakwaterowania, wyżywienia, przejazdów, tłumaczeń, ponoszą spółka przekształcana, spółki łączące się lub spółka dzielona na zasadach określonych w zawartym przez nie porozumieniu (art. 20 projektu). Ustawodawca powtórzył w projekcie także rozwiązanie zawarte w ustawie z dnia 25 kwietnia 2008 r., umożliwiające określenie w dowolny sposób zasad podziału ww. kosztów. Określony został przy tym także sposób ponoszenia tych kosztów w razie niezawarcia takiego porozumienia (art. 21 projektu).

W art. 22 projektu uregulowano sposób podejmowania decyzji przez specjalny zespół negocjacyjny. W przepisie tym wskazano, że specjalny zespół negocjacyjny podejmuje decyzje w drodze uchwały, bezwzględną większością głosów, pod warunkiem że taka większość oznacza również bezwzględną większość pracowników. Przy czym wyrażenie zgody w porozumieniu na ograniczenie uprawnień do uczestnictwa pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek, wymaga większości dwóch trzecich głosów członków specjalnego zespołu negocjacyjnego, reprezentujących co najmniej dwie trzecie ogólnej liczby pracowników, na dzień głosowania (art. 23 ust. 1 projektu). Przez ograniczenie uprawnień do uczestnictwa rozumie się wyłącznie obniżenie liczby członków reprezentujących pracowników w radzie nadzorczej albo radzie dyrektorów spółki powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek – w porównaniu z najwyższą ich liczbą w radzie nadzorczej albo radzie dyrektorów spółki przekształcanej, wszystkich spółek łączących się, lub spółki dzielonej (art. 23 ust. 2 projektu). Przy ustalaniu liczby pracowników stosuje się art. 7 ust. 2 projektu. Każdemu członkowi specjalnego zespołu negocjacyjnego przysługuje jeden głos, a zatem wszyscy członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego mają równe prawa.



Art. 24 projektu określa termin trwania negocjacji, których celem jest zawarcie porozumienia. Negocjacje te mogą trwać do 180 dni, chyba że strony zdecydują o ich przedłużeniu do jednego roku. Negocjacje mają być prowadzone w dobre wierze, w sposób zmierzający do zawarcia porozumienia (art. 25 projektu). Oznacza to, że strony prowadzące negocjacje powinny wystrzegać się przedłużania lub hamowania negocjacji, nie mogą przy tym wprowadzać się wzajemnie w błąd, lecz rzetelnie wymieniać się informacjami. Składane propozycje powinny być merytoryczne i racjonalne, a każda ze stron powinna brać pod uwagę uzasadnione interesy drugiej strony<sup>12</sup>.

Rozwiązanie zawarte w art. 26 projektu, również przejęte zostało z dotychczas obowiązujących przepisów ustawy z dnia 25 kwietnia 2008 r. Odnosi się ono do upoważnienia do powołania mediatora w przypadku, gdy w negocjacjach wystąpią trudności. Przepisy art. 11 i art. 11<sup>1</sup> ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. z 2020 r. poz. 123) znajdują odpowiednie zastosowanie.

W art. 27 projektu określono sposób i formę zawarcia porozumienia przez właściwe organy spółki przekształcanej, spółek łączących się lub spółki dzielonej oraz specjalny zespół negocjacyjny oraz jego treść. Porozumienie zawierane jest w formie pisemnej lub elektronicznej pod rygorem nieważności. Forma pisemna polega na zawarciu porozumienia opatrzonego własnoręcznymi podpisami, natomiast forma elektroniczna na opatrzeniu elektronicznej formy porozumienia kwalifikowanymi podpisami elektronicznymi. Wskazane przepisy zgodne są z ogólnymi regulacjami co do form czynności prawnych, zawartymi w art. 73–78<sup>1</sup> ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz. U. z 2020 r. poz. 1740, z późn. zm.). Porozumienie podpisują osoby upoważnione do składania oświadczeń woli w imieniu spółki przekształcanej, spółek łączących się lub spółki podlegającej dzielonej oraz przewodniczący zespołu i co najmniej jeden jego członek. Właściwy organ spółki przekształcanej, spółki łączącej się lub spółki dzielonej niezwłocznie udostępnia pracownikom treść podpisanego porozumienia w sposób przyjęty w spółce. Porozumienie dotyczy wszystkich pracowników spółki powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek.

Art. 28 projektu określa minimalną treść porozumienia. Zgodnie z jego brzmieniem, porozumienie określa w szczególności zakres jego stosowania, zasady uczestnictwa oraz dzień jego wejścia w życie. I w tym zakresie ustawodawca zdecydował się przejąć rozwiązanie zawarte w ustawie z dnia 25 kwietnia 2008 r., które gwarantuje uczestnikom procesu negocjacyjnego dużą swobodę w kształtowaniu treści porozumienia. Wprowadzono jednak zasadę, że w razie braku określenia okresu trwania takiego porozumienia przyjmuje się, że zostało ono zawarte na czas nieokreślony.

Art. 29 projektu wprowadza możliwość obradowania członków specjalnego zespołu negocjacyjnego, przedstawicieli właściwego organu spółki przekształcanej, spółki łączącej się, spółki dzielonej, oraz mediatora na posiedzeniach prowadzonych z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej, o których mowa w art. 2 pkt 5 ustawy z dnia 18 lipca 2002 r. o świadczeniu usług drogą elektroniczną, z zachowaniem zasad ochrony danych osobowych, o których mowa w rozdziale 4 tej ustawy, co może obejmować w szczególności:

- 1) transmisję posiedzenia w czasie rzeczywistym między uczestnikami posiedzenia;
- 2) wielostronną komunikację w czasie rzeczywistym, w ramach której uczestnicy

---

<sup>12</sup> Matthias E. Storme, *Good faith and the contents of contracts in European private law*, [w:] *Electronic Journal of Comparative Law*, vol. 7.1, March 2003, <https://www.ejcl.org/71/art71-1.pdf>.

- posiedzenia mogą wypowiadać się w jego toku;
- 3) identyfikację osoby, która korzysta ze środków komunikacji elektronicznej;
  - 4) oddanie głosu z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej.

### **3. Standardowe zasady uczestnictwa**

W rozdziale 3 uregulowano standardowe zasady uczestnictwa, czyli drugi model realizacji uprawnień pracowników do uczestnictwa w spółce powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek. W modelu tym istotne znaczenie odgrywa zespół przedstawicielski.

Zastosowanie standardowych zasad uczestnictwa pracowników oznacza, że pracownicy spółki powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek oraz jej spółek zależnych i zakładów, mają prawo:

- 1) wyznaczenia albo wyboru albo rekomendowania członków rady nadzorczej albo rady dyrektorów spółki powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek albo
- 2) sprzeciwienia się wyznaczeniu niektórych albo wszystkich członków rady nadzorczej albo rady dyrektorów spółki powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek

- w liczbie równej najwyższej liczbie reprezentujących pracowników członków rady nadzorczej albo rady dyrektorów spółki przekształcanej, wszystkich spółek łączących się lub spółki dzielonej przed dniem rejestracji spółki powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek, na zasadach określonych w niniejszym rozdziale (art. 30 projektu).

Standardowych zasad uczestnictwa nie przyjmuje się, jeżeli w spółce przekształcanej, w żadnej ze spółek łączących się lub w spółce dzielonej nie stosowano form uczestnictwa (art. 33 projektu). Jest to jedyny przypadek, w którym wyłącza się obowiązek przyjęcia choćby podstawowych zasad standardowych uczestnictwa. Regulacja ta stanowi naturalną konsekwencję faktu, że w procesie transformacji uczestniczą spółki, w których nie istniał model angażowania pracowników w zarządzanie spółką. Organ spółki wraz ze specjalnym zespołem negocjacyjnym może jednak w takiej sytuacji ustalić zasady uczestnictwa, zgodnie z regulacją rozdziału 2 projektu.

Wprowadzenie standardowych zasad uczestnictwa ma na celu zapobieżenie sytuacji, w której nie doszłoby do zawarcia porozumienia i pracownicy mogliby zostać pozbawieni prawa do uczestnictwa. Zamiarem ustawodawcy jest zapewnienie ochrony pracowników przez umożliwienie im uczestnictwa w organie nadzorczym oraz zagwarantowania możliwości konsultacji i informowania o planowanych transformacjach. Z tego względu w art. 31 projektu przewidziano, że standardowe zasady uczestnictwa pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek, stosuje się od dnia przekształcenia, połączenia lub podziału spółek, o którym mowa odpowiednio w art. 552, 493 § 2 i 530 ustawy z dnia 15 września 2000 r. - Kodeks spółek handlowych, – z wyjątkiem sytuacji wskazanej wyżej i wynikającej z art. 33 projektu – w przypadku gdy:

- 1) właściwy organ spółki przekształcanej, spółki łączącej się lub spółki dzielonej podejmie uchwałę w sprawie bezpośredniego podlegania standardowym zasadom uczestnictwa pracowników oraz przestrzegania ich od daty rejestracji spółki powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek albo

- 2) pracownicy nie zgłoszą kandydatów na członków specjalnego zespołu negocjacyjnego, w przypadku, o którym mowa w art. 12 ust. 6 projektu, albo zgłoszą kandydatów w liczbie mniejszej niż ilość miejsc w specjalnym zespole negocjacyjnym przypadających spółce, albo
- 3) właściwy organ spółki przekształcanej, spółki łączącej się lub spółki dzielonej i specjalny zespół negocjacyjny tak postanowią, albo
- 4) porozumienie nie zostanie zawarte w terminie określonym w art. 24 projektu.

Dodatkowo, zgodnie z art. 32 ust. 1 projektu, w sytuacjach wskazanych wyżej w pkt 2 i 4, czyli braku kandydatów na członków specjalnego zespołu negocjacyjnego, ich niewystarczającej liczbie albo niezawarcia porozumienia w terminie określonym w art. 24 projektu, standardowe zasady uczestnictwa stosuje się przy zachowaniu następujących warunków, a mianowicie jeżeli przed dniem przekształcenia, połączenia lub podziału spółek, o którym mowa odpowiednio w art. 552, 493 § 2 i 530 ustawy z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych:

- 1) spółki jedna lub więcej form uczestnictwa były stosowane w spółce przekształcanej, jednej lub więcej spółkach łączących się lub spółce dzielonej, obejmujących co najmniej jedną trzecią łącznej liczby pracowników w spółce przekształcanej, we wszystkich spółkach łączących się lub spółce dzielonej, albo
- 2) jedna lub więcej form uczestnictwa były stosowane w spółce przekształcanej, jednej lub więcej spółkach łączących się lub spółce dzielonej obejmujących mniej niż jedną trzecią łącznej liczby pracowników w spółce przekształcanej, we wszystkich spółkach łączących się lub spółce dzielonej, o ile specjalny zespół negocjacyjny tak postanowi i nie doszło do zawarcia porozumienia. Specjalny zespół negocjacyjny może podjąć decyzję w tej sprawie także przed upływem terminu, o którym mowa w art. 24, jeżeli strony zgodnie oświadczą, że negocjacje nad zawarciem porozumienia zakończyły się niepowodzeniem. Ustawodawca dąży do wyeliminowania przypadków, w których pracownicy zatrudnieni w spółce powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek zostali pozbawieni praw, z których korzystali.

W sytuacji, gdy w spółce przekształcanej, w spółkach łączących się lub spółce dzielonej występuje więcej niż jedna forma uczestnictwa, wyboru formy, jaka będzie stosowana w spółce podlegającej transformacji, dokonuje specjalny zespół negocjacyjny. Specjalny zespół negocjacyjny jest obowiązany poinformować właściwe organy spółki – przekształcanej, spółek łączących się lub spółki dzielonej – o tym, która z form uczestnictwa znajdzie zastosowanie w spółce powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek. Gdy zespół ten nie podejmie takiej decyzji, o wyborze formy uczestnictwa pracowników decyduje zespół przedstawicielski w terminie 60 dni od dnia przekształcenia, połączenia lub podziału spółek, o którym mowa odpowiednio w art. 552, 493 § 2 i 530 ustawy z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych (art. 34). Zespół przedstawicielski wybiera formę uczestnictwa także w przypadkach, o których mowa w art. 31 pkt 1 i 2 projektu (czyli wówczas, gdy nie powołano specjalnego zespołu negocjacyjnego), w terminie 60 dni od dnia przekształcenia, połączenia lub podziału spółek, o którym mowa odpowiednio w art. 552, 493 § 2 i 530 ustawy z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych.

Intencją ustawodawcy było przyjęcie takiego rozwiązania, które daje gwarancję, że nie nastąpi przypadek, w którym pracownicy zatrudnieni w spółce powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek zostaliby pozbawieni praw, które dotychczas posiadali.

W dalszej części projekt odnosi się szczegółowo do zadań zespołu przedstawicielskiego (art. 35-43 projektu).

Zgodnie z art. 35 projektu, do zadań zespołu przedstawicielskiego należą:

- 1) dokonanie podziału miejsc w radzie nadzorczej albo radzie dyrektorów;
- 2) podjęcie decyzji o sposobie rekomendowania członków rady nadzorczej albo rady dyrektorów;
- 3) podjęcie decyzji o sposobie wyrażania sprzeciwu wobec wyznaczenia członków rady nadzorczej albo rady dyrektorów

- spółki powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek.

Podobnie jak ustawa z dnia 25 kwietnia 2008 r., projekt nie rozstrzyga kwestii proceduralnych związanych z rekomendacją osób do rady nadzorczej albo rady dyrektorów. Zastrzega on jednak w art. 36 projektu, by podziału miejsc w radzie nadzorczej albo radzie dyrektorów spółki powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek, pomiędzy pracowników z różnych państw członkowskich, dokonywał zespół przedstawicielski proporcjonalnie do liczby pracowników zatrudnionych przez spółkę powstałą w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek, jej spółki zależne i zakłady w poszczególnych państwach członkowskich.

Jeżeli w wyniku tego podziału, pracownicy zatrudnieni w jednym lub więcej państwach członkowskich nie mieliby swojego przedstawiciela w radzie nadzorczej albo radzie dyrektorów, to zespół przedstawicielski decyduje o przyznaniu jednego miejsca w tym organie spółki pracownikom z państwa członkowskiego, pozbawionego reprezentacji, w następującej kolejności:

- najpierw pracownikom zatrudnionym w Rzeczypospolitej Polskiej, a w następnie
- pracownikom zatrudnionym w państwie, w którym spółka powstała w wyniku przekształcenia, połączenia lub podziału spółek, jej spółki zależne i zakłady zatrudniają największą liczbę pracowników.

Zespół przedstawicielski składa się z pracowników spółki powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału oraz jej spółki zależnej lub zakładu, wyznaczonych lub wybranych spośród pracowników (art. 37 projektu).

Członkowie zespołu przedstawicielskiego są wyznaczeni lub wybierani zgodnie z prawem państwa członkowskiego lub praktyką tego państwa (art. 38 projektu). Przy czym, mandat członka zespołu przedstawicielskiego wygasa i jest uzupełniany na takich zasadach, jak mandat członka specjalnego zespołu negocjacyjnego. W Rzeczypospolitej Polskiej członkowie tego zespołu wybierani są według zasad przewidzianych dla wyboru członków specjalnego zespołu negocjacyjnego (art. 39 projektu).

Organ zarządzający spółki powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek, niezwłocznie po otrzymaniu informacji o składzie zespołu przedstawicielskiego, zwołuje pierwsze zebranie organizacyjne członków zespołu przedstawicielskiego (art. 40 projektu). Na zebraniu tym powinien nastąpić wybór przewodniczącego oraz uchwalenie wewnętrznego regulaminu.

Zespół przedstawicielski podejmuje decyzje w drodze uchwały, bezwzględną większością głosów (art. 41 projektu). W art. 42 projektu przewidziano możliwość, by członkowie zespołu przedstawicielskiego, członkowie organu zarządzającego spółki powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek, przedstawiciele właściwych

organów spółek zależnych i kierownictwa zakładu – mogli obradować na posiedzeniach prowadzonych z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej, o których mowa w art. 2 pkt 5 ustawy z dnia 18 lipca 2002 r. o świadczeniu usług drogą elektroniczną, z zachowaniem zasad ochrony danych osobowych, o których mowa w rozdziale 4 tej ustawy, co może obejmować w szczególności:

- 1) transmisję posiedzenia w czasie rzeczywistym między uczestnikami posiedzenia;
- 2) wielostronną komunikację w czasie rzeczywistym, w ramach której uczestnicy posiedzenia mogą wypowiadać się w jego toku;
- 3) identyfikację osoby, która korzysta ze środków komunikacji elektronicznej;
- 4) oddanie głosu z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej.

Wybór sposobu bezpośredniego porozumiewania się na odległość ustawodawca pozostawia członkom zespołu przedstawicielskiego, członkom organu zarządzającego spółki powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek, przedstawicielom właściwych organów spółek zależnych i kierownictwa zakładu. Przy wykonywaniu zadań zespół przedstawicielski może korzystać z pomocy powołanych przez siebie ekspertów. Na wniosek specjalnego zespołu negocjacyjnego eksperci mogą uczestniczyć w negocjacjach w charakterze doradców tego zespołu.

Koszty działania zespołu ponosi spółka powstała w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek (art. 43 projektu). Projekt, analogicznie jak ustawa z dnia 25 kwietnia 2008 r., wymienia w sposób przykładowy rodzaje kosztów, pozostawiając pełną decyzyjność w zakresie, jakie koszty mogą być zakwalifikowane, jako koszty związane z działalnością zespołu przedstawicielskiego. Jeżeli zespół przedstawicielski korzysta z pomocy ekspertów, obowiązek pokrycia kosztów ogranicza się do kosztów pomocy udzielonej przez jednego eksperta, chyba że spółka powstała w wyniku transgranicznego transformacji i zespół przedstawicielski postanowi inaczej.

#### **4. Reprezentacja pracowników w radzie nadzorczej albo radzie dyrektorów**

Rozdział 4 zawiera przepisy odnoszące się do osób reprezentujących pracowników, zatrudnionych w Rzeczypospolitej Polskiej, w radzie nadzorczej albo radzie dyrektorów spółki powstałej w wyniku transgranicznej transformacji. Rozwiązania te dotyczą reprezentacji wynikającej zarówno ze standardowych zasad uczestnictwa, jak i zasad reprezentacji, wynegocjowanych przez specjalny zespół negocjacyjny.

Osoby reprezentujące pracowników zatrudnionych w Rzeczypospolitej Polskiej w radzie nadzorczej albo radzie dyrektorów spółki powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek, są wybierane w wyborach bezpośrednich i tajnych, przez ogół pracowników, zgodnie z regulaminami przyjętymi przez specjalny zespół negocjacyjny (dla zasad uczestnictwa wynegocjowanych przez specjalny zespół negocjacyjny) albo zespół przedstawicielski (dla standardowych zasad uczestnictwa). Wybory odbywają się w czasie pracy, w terminie jednego lub więcej dni roboczych z zachowaniem prawa do wynagrodzenia (art. 44 ust. 1 projektu). W tym zakresie stosuje się odpowiednio część regulacji dotyczących wyboru członków specjalnego zespołu negocjacyjnego.

Ustawodawca przyjął zasadę, zgodnie z którą osobom reprezentującym pracowników w radzie nadzorczej albo radzie dyrektorów spółki powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek, przysługują te same prawa i obowiązki, co pozostałym członkom rady nadzorczej albo rady dyrektorów (art. 45 projektu), w tym prawo głosu na równi z innymi członkami tego organu.

## 5. Zakaz ujawniania informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstw

Rozdział 5 obejmuje przepisy dotyczące zakazu ujawniania informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstw. Art. 46 projektu określa krąg osób objętych obowiązkiem nieujawniania uzyskanych w związku z pełnioną funkcją informacji. Są to: członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego, zespołu przedstawicielskiego, eksperci, tłumacze oraz mediator. Obowiązek nieujawniania uzyskanych informacji, co do zasady nie przewiduje ograniczenia czasowego – trwa również po zaprzestaniu pełnienia funkcji, chyba że właściwy organ spółki przekształcanej, spółki łączącej się lub spółki dzielonej lub organ zarządzający spółki lub organ zarządzający powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek inaczej określi zakres związania tajemnicą. Intencją ustawodawcy było umożliwienie udostępniania przedstawicielom pracowników informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstw, z tym zastrzeżeniem, by przedstawiciele ci nie mogli następnie udzielać tych informacji pracownikom, ani innym podmiotom. Rozwiązanie to stanowi odwzorowanie przepisów ustawy z dnia 25 kwietnia 2008 r., gdyż zostało ono ocenione pozytywnie, jako gwarantujące wyższy stopień ochrony interesów pracodawcy i minimalizujące ryzyko upowszechnienia informacji.

Zarówno w projekcie, jak i w ustawie z dnia 25 kwietnia 2008 r., brak jest legalnej definicji pojęcia tajemnicy przedsiębiorstwa. Dlatego zastosowanie znajduje art. 11 ust. 2 ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (Dz. U. z 2020 r. poz. 1913, z późn. zm.). W myśl powołanego przepisu, przez tajemnicę przedsiębiorstwa rozumie się informacje techniczne, technologiczne, organizacyjne przedsiębiorstwa lub inne informacje posiadające wartość gospodarczą, które jako całość lub w szczególnym zestawieniu i zbiorze ich elementów nie są powszechnie znane osobom zwykle zajmującym się tym rodzajem informacji albo nie są łatwo dostępne dla takich osób, o ile uprawniony do korzystania z informacji lub rozporządzania nimi podjął, przy zachowaniu należytej staranności, działania w celu utrzymania ich w poufności. Obowiązkiem pracodawcy jest nadanie informacji statusu tajemnicy. Pracodawca musi zastrzec poufność informacji w stosunku do właściwego organu spółki przekształcanej, spółki łączącej się lub spółki dzielonej, organu zarządzającego spółki powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek lub w stosunku do specjalnego zespołu negocjacyjnego i zespołu przedstawicielskiego.

Członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego, zespołu przedstawicielskiego, eksperci, tłumacze oraz mediator, mogą zostać zwolnieni przez sąd z obowiązku zachowania poufności informacji, gdy wystąpią z takim wnioskiem do sądu rejonowego – sądu gospodarczego.

Art. 47 projektu wskazuje przypadki, w których możliwa jest odmowa udostępnienia informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa. Właściwy organ spółki przekształcanej, spółki łączącej się lub spółki dzielonej lub organ zarządzający spółki powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia i podziału spółek, może odmówić udostępnienia informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa w szczególnie uzasadnionych przypadkach, to jest wówczas, gdy ujawnienie mogłoby, według obiektywnych kryteriów, poważnie zakłócić działalność tej spółki, jej spółki zależnej lub zakładu albo narazić je na szkodę. Specjalny zespół negocjacyjny lub zespół przedstawicielski może wystąpić do sądu rejonowego – sądu gospodarczego o nakazanie udostępnienia informacji.

W sprawach dotyczących zwolnienia przez sąd z obowiązku zachowania poufności informacji oraz w sprawach dotyczących nakazania udostępnienia informacji, zdolność sądową ma specjalny zespół negocjacyjny, zespół przedstawicielski oraz właściwy organ spółki przekształcanej, spółki łączącej się lub spółki dzielonej lub organ zarządzający spółki powstałej

w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek. W sprawach tych zastosowanie znajdują odpowiednio przepisy ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2021 r. poz. 1805, z późn. zm.) o rozpoznawaniu spraw z zakresu przepisów o przedsiębiorstwach państwowych i o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego, z wyłączeniem art. 691<sup>1</sup> § 2 i art. 691<sup>7</sup> (art. 48 projektu).

W art. 49 przyjęto rozwiązanie – obowiązujące na kanwie przepisów ustawy z dnia 25 kwietnia 2008 r. – dotyczące możliwości ograniczenia przez sąd w drodze postanowienia prawa wglądu do materiału dowodowego załączonego do akt sprawy w toku postępowania sądowego, jeżeli udostępnienie tego materiału groziłoby ujawnieniem informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa lub innych tajemnic podlegających ochronie na podstawie przepisów odrębnych. Na postanowienie sądu, ograniczające prawo wglądu do materiału dowodowego, zażalenie nie przysługuje.

## **6. Ochrona przedstawicieli pracowników**

W rozdziale 6 zawarte zostały przepisy, regulujące ochronę stosunku pracy pracowników będących członkami specjalnego zespołu negocjacyjnego, zespołu przedstawicielskiego oraz rady nadzorczej.

W art. 51 projektu wskazano, że pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy ani zmienić jednostronnie warunków pracy lub wynagrodzenia na niekorzyść pracownika będącego członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego, zespołu przedstawicielskiego albo przedstawicielem pracowników w radzie nadzorczej albo radzie dyrektorów spółki powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek w czasie trwania mandatu bez zgody reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, jeżeli pracownik jest reprezentowany przez zakładową organizację związkową, a jeżeli pracownik nie jest reprezentowany przez zakładową organizację związkową – bez zgody okręgowego inspektora pracy właściwego miejscowo dla siedziby pracodawcy.

Ustawodawca zastrzega także termin na wyrażenie zgody lub odmowę wyrażenia zgody przez zakładową organizację związkową lub okręgowego inspektora pracy. Termin ten wynosi 14 dni roboczych liczonych od dnia złożenia przez pracodawcę pisemnego zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku prawnego z podaniem przyczyny uzasadniającej jego wypowiedzenie lub rozwiązanie. Bezskuteczny upływ ww. terminu jest równoznaczny z wyrażeniem zgody przez zarząd zakładowej organizacji związkowej.

W art. 52 projektu wskazano również, że pracownicy będący członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego, zespołu przedstawicielskiego albo przedstawicielem pracowników w radzie nadzorczej albo radzie dyrektorów spółki mają prawo do płatnych zwolnień od pracy zawodowej w związku z pełnionymi przez nich funkcjami.

Warto również podkreślić, że zgodnie z art. 58 projektu ww. ochronie podlegają także członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego, zespołu przedstawicielskiego albo przedstawiciele pracowników w radzie nadzorczej albo radzie dyrektorów spółki powstałej w wyniku transgranicznego połączenia, powołani na podstawie przepisów uchylanej w art. 59 projektu ustawy z dnia 25 kwietnia 2008 r. o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek. Pełnią oni swoje obowiązki do końca ich kadencji.

Ustawodawca powtarza rozwiązanie przyjęte w ustawie z dnia 25 kwietnia 2008 r., by spółka powstała w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek, w której istnieje uczestnictwo pracowników, była obowiązana zapewnić ochronę praw pracowników do uczestnictwa w przypadku kolejnych krajowych przekształceń, połączeń lub podziału w okresie czterech lat od dnia przekształcenia, połączenia lub podziału spółek, o którym mowa odpowiednio w art. 552, 493 § 2 i 530 ustawy z dnia 15 września 2000 r. - Kodeks spółek handlowych (art. 53 projektu).

Ponadto w rozdziale 6 nałożono na właściwe organy spółki przekształcanej, spółek łączących się lub spółki dzielonej, obowiązek informacyjny. Organy te, w terminie 30 dni – od dnia przekształcenia, połączenia lub podziału spółek, o którym mowa odpowiednio w art. 552, 493 § 2 i 530 ustawy z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych – przekazują ministrowi właściwemu do spraw pracy informacje dotyczące:

- 1) firmy spółki;
- 2) siedziby spółki;
- 3) daty rejestracji spółki;
- 4) wskazania, czy spółka powstała w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek;
- 5) daty rozpoczęcia postępowania zmierzającego do utworzenia specjalnego zespołu negocjacyjnego;
- 6) wysokości związanych z transgranicznym przekształceniem, połączeniem lub podziałem spółek kosztów związanych z utworzeniem i działalnością specjalnego zespołu negocjacyjnego oraz zespołu przedstawicielskiego w rozbiciu na poszczególne ich kategorie;
- 7) liczby przedstawicieli pracowników w radzie nadzorczej spółki powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek;
- 8) łącznej liczby członków rady nadzorczej spółki powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek.

Powyższy obowiązek dotyczy każdorazowego transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek. Konsekwencją powyższego jest penalizacja nieprzekazania ministrowi właściwemu do spraw pracy informacji niezbędnych do oceny funkcjonowania przepisów ustawy. Obowiązek informacyjny jest nakładany jedynie w stopniu koniecznym do osiągnięcia celów, jednorazowy i możliwa jest jego realizacja w postaci elektronicznej.

W zakresie obowiązku sprawozdawczego co do samej dyrektywy, regulacje zawiera motyw 61 i art. 4 dyrektywy 2019/2121 (tzw. „klauzula przeglądowa”). W przepisach tych wskazano, że Komisja Europejska (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.



### **III. Przepisy karne**

Art. 55 projektu, zawarty w rozdziale 7, penalizuje czyny mające na celu utrudnianie utworzenia specjalnego zespołu negocjacyjnego albo zespołu przedstawicielskiego, utrudnianie działania tych ciał oraz działania dążące do dyskryminowania członka specjalnego zespołu negocjacyjnego, członka zespołu przedstawicielskiego lub przedstawiciela pracowników w radzie nadzorczej albo radzie dyrektorów spółki powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek w związku z pełnioną przez niego funkcją.

Intencją ustawodawcy było wprowadzenie odpowiedzialności za takie działania lub zaniechania, które polegają na uniemożliwianiu tworzenia i działania przedstawicielstw pracowniczych wyposażonych w prawo do uzyskiwania informacji.

Penalizacji podlegać więc będą między innymi nieudzielenie informacji członkom specjalnego zespołu negocjacyjnego, członkom zespołu przedstawicielskiego lub przedstawicielom pracowników w radzie nadzorczej albo radzie dyrektorów spółki powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek, utrudnianie wyżej wymienionym realizacji ich zadań, jak również przekazywanie informacji niezgodnych ze stanem faktycznym.

Wykroczenia te mają charakter indywidualny. Powyższe oznacza, że sprawcami wymienionych wykroczeń mogą być wyłącznie członkowie organu zarządzającego spółki powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia i podziału spółek, właściwego organu spółki przekształcanej, spółki łączącej się lub spółki dzielonej, spółki zależnej albo kierownictwa zakładu.

### **IV. Zmiany w przepisach, przepis dostosowujący**

Projekt wprowadza zmiany w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2018 r. poz. 1969). Celem zmiany jest dostosowanie przepisu art. 5 w ust. 5 pkt 4 do zmian dokonanych projektem. Przed wprowadzeniem powyższych zmian szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy objęty był pracownik będący członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego, zespołu przedstawicielskiego albo przedstawicielem pracowników w radzie nadzorczej spółki powstałej w wyniku połączenia transgranicznego spółek. Aktualnie taką ochroną w należy objąć pracownika będącego członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego, zespołu przedstawicielskiego albo przedstawicielem pracowników w radzie nadzorczej albo radzie dyrektorów spółki powstałej w wyniku również innych niż połączenie transgranicznych procesów transformacyjnych.

Analogicznie, w ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o Bankowym Funduszu Gwarancyjnym, systemie gwarantowania depozytów oraz przymusowej restrukturyzacji (Dz. U. z 2020 r. poz. 842, z późn. zm.), należało dostawać przepis art. 121 w pkt 1 lit. c do zmian wprowadzonych przez projekt i wyłączyć zastosowanie projektowanej ustawy w przymusowej restrukturyzacji.

### **V. Wejście w życie ustawy**

Ustawa powinna wejść w życie łącznie z projektowanymi zmianami ustawy z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych, które mają stanowić implementację pozostałych postanowień dyrektywy 2019/2121. Datę wejścia w życie projektowanej ustawy przewidziano

na dzień 31 stycznia 2023 r. Jest to data wynikająca z dyrektywy 2019/2121 i została wskazana również w projekcie ustawy o zmianie ustawy – Kodeks spółek handlowych.

## **VI. Opinia o zgodności projektu ustawy z prawem Unii Europejskiej**

Projekt jest zgodny z prawem Unii Europejskiej.

Projekt nie wymaga przedstawiania organom i instytucjom Unii Europejskiej w celu uzyskania opinii, dokonania powiadomienia, konsultacji albo uzgodnienia. W szczególności, zgodnie z art. 2 ust. 1 decyzji Rady 98/415/WE z dnia 29 czerwca 1998 r. w sprawie konsultacji Europejskiego Banku Centralnego udzielanych władzom krajowym w sprawie projektów przepisów prawnych (Dz. Urz. WE L 189 z 03.07.1998, str. 42; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne rozdz. 1, t. 1, str. 446) projekt ustawy nie wymaga zasięgnięcia opinii Europejskiego Banku Centralnego, ponieważ nie wpływa na stabilność instytucji finansowych i rynków.

Projekt nie podlega notyfikacji Komisji Europejskiej w trybie ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej (Dz. U. z 2021 r. poz. 743).

Projekt nie dotyczy majątkowych praw i obowiązków przedsiębiorców lub praw i obowiązków przedsiębiorców wobec organów administracji publicznej. Projekt nie wpływa na działalność mikroprzedsiębiorców, małych i średnich przedsiębiorców.

Projektowana ustawa nie podlega notyfikacji zgodnie z trybem przewidzianym w przepisach rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych (Dz. U. poz. 2039, z późn. zm.).

Zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingskiej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248) oraz § 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 ustawy zostanie zamieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej oraz na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny z dniem skierowania do uzgodnień i konsultacji publicznych.

Projektowana regulacja nie stwarza zagrożeń korupcyjnych.

**Potwierdzam zgodność kopii z dokumentem elektronicznym:**

Znak pisma	DDP-I.0210.1.2021.AŚK
Identyfikator pliku	5031551
Nazwa pliku	KW_634274_DDP_plik3.DOCX
Wersja pliku	1
Skrót pliku	70b607a87704da4bbf68e9d550ac3a80

Wydrukował(a): Katarzyna Kaczmarska DDP-I

Data wydruku: 2022-01-05 09:01:56

.....

**Podpisane przez:**

Marlena Małąg

Minister - Minister Rodziny i Polityki Społecznej

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

Numer certyfikatu: 46433200914987798537737290674781251785

Wystawca certyfikatu: Asseco Data Systems S.A.