

Dagmara Skupień  <https://orcid.org/0000-0003-3620-5377>

Uniwersytet Łódzki

OCHRONA KRAJOWYCH STANDARDÓW UCZESTNICTWA PRACOWNIKÓW W ORGANACH SPÓŁEK EUROPEJSKICH I SPÓŁEK UTWORZONYCH W WYNIKU PRZEKSZTAŁCENIA TRANSGRANICZNEGO

Abstract

Protection of national standards of board-level employee participation in European companies or companies formed as a result of a cross-border conversion

The freedom of establishment guaranteed within the European Union entails the legal possibility for companies with their registered office in the territory of a Member State to form European Companies (SE) and to carry out cross-border operations, including conversions. EU legislation supplementing company law with rules on board-level employee participation in companies, namely Directive 2001/86 and Directive 2017/1132, protect employees of converted companies from losing their previously acquired participation rights. The purpose of this article is to examine the existing EU rules in this field and the case law of the Court of Justice interpreting them, and to evaluate the effectiveness of these provisions for safeguarding employee rights to board-level participation guaranteed to them under national law as well as their relevance for broadening the scale of participation in companies operating in Poland and for employees of Polish workplaces.

Słowa kluczowe: przekształcenie transgraniczne, spółka europejska (SE), specjalny zespół negocjacyjny (SZN), uczestnictwo pracowników w organach spółek, związki zawodowe

Keywords: board-level employee participation, cross-border conversion, European company (SE), special negotiating body (SNB), trade unions

ASJC: 3308, **JEL:** K31

Wstęp

Wolność prowadzenia działalności gospodarczej została zagwarantowana w art. 16 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej. Swoboda przedsiębiorczości jest jednym z filarów rynku

wewnętrznego Unii (art. 49–55 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, Dz.Urz. UE C 202 z 7.06.2016, dalej: „TFUE”). Obejmuje ona, zgodnie z art. 49 TFUE, podejmowanie i wykonywanie działalności prowadzonej na własny rachunek, jak również zakładanie i zarządzanie przedsiębiorstwami, a zwłaszcza spółkami w rozumieniu art. 54 akapit drugi TFUE, na warunkach określonych przez ustawodawstwo państwa przyjmującego dla własnych obywateli (Horubski 2018, s. 499–510).

Realizacja swobody przedsiębiorczości w ramach UE prowadzi do licznych transgranicznych operacji, takich jak połączenia, przejścia czy przekształcenia spółek, dających podmiotom gospodarczym możliwość lepszego rozwoju czy zwiększania wydajności (Pańków 2021, s. 4–5). Wspomnianym operacjom przychylnie było orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości (dalej: „TS”)¹ (zob. Wowerka 2022). Na rynku wewnętrznym powstają też spółki europejskie (dalej: „SE”), tworzone zgodnie z rozporządzeniem Rady (WE) nr 2157/2001 z dnia 8 października 2001 roku w sprawie statutu spółki europejskiej (SE) (Dz.Urz. UE L 294, 10.11.2001, s. 1, ze zm., dalej: „rozporządzenie 2157/2001”). Te pozytywne procesy integracji gospodarczej nie powinny jednak służyć obniżaniu standardów prawa pracy, w tym obejściu przepisów dotyczących uczestnictwa pracowników w organach spółek.

W niniejszym artykule pojęcie „uczestnictwo pracowników w organach spółek” jest rozumiane w sposób spójny z definicją „uczestnictwa” zawartą w art. 58 ust. 11 polskiej ustawy z dnia 4 marca 2005 roku o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej (Dz.U. 2022, poz. 259 tekst jedn. ze zm., dalej: „u.e.z.i.g.”). Wspomniany przepis dokonuje transpozycji art. 2 lit. k dyrektywy 2001/86 z dnia 8 października 2001 roku uzupełniającej statut spółki europejskiej w odniesieniu do uczestnictwa pracowników (Dz.Urz. UE L 294 z 10.11.2001, s. 22–32, dalej: „dyrektywa 2001/86”). W świetle powyższej ustawy uczestnictwo oznacza wpływ organu przedstawicielskiego lub ustanowionych w inny sposób przedstawicieli pracowników na sprawy SE przez prawo wyboru lub wyznaczenia określonej liczby członków do rady nadzorczej albo rady administrującej SE albo prawo ich rekomendowania lub prawo sprzeciwienia się wyznaczeniu niektórych albo wszystkich członków tych organów².

Podobnie, zgodnie z art. 1 ust. 2 ustawy z dnia 26 maja 2023 roku o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek (Dz.U. 2023, poz. 1784, dalej: „u.p.s.”), formy uczestnictwa to: prawo wyznaczenia lub wyboru określonej liczby członków rady nadzorczej albo rady dyrektorów; prawo rekomendowania członków do tych organów bądź prawo sprzeciwienia się wyznaczeniu niektórych albo wszystkich ich członków. Wspomniana ustawa dokonuje w Polsce transpozycji w szczególności art. 861 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2017/1132 z dnia 14 czerwca 2017 roku w sprawie niektórych aspektów prawa spółek (Dz.Urz. UE L 169

¹ Por. np. wyroki TS: z dnia 12 lipca 2012 roku w sprawie Vale Építési kft, C-378/10, ECLI:EU:C:2012:440 oraz z dnia 25 października 2017 roku w sprawie Polbud – Wykonawstwo sp. z o.o. w likwidacji, C106/16, ECLI:EU:C:2017:804.

² Należy zauważyć, że w art. 2 lit. k dyrektywy 2001/86 w polskiej wersji urzędowej stosowane jest w tym znaczeniu pojęcie „partycypacja”, a pojęcie „uczestnictwo”, zgodnie z art. 2 lit. h tej dyrektywy obejmuje nie tylko „partycypację”, ale także informowanie i konsultację z pracownikami. W omawianej dziedzinie brak jest spójności terminologicznej.

z 30.06.2017, s. 46–127, ze zm., dalej: „dyrektywa 2017/1132”), zmienionej w szczególności dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/2121 z dnia 27 listopada 2019 roku zmieniającą dyrektywę (UE) 2017/1132 w odniesieniu do transgranicznego przekształcania, łączenia i podziału spółek (Dz.Urz. UE L 321 z 12.12.2019, s. 1–44, ze zm., dalej: „dyrektywa 2019/2121”).

Dla większej czytelności w niniejszym artykule stosowane jest pojęcie „uczestnictwo pracowników w organach spółek”. Ma to na celu odróżnienie stosowanego wyrażenia od pojęcia uczestnictwa pracowników w zarządzaniu (por. art. 182 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy, Dz.U. 2023, poz. 1465 tekst jedn. ze zm.), obejmującego swoim znaczeniem wszelkie formy udziału w zarządzaniu, w tym również prawo do informacji i konsultacji (Głądoch 2005, s. 48–49; Skupień 2008, s. 25–28).

W dziedzinie uczestnictwa pracowników w organach spółek rozwiązania stosowane w państwach członkowskich UE są bardzo zróżnicowane, począwszy od braku regulacji, które zapewniałyby członkostwo w organach spółek przedstawicielom pracowników, po rozwiązania gwarantujące wspomniane członkostwo w określonej liczbie miejsc, sięgające nawet niekiedy, jak w Niemczech, parytetu (np. Piwowarczyk 2006, s. 153–154; Löschnigg 2011; Bejan 2018, s. 191; Coutu, Auzero, Daugareilh 2018, s. 10–13; Teichman, Monsenepwo 2018, s. 42 i 49; Perulli 2019, s. 20–21; Skorupińska-Cieślak 2023, s. 60–62). W Polsce omawiane rozwiązania mają ograniczony zakres (Wratny 2010).

Ponad 80% spółek europejskich powstałych w wyniku przekształcania zostało utworzonych przez spółki zarejestrowane w Niemczech (EWC Academy 2020). Z przeprowadzonych badań wynika, że spółki niemieckie często wykorzystują prawną możliwość przekształcania w SE w celu uniknięcia krajowych standardów w zakresie uczestnictwa pracowników (Krause 2023). Ochrona praw pracowniczych do uczestnictwa w organach spółki jest też bardzo istotna w przypadku transgranicznego przekształcania. Powstaje potrzeba zapewnienia, aby dokonanie takiej operacji nie prowadziło do omijania standardów partycypacyjnych, co zdarza się w praktyce (Sick, Pütz 2011, s. 34–40).

Przedmiotem niniejszego artykułu jest zbadanie regulacji prawnych UE dotyczących uczestnictwa pracowników w organach spółek utworzonych w wyniku przekształcania w spółkę europejską lub w wyniku transgranicznego przekształcania, jak również orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości (dalej: TS) wydanego na ich tle i dokonanie oceny, czy wspomniane regulacje skutecznie chronią krajowe standardy uczestnictwa, jaki jest ich wpływ na polskie ustawodawstwo oraz jakie mają znaczenie dla pracowników zatrudnionych w Polsce.

1. Ochrona krajowych standardów uczestnictwa w ramach spółki europejskiej powstałej w wyniku przekształcania

Zasady uczestnictwa pracowników w organach SE były przedmiotem wieloletnich ustaleń między państwami członkowskimi (Hyman, Gumbrell-McCormick 2024 s. 111–112; Skupień 2011, s. 105–108). Ostatecznie w celu osiągnięcia kompromisu zrezygnowano z jednolitych standardów uczestnictwa (motyw 5 dyrektywy 2001/86; Lafuente 2023, s. 10). Wprowadzono

jednak zasadę ochrony praw nabytych pracowników (zasada *before and after* – „przed i po”, por. motyw 18 dyrektywy 2001/86). Zgodnie tą zasadą prawa pracowników do uczestnictwa w organach spółek biorących udział w tworzeniu SE powinny być zachowane w ramach powstałej SE (motyw 7 dyrektywy 2001/86, Wratny 2010, s. 373; Giedrewicz-Niewińska 2015, s. 6–7).

Jak wynika z motywu 10 dyrektywy 2001/86, ryzyko zniknięcia lub osłabienia istniejących systemów i praktyk uczestnictwa w razie utworzenia spółki europejskiej w wyniku przekształcenia zostało ocenione jako wyższe (podobnie jak w przypadku połączenia) aniżeli w razie powołania tej spółki w drodze utworzenia grupy kapitałowej lub spółki zależnej. Aby wspomniane ryzyko zminimalizować, art. 4 ust. 4 dyrektywy 2001/86 ustanawia obowiązek zawarcia przez spółkę przekształcaną w SE porozumienia ze specjalnym zespołem negocjacyjnym (dalej: SZN) określającego zasady uczestnictwa pracowników w zarządzaniu SE powstałą w wyniku przekształcenia, w tym zasady uczestnictwa w organach SE (partycypacja). Porozumienie powinno zapewniać, w szczególności w zakresie wszystkich aspektów uczestnictwa pracowników w zarządzaniu, w tym informacji, konsultacji i uczestnictwa w organach (partycypacji), co najmniej taki sam poziom jak istniejący w ramach spółki, która ma być przekształcona w SE. Zgodnie z art. 12 ust. 2 rozporządzenia 2157/2001, rejestracja SE jest co do zasady uwarunkowana uprzednim zawarciem wspomnianego porozumienia. Wyjątki od tego wymagania dotyczą w szczególności fiaska negocjacji w przewidzianym przez przepisy prawa terminie czy też wspólnej decyzji zarządu spółki i SZN o zastosowaniu przepisów standardowych dotyczących uczestnictwa pracowników w zarządzaniu (por. art. 5 oraz 7 dyrektywy 2001/86).

Interpretacji zasady praw nabytych w świetle art. 4 ust. 4 dyrektywy 2001/86 dokonał TS (zob. wyrok z dnia 18 października 2022 roku w sprawie *Industriegewerkschaft Metall (IG Metall), ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft przeciwko SAP SE, SE-Betriebsrat der SAP SE*, C-677/20, ECLI:EU:C:2022:800), w związku z pytaniem prejudycjalnym niemieckiego Bundesarbeitsgericht (federalnego sądu pracy). Sprawa ta dotyczyła ustalenia, czy zasada praw nabytych gwarantuje jedynie utrzymanie określonej liczby miejsc dla przedstawicieli pracowników w organie SE, czy też należy rozumieć prawa nabyte w sposób „jakościowy” i zachować ich istotę, a w tym przypadku prawo do odrębnej procedury wyboru części członków organu SE przez związki zawodowe.

Jak wynika z okoliczności faktycznych tej sprawy, SAP, spółka akcyjna (*Aktiengesellschaft*) prawa niemieckiego, została przekształcona w spółkę europejską SAP SE po zawarciu z SZN porozumienia regulującego zasady uczestnictwa pracowników w zarządzaniu powstającą SE. Przed przekształceniem rada nadzorcza spółki zgodnie z postanowieniami niemieckiej *Mitbestimmungsgesetz* (*Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer*, *Bundesgesetzblatt-BGBl* 1976, nr 51 ze zm., dalej: „*MitbestG*”) składała się z ośmiu członków reprezentujących akcjonariuszy oraz ośmiu członków reprezentujących pracowników. Dwóch spośród przedstawicieli pracowników było przedstawicielami związków zawodowych działających w ramach grupy, do której należała spółka SAP, wybranymi w odrębnym głosowaniu od tego, które miało na celu wybór sześciu przedstawicieli pracowników.

Po przekształceniu w SE, zgodnie z zawartym porozumieniem, rada nadzorcza spółki SAP SE składała się z osiemnastu członków. Dziewięciu spośród nich było przedstawicielami

pracowników, w tym w pewnej liczbie przedstawicielami związków zawodowych działających w tej grupie, wybieranymi w odrębnym głosowaniu.

Następnie SAP SE planowała zmniejszenie składu swojej rady nadzorczej do dwunastu członków. Zgodnie z zawartym porozumieniem, w przypadku rady nadzorczej o zmniejszonym składzie, przedstawiciele pracowników na pierwsze cztery miejsca przypadające do wyboru w Niemczech mieli być wybierani przez pracowników zatrudnionych w Niemczech, a związki zawodowe działające w ramach grupy mogły proponować kandydatów na część miejsc przypadających do obsadzenia w drodze wyborów w Niemczech. W odniesieniu do osób proponowanych przez te związki nie przewidziano jednak odrębnego głosowania.

Niemieckie związki zawodowe, które zakwestionowały na drodze sądowej sporne postanowienie zawartego porozumienia, uważały, że są one sprzeczne z § 21 ust. 6 niemieckiej ustawy o uczestnictwie pracowników w spółce europejskiej (*Gesetz über die Beteiligung der Arbeitnehmer in einer Europäischen Gesellschaft*, BGBl, I, s. 3675, 3686 ze zm., dalej: „SEBG”), implementującym art. 4 ust. 4 dyrektywy 2001/86. W świetle § 21 ust. 6 SEBG, w przypadku SE utworzonej w drodze przekształcenia porozumienie powinno zapewniać dla wszystkich aspektów uczestnictwa pracowników w zarządzaniu co najmniej taki sam poziom ich uczestnictwa jak istniejący w ramach spółki, która ma być przekształcona w SE. Z kolei SAP SE uważała, że wyłączne prawo związków zawodowych do proponowania pewnej liczby kandydatów do rady nadzorczej, wynikające z *MitbestG*, nie podlega ochronie na mocy § 21 ust. 6 SEBG. Pytanie prejudycjalne *Bundesarbeitsgericht* dotyczyło zatem zgodności § 21 ust. 6 SEBG z art. 4 ust. 4 dyrektywy 2001/86, a konkretniej ustalenia, czy w świetle przywołanych przepisów wymagane jest w wynegocjowanym porozumieniu zachowanie odrębnej procedury wyboru przedstawicieli związków zawodowych do rady nadzorczej SE.

Zdaniem rzecznika generalnego (pkt. 52 opinii rzecznika generalnego J.R. de la Toura z dnia 28 kwietnia 2022 roku w sprawie *Industriegewerkschaft Metall (IG Metall), ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft przeciwko SAP SE, SE-Betriebsrat der SAP SE, C-677/20, ECLI:EU:C:2022:325*) szczególny tryb wyboru przedstawicieli związków zawodowych do rady nadzorczej jest charakterystyczną cechą niemieckiego systemu uczestnictwa i nie może być przedmiotem negocjacji. Trybunał Sprawiedliwości podzielił ten pogląd i orzekł, że art. 4 ust. 4 dyrektywy 2001/86 należy interpretować w ten sposób, że przedmiotowe porozumienie powinno przewidywać odrębne głosowanie w celu wyboru na przedstawicieli pracowników w radzie nadzorczej SE określonej części kandydatów proponowanych przez związki zawodowe, w sytuacji gdy mające zastosowanie prawo krajowe wymaga takiego odrębnego głosowania w odniesieniu do składu rady nadzorczej spółki podlegającej przekształceniu w SE. Trybunał ponadto stwierdził, że w ramach tego głosowania należy zapewnić równość traktowania pracowników SE, jej spółek zależnych i oddziałów oraz reprezentowanych w nich związków zawodowych (por. też wyrok TS z dnia 20 czerwca 2013 roku w sprawie *Komisja Europejska przeciwko Królestwu Niderlandów, C635/11, ECLI:EU:C:2013:408*). Prawo do proponowania pewnej części kandydatów w ramach odrębnej procedury powinno być rozszerzone na wszystkie związki zawodowe reprezentowane w SE, jej spółkach zależnych i oddziałach, tak aby zapewnić równość tych związków zawodowych w odniesieniu do wspomnianego uprawnienia (pkt. 49 wyroku TS w sprawie C-677/20).

Jak słusznie wskazał rzecznik generalny w opinii w sprawie C-677/20 (pkt. 53), przyjęta przez TS wykładnia art. 4 ust. 4 dyrektywy 2001/86 ma zastosowanie także między innymi do przekształceń transgranicznych przeprowadzanych na podstawie przepisów krajowych dokonujących transpozycji dyrektywy 2017/1132 z uwagi na przyjęcie w tej dyrektywie tych samych sformułowań co w dyrektywie 2001/86.

Wyrok TS w sprawie C-677/20 ma zatem istotne znaczenie dla skutecznej ochrony nabytych przez pracowników praw do uczestnictwa. Gwarantuje bowiem ich zachowanie nie tylko w zakresie „ilościowym”, ale również „jakościowym”, obejmującym między innymi charakteryzujące dany system krajowy aspekty proceduralne.

Innym problemem jest tworzenie tak zwanych „pustych”, czyli niezatrudniających pracowników, spółek europejskich. Tworzenie spółek niezatrudniających pracowników jest często związane z zamiarem uniknięcia realizacji prawa pracowników do uczestnictwa w zarządzaniu (Krause 2023; Cremers, Hoffmann, Vitols 2019, s. 234).

Zarejestrowanie SE powstałej z udziałem spółek czy spółki niezatrudniającej pracowników nie wymaga, co oczywiste, zawarcia wcześniejszego porozumienia z SZN dotyczącego uczestnictwa pracowników. Tymczasem dyrektywa 2001/86 przewiduje możliwość podjęcia negocjacji z SZN w późniejszym czasie, po rejestracji SE, jedynie w ściśle określonych przypadkach (por. art. 3 ust. 6 akapit pierwszy, art. 4 ust. 2 lit. h oraz część 1 lit. g załącznika do dyrektywy 2001/86).

Problemem tworzenia „pustych” spółek zajął się TS w związku z pytaniem prejudycjalnym skierowanym przez Bundesarbeitsgericht (zob. wyrok TS z dnia 16 maja 2024 roku w sprawie Konzernbetriebsrat der O SE & Co. KG, C-706/22, ECLI:EU:C:2024:402). Wyrok TS w sprawie C-706/22 dotyczył grupy kapitałowej spółki europejskiej (SE) utworzonej przez spółki uczestniczące, niezatrudniające pracowników i nieposiadające spółek zależnych, które by ich zatrudniały, zarejestrowanej bez uprzedniego przeprowadzenia negocjacji w sprawie uczestnictwa pracowników w zarządzaniu. Trybunał Sprawiedliwości orzekł, że w takich okolicznościach faktycznych art. 12 ust. 2 rozporządzenia 2157/2001 nie wymaga następczego rozpoczęcia takich negocjacji z tego powodu, że owa SE uzyskała później kontrolę nad spółkami zależnymi zatrudniającymi pracowników w jednym lub kilku państwach członkowskich.

Trybunał Sprawiedliwości zwrócił jednak uwagę w tym wyroku na możliwe zastosowanie art. 11 dyrektywy 2001/86 (pkt. 55–57 wyroku) i transponujących go regulacji krajowych zapobiegających nadużyciom SE zmierzającym do pozbawienia pracowników prawa do uczestnictwa pracowników w zarządzaniu SE lub zawieszenia takich praw. Zdaniem TS wspomniany art. 11 nie nakłada jednak obowiązku następczego rozpoczęcia negocjacji w takim przypadku jak zaistniały w tej sprawie.

W Polsce zgodnie z art. 120 u.e.z.i.g., implementującym art. 11 dyrektywy 2001/86, negocjacje „następcze” należy przeprowadzić w SE, jeśli w jej ramach, w jej spółkach zależnych lub zakładach, nastąpiły zmiany dotyczące ich struktury, liczby pracowników, a w przypadku SE również miejsca jej rejestracji, wskazujące na zamiar pozbawienia lub ograniczenia pod jakimkolwiek względem praw pracowników w zakresie uczestnictwa w zarządzaniu. Powyższe uregulowanie cechuje się znaczną precyzją w zakresie określenia okoliczności, które skutkują obowiązkiem wszczęcia negocjacji z organem przedstawicielskim pracowników. Słabością tego

przepisu z punktu widzenia ochrony praw pracowniczych do uczestnictwa w zarządzaniu jest jednak konieczność wykazania przez organ przedstawicielski wnioskujący o podjęcie negocjacji zamiaru nadużycia tych praw przez SE.

Należy zatem stwierdzić, że TS w sprawie C-706/22 potwierdził obawy, że brak jest obecnie na poziomie UE rozwiązania prawnego, które by skutecznie przeciwdziało procederowi rejestracji „pustych” SE, zatrudniających na późniejszym etapie pracowników, ale już bez obowiązku negocjowania zasad ich uczestnictwa w zarządzaniu, w tym uczestnictwa w organach SE. Możliwym rozwiązaniem mogłoby być wprowadzenie wymogu podjęcia negocjacji z przedstawicielstwem pracowniczym w celu osiągnięcia porozumienia dotyczącego uczestnictwa pracowników w zarządzaniu po osiągnięciu przez daną SE określonego progu zatrudnienia. Powstaje jednak niełatwa do ustalenia kwestia wysokości tego progu. Wydaje się, że punktem odniesienia mogłaby być liczba 50 pracowników, zastosowana w prawie UE dla potrzeb ustanowienia minimalnych standardów w zakresie informowania i konsultacji w przedsiębiorstwach (zob. art. 3 ust. 1 pkt. a dyrektywy 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 roku ustanawiającej ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej, Dz.Urz. UE L 80 z 23.03.2002, s. 29–34, ze zm.).

2. Ochrona krajowych standardów uczestnictwa w spółce powstałej w wyniku przekształcenia transgranicznego

Zgodnie z art. 86b dyrektywy 2017/1132 „przekształcenie transgraniczne” oznacza operację, w ramach której spółka, która nie zostaje rozwiązana ani postawiona w stan likwidacji, przekształca formę prawną, w jakiej jest zarejestrowana w państwie członkowskim (UE lub Europejskiego Obszaru Gospodarczego) wyjścia, w formę prawną państwa członkowskiego przeznaczenia wymienioną w załączniku II do tej dyrektywy (przykładowo w Polsce: spółka z ograniczoną odpowiedzialnością, spółka komandytowo-akcyjna oraz spółka akcyjna) i przenosi co najmniej swoją siedzibę do państwa członkowskiego przeznaczenia, zachowując przy tym swoją osobowość prawną. Powyższa definicja została implementowana do art. 551 § 11 ustawy z dnia 15 września 2000 roku – Kodeks spółek handlowych (Dz.U. 2024, poz. 18 tekst jedn. ze zm., dalej: „Kodeks spółek handlowych”, „k.s.h.”).

W świetle art. 86l ust. 1 dyrektywy 2017/1132 do spółki przekształconej mają co do zasady zastosowanie reguły obowiązujące w państwie członkowskim przeznaczenia, jeśli takie istnieją, dotyczące uczestnictwa pracowników w organach spółki. Niemniej jednak, jak wynika z art. 86l ust. 2 tej dyrektywy, zasady obowiązujące w państwie członkowskim przeznaczenia, dotyczące tego uczestnictwa, nie mają zastosowania w przypadku, gdy spółka w okresie sześciu miesięcy przed ujawnieniem planu przekształcenia transgranicznego posiadała średnią liczbę pracowników odpowiadającą czterem piątym mającej zastosowanie wartości progowej, określonej w prawie państwa członkowskiego wyjścia, która to wartość uruchamia realizację prawa pracowników do uczestnictwa w organach spółki w rozumieniu art. 2 lit. k dyrektywy 2001/86/WE.

Ponadto prawo państwa członkowskiego przeznaczenia nie ma zastosowania w zakresie wspomnianych zasad, jeżeli nie ustanawia: a) przynajmniej takiego samego poziomu uczestnictwa pracowników, jaki istniał w spółce przed przekształceniem transgranicznym, mierzonego proporcją liczby przedstawicieli pracowników w organie administrującym lub organie nadzorczym lub ich komitetach, lub w grupie zarządzającej odpowiedzialnej za przynoszące zysk jednostki organizacyjne spółki, o ile reprezentacja pracownicza istnieje, lub b) takiego samego uprawnienia do wykonywania praw uczestnictwa dla pracowników zakładów spółki przekształconej, które znajdują się w innych państwach członkowskich, jakie przysługuje pracownikom zatrudnionym w państwie członkowskim przeznaczenia.

W razie zaistnienia któregoś z przywołanych wyjątków, zarząd spółki, która ma podlegać transgranicznemu przekształceniu, obowiązany jest podjąć negocjacje z powołanym w tym celu SZN, w celu zawarcia porozumienia określającego zasady uczestnictwa pracowników w organach spółki utworzonej w wyniku przekształcenia (Baran 2023, s. 54–55). Plan przekształcenia transgranicznego sporządzany przez organ zarządzający lub administrujący spółką (w zależności od jej struktury organizacyjnej) podlegającą przekształceniu powinien, jak wymaga tego art. 86d lit. k dyrektywy 2017/1132, zawierać w takim przypadku informacje na temat procedur, zgodnie z którymi dokonuje się uzgodnień dotyczących uczestnictwa pracowników w organach przekształconej spółki.

Na mocy art. 86l ust. 3 dyrektywy 2017/1132 procedura powołania i negocjowania z SZN jest uregulowana poprzez stosowne odesłania do art. 12 ust. 2 i 4 rozporządzenia 2157/2001 oraz określonych przepisów dyrektywy 2001/86/WE. Istota wprowadzonego mechanizmu jest zatem oparta na tej samej zasadzie, co obowiązująca w SE powstającej w wyniku przekształcenia, a mianowicie że rejestracja spółki po przekształceniu możliwa jest po wynegocjowaniu porozumienia w przedmiocie uczestnictwa z powołanym w tym celu SZN. Wynegocjowane porozumienie powinno w szczególności określać liczbę członków organu zarządzającego lub nadzorczego spółki, do których wyboru, desygnowania, rekomendowania lub sprzeciwiania się wyborowi są upoważnieni pracownicy. Powinno ono zapewnić ten sam poziom uczestnictwa w spółce, jaki istnieje w ramach spółki przekształconej. Poza tym zarząd danej spółki oraz SZN mogą postanowić o niepodjęciu negocjacji bądź ich zaprzestaniu bez zawarcia porozumienia i stosowaniu w dalszym ciągu wszystkich rozwiązań dotyczących uczestnictwa pracowników, które obowiązywały w danej spółce przed przekształceniem

W świetle art. 86l ust. 3 lit. g dyrektywy 2017/1132 może też wejść w grę zastosowanie standardowych zasad uczestnictwa pracowników w organach spółki, określonych dla SE (część 3 lit. a dyrektywy 2001/86). W szczególności zasady standardowe będą miały zastosowanie po bezskutecznym upływie terminu przewidzianego w dyrektywie 2017/1132 na prowadzenie negocjacji (a mianowicie co do zasady sześciu miesięcy).

Artykuł 86l ust. 4 lit. a dyrektywy 2017/1132 dopuszcza możliwość obniżenia standardów w zakresie uczestnictwa na mocy decyzji SZN, tak jak w przypadku SE. Specjalny zespół negocjacyjny może zatem podjąć – większością kwalifikowaną dwóch trzecich głosów jego członków reprezentujących przynajmniej dwie trzecie pracowników – decyzję o nierozpoczęciu negocjacji lub zakończeniu negocjacji już rozpoczętych oraz o stosowaniu zasad uczestnictwa obowiązujących w państwie członkowskim przeznaczenia.

Zgodnie z art. 86ł ust. 4 lit. b teŹe dyrektywy państwa członkowskie w przypadku, gdy po uprzednich negocjacjach stosuje się standardowe zasady uczestnictwa i niezależnie od takich zasad mogą wprowadzić do przepisów krajowych możliwość ograniczenia proporcji przedstawicieli pracowników w organie administrującym spółki przekształconej. Niemniej jednak, jeŹeli organ administrujący lub nadzorczy spółki przed przekształceniem składał się przynajmniej w jednej trzeciej z przedstawicieli pracowników, ograniczenie to nigdy nie może powodować zmniejszenia proporcji przedstawicieli pracowników w organie administrującym poniŹej jednej trzeciej.

W celu ochrony praw pracowniczych do uczestnictwa w organach spółki utworzonej w wyniku przekształcenia, art. 86ł ust. 5 dyrektywy 2017/1132 wymaga, aby wspomniana spółka przybrała formę prawną pozwalającą na korzystanie przez pracowników z prawa do uczestnictwa w organach, jeŹeli system uczestnictwa ma do tej spółki zastosowanie.

Ponadto zgodnie z art. 86ł ust. 7 dyrektywy 2017/1132, jeŹeli w spółce przekształconej istnieje system uczestnictwa pracowników w organach, spółka ta ma obowiązek podjąć środki w celu zapewnienia, aby prawa pracowników do uczestnictwa były chronione w przypadku kolejnych połączeń, podziałów lub przekształceń krajowych lub transgranicznych. Ochrona przed obniŹeniem standardów partycypacyjnych trwa jednak w takim przypadku jedynie przez okres czterech lat od daty, w której przekształcenie transgraniczne stało się skuteczne.

Jak wynika z powyŹszych rozwaŹań, uczestnictwo pracowników w organach spółki powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia jest oparte, tak jak w przypadku SE, na zasadzie „przed i po”, a ochrona przed obniŹeniem standardów partycypacyjnych może ustać w razie dokonania kolejnych operacji połączenia, podziału lub przekształcenia po upływie stosunkowo krótkiego okresu czterech lat. Nie jest to zatem model w pełni skuteczny z punktu widzenia zapobiegania unikaniu krajowych obowiązków partycypacyjnych przez spółki dokonujące transgranicznego przekształcenia (ETUC 2020, s. 5).

3. Specyfika uczestnictwa pracowników w organach spółek w Polsce

W Polsce prawo pracowników do wyboru przedstawicieli do rady nadzorczej oraz do wyboru jednego członka zarządu (w spółkach, w których średnioroczne zatrudnienie wynosi powyŹej 500 pracowników) obowiązuje w spółkach powstałych w wyniku komercjalizacji, jak również dalszej prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych (art. 11–16 ustawy z dnia 30 sierpnia 1996 roku o komercjalizacji i niektórych uprawnieniach pracowników, Dz.U. 2024, poz. 1198 tekst jedn. ze zm., dalej: „u.k.n.u.p.”) (Wrątny 2014, s. 893–894). Z kolei w jednoosobowych spółkach gminy powstałych w wyniku przekształcenia przedsiębiorstw komunalnych pracownikom przysługuje prawo wyboru reprezentujących ich członków rady nadzorczej w określonej w przepisach liczbie (art. 18 ustawy z dnia 20 grudnia 1996 roku o gospodarce komunalnej, Dz.U. 2021, poz. 679 tekst jedn., dalej: „u.g.k.”) (Hajn 2013, s. 224–225). Uprawnienia te zostały wprowadzone jako substytut szerokich uprawnień do współzarządzania przedsiębiorstwami państwowymi oraz komunalnymi, jakie przysługiwały zatrudnianym przez nie pracownikom (Głądoch 2005, s. 186–200; Wrątny 2010, s. 375–376; Wrątny 2000, s. 197–200; Zybala 2019, s. 264). W sektorze prywatnym regulowanym przez przepisy Kodeksu spółek handlowych

powoływanie przedstawicieli pracowników do organów spółki z ograniczoną odpowiedzialnością bądź spółki akcyjnej nie jest zabronione. Nie ma jednak w tym zakresie żadnych standardów minimalnych. Poza tym problemy praktyczne może wywoływać zakaz członkostwa w radzie nadzorczej osób podlegających bezpośrednio członkowi zarządu (por. art. 214 § 2 i art. 387 § 2 k.s.h.). Zakaz ten może się w szczególności odnosić do pracowników. Wyraźnie wykluczony jest z kolei udział pracowników w radzie nadzorczej prostej spółki akcyjnej (art. 30072 § 3 k.s.h.), z wyjątkiem pracowników, których udział wynika z przepisów ustaw przewidujących udział przedstawicieli pracowników w radzie nadzorczej.

Liczba przedstawicieli pracowników w organach spółek kapitałowych w Polsce jest niewielka (Wójcik 2021; Ministerstwo Aktywów Państwowych 2024). Mieści się ona w przedziale od 100 do 999 osób (Parker 2023, s. 151). Zaledwie kilka spółek europejskich zostało zarejestrowanych w Polsce (Ministerstwo Sprawiedliwości b.d.). Co najmniej jedna z nich powstała w wyniku przekształcenia transgranicznego (Luzycka Spółka Europejska 2024). Brak jest publicznie dostępnych informacji, czy w spółkach europejskich zarejestrowanych w Polsce prowadzone były uprzednio negocjacje z SZN w sprawie porozumienia dotyczącego uczestnictwa pracowników w zarządzaniu.

Zarówno w ramach SE, jak i spółek utworzonych w wyniku transgranicznego przekształcenia zagwarantowano na gruncie polskich przepisów (odpowiednio art. 65 i 90 u.e.z.i.g. oraz art. 12–14 i 40 u.p.s.) reprezentatywnym zakładowym organizacjom związkowym priorytet w powoływaniu, reprezentujących pracowników zatrudnionych w Polsce, członków SZN oraz organu (zespołu) przedstawicielskiego, tworzonego w razie stosowania zasad standardowych. Wybór członków tych gremiów przez ogół pracowników (w SE: zebranie załogi) ma charakter subsydiarny i następuje w przypadkach określonych we wspomnianych ustawach (art. 65 ust. 1 i 4 u.e.z.i.g. oraz art. 12 ust. 6 u.p.s.). Wspomniane przypadki obejmują w szczególności nieistnienie w danej spółce reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej lub niewyznaczenie przez nią w terminie członków SZN (por. Baran 2023, s. 46, 48–51).

Istnienie priorytetu reprezentatywnych zakładowych organizacji związkowych w powoływaniu członków SZN wydaje się być zgodne z założeniami dyrektywy 2001/86. Dyrektywa ta pozwala na nadanie związkom zawodowym szczególnej roli w kształtowaniu zasad uczestnictwa pracowników w zarządzaniu podmiotami transgranicznymi. Zgodnie z art. 3 ust. 2 lit. b zdanie drugie tej dyrektywy państwom członkowskim UE zapewniono możliwość uregulowania, że w skład SZN wchodzi przedstawiciele związków zawodowych, bez względu na to, czy są oni pracownikami spółki uczestniczącej lub danej spółki zależnej lub oddziału. Ponadto należy wskazać, że zgodnie z art. 3 dyrektywy 2001/86 członkowie mogą być wybrani lub „desygnowani” do SZN.

Trzeba też zauważyć, że prowadzenie negocjacji w celu zawarcia porozumienia w sprawie zasad uczestnictwa pracowniczego wymaga wiedzy i doświadczenia oraz zaplecza eksperckiego, które mogą skuteczniej zagwarantować związki zawodowe. Warto w tym kontekście zwrócić uwagę na przywołany wcześniej wyrok TS w sprawie C-677/20, w którym Trybunał opowiedział się za utrzymaniem w ramach SE, utworzonej w drodze przekształcenia, odrębnej procedury wyboru pewnej liczby członków rady nadzorczej przez związki zawodowe. Rola związków zawodowych w tym zakresie została uznana za wzmacniającą partycypację pracowniczą (por. pkt. 39 wyroku w sprawie C-677/20; Lafuente 2023, s. 40–41).

Z kolei, zgodnie z zasadami standardowymi wyrażonymi w art. 110 u.e.z.i.g. oraz art. 45 u.p.s., wyboru przedstawicieli pracowników zatrudnionych w Polsce do organów odpowiednio SE lub spółki utworzonej w wyniku transgranicznego przekształcenia, w przypadkach, kiedy ma to zastosowanie, dokonują wszyscy pracownicy w głosowaniu tajnym i bezpośrednim. Tym samym zasada powszechności przyjęta na gruncie wyboru przedstawicieli pracowników do organów spółek kapitałowych powstałych w wyniku komercjalizacji przedsiębiorstw państwowych (art. 12 ust. 3 u.k.n.u.p.) czy też komunalnych (art. 18 ust. 5 u.g.k.) została zastosowana przez ustawodawcę również w odniesieniu do SE i spółek powstałych w wyniku operacji transgranicznych.

Na mocy odpowiednio art. 133 ust. 1 u.e.z.i.g. oraz art. 55 u.p.s. (na temat tego ostatniego przepisu zob. Golema 2020, s. 410–412) ustanowiono sankcje karne z tytułu wykroczeń polegających na tworzeniu przeszkód dla uczestnictwa pracowników w zarządzaniu. A zatem kara ograniczenia wolności albo kara grzywny grozi osobie wchodzącej w skład właściwego organu danej spółki, jej spółki zależnej, lub osoby będącej członkiem kierownictwa zakładu wchodzącego w skład spółki w razie popełnienia czynu polegającego na uniemożliwianiu bądź utrudnianiu utworzenia lub działania SZN lub organu przedstawicielskiego bądź na dyskryminowaniu członka SZN, organu przedstawicielskiego lub przedstawiciela pracowników odpowiednio w SE lub w spółce powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia. Kara ograniczenia wolności albo kara grzywny grozi też członkom właściwego organu spółki podlegającej transgranicznej operacji, w tym przekształceni, który nie przekazuje ministrowi do spraw pracy informacji o uczestnictwie pracowników w organach spółki powstającej w wyniku tej operacji, zgodnie z wymaganiami art. 54 u.p.s. Wydaje się jednak, że przywołane sankcje karne nie są wystarczająco dolegliwe, aby zniechęcać do popełniania naruszeń w przyszłości. Zwłaszcza kara grzywny wymierzana w niskiej wysokości (por. art. 24 § 1 ustawy z dnia 20 maja 1971 roku – Kodeks wykroczeń, Dz.U. 2023, poz. 2119 tekst jedn. ze zm.) ma raczej symboliczny charakter.

Ze względu na brak rozwiązań partycypacyjnych w sektorze prywatnym znaczenie polskich przepisów dotyczących ochrony praw pracowniczych do uczestnictwa w spółkach europejskich bądź spółkach utworzonych w wyniku transgranicznego przekształcenia jest bardzo ograniczone (Owczarek 2021, s. 18). Niemniej jednak nie można wykluczyć w przyszłości transgranicznych przekształceń polskich spółek, do których będą miały zastosowanie przepisy dotyczące uczestnictwa. Przedstawiciele pracowników polskich zakładów pracy mogą też brać udział w pracach SZN w ramach spółek podlegających przekształceni w SE czy też spółek dokonujących transgranicznych przekształceń, a także być wybieranymi do organów tych spółek.

Podsumowanie

Dotychczas w ramach UE nie zostały ustanowione wspólne, minimalne standardy w zakresie uczestnictwa pracowników w organach spółek kapitałowych. Rozwiązania krajowe w tym zakresie są bardzo zróżnicowane. W Polsce wspomniane uczestnictwo zostało zagwarantowane jedynie w odniesieniu do spółek powstałych w wyniku transformacji przedsiębiorstw państwowych bądź komunalnych. Operacje przekształceń transgranicznych spółek oraz tworzenie SE w drodze przekształcenia bywają stosowane, aby uniknąć obowiązku realizacji krajowych standardów

partycypacyjnych wymaganych wobec danej spółki przed jej przekształceniem. Prawodawstwo unijne, a mianowicie dyrektywa 2001/86 oraz dyrektywa 2017/1132, zmieniona dyrektywą 2019/2121, mają na celu ochronę pracowników przed negatywnymi z tego punktu widzenia skutkami operacji transgranicznych. Ochronie tej służy zastosowanie zasady praw nabytych. Warte podkreślenia jest, że wspomniana zasada obejmuje, jak wynika z wyroku TS w sprawie C-677/20, nie tylko aspekt ilościowy, ale i jakościowy.

Ochrona przed obejściem krajowych standardów w zakresie uczestnictwa pracowników w organach spółek na gruncie wspomnianych dyrektyw nie jest jednak w pełni satysfakcjonująca. Uwidoczniły to w szczególności okoliczności faktyczne, które legły u podstaw wyroku TS w sprawie C-706/22. Potrzebne są zwłaszcza instrumenty prawne skuteczniej zapobiegające tworzeniu „pustych” spółek. Jednym z możliwych rozwiązań jest wprowadzenie na poziomie regulacji UE obowiązku podjęcia przez zarząd SE lub spółki powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia negocjacji z przedstawicielstwem pracowników w celu zawarcia porozumienia dotyczącego uczestnictwa pracowników w zarządzaniu, w tym uczestnictwa w organach spółki, po osiągnięciu określonego progu zatrudnienia.

W Polsce przepisy dotyczące ochrony standardów krajowych w zakresie uczestnictwa pracowników w organach spółek mają niewielkie praktyczne zwłaszcza w związku z ograniczonym zakresem obowiązywania tych standardów. Niemniej jednak pracownicy zatrudnieni w zakładach pracy w Polsce, należących do spółek podlegających przekształceniu w SE czy przekształceniu transgranicznemu zgodnie z ustawodawstwem innego państwa członkowskiego, mogą brać udział w negocjacjach dotyczących ukształtowania zasad uczestnictwa w tych podmiotach czy też być wybranymi do ich organów. W bliskiej perspektywie mało realne jest promieniowanie na grunt polski rozwiązań w zakresie uczestnictwa pracowników w organach spółek stosowanych w innych państwach UE, takich jak w szczególności Niemcy. Niemniej jednak, zwłaszcza w kontekście transgranicznej mobilności, potrzeba harmonizacji zasad uczestnictwa pracowników w organach spółek w skali UE staje się coraz bardziej widoczna. Przyszłość pokaże, czy przyjęcie na poziomie UE regulacji chroniących krajowe standardy uczestnictwa w organach SE i spółek powstałych w wyniku transgranicznego przekształcenia, mimo ich niedoskonałości, przysłuży się stopniowej „europeizacji” i upowszechnieniu tej formy udziału pracowników w zarządzaniu podmiotami gospodarczymi.

Bibliografia

- Baran K.W. (2023) *Special Negotiations Team as a Temporary Participating Entity in the Act on Companies Established as a Result of Cross-border Transformation, Merger or Division*, „Journal of Modern Science”, vol. 53, nr 4.
- Bejan F. (2018), *Employee Participation Rights Negotiation in Companies Resulting from a Cross-border Merger*, „Challenges of the Knowledge Society. Private Law”, vol. 12.
- Coutu M., Auzero G., Daugareilh I. (2018) *Les droits de participation des travailleurs*, „Revue de droit comparé du travail et de sécurité sociale”, nr 3.

- Cremers J., Hoffmann A., Vitols S. (2019) *Conclusions Towards a Revision of the Regulation of Cross-border Mergers* [w:] J. Cremers, S. Vitols (eds.), *Exercising Voice Across Borders: Workers' Rights Under the EU Cross-border Mergers Directive*, Brussels.
- ETUC [European Trade Union Confederation] (2020) *ETUC Position on a new EU Framework on Information, Consultation and Board-level Representation for European Company Forms and for Companies Making use of EU Company Law Instruments Enabling Company Mobility*, Document Adopted at the Executive Committee of 9–10 December 2020, <https://www.etuc.org/en/document/etuc-position-new-eu-framework-information-consultation-and-board-level-representation> (dostęp: 15 stycznia 2025).
- EWC Academy (2020) *Ausländische Rechtsformen und SE unterhöhlen das deutsche System*, EWC News, nr 2, <https://www.ebr-news.de/022020.htm#7> (dostęp: 15 stycznia 2025).
- Giedrewicz-Niewińska A. (2015) *Uczestnictwo pracowników w spółce europejskiej*, Warszawa.
- Gładoch M. (2005) *Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem w Polsce. Problemy teorii i praktyki na tle prawa wspólnotowego*, Toruń.
- Golema K. (2020) *Ochrona praw pracowników w zakresie zaangażowania w spółce europejskiej z siedzibą w Polsce*, „Studia Prawnicze KUL”, nr 3.
- Hajn Z. (2013) *Zbiorowe prawo pracy. Zarys systemu*, Warszawa.
- Horubski K. (2018) *Wolność prowadzenia działalności gospodarczej w świetle art. 16 Karty praw podstawowych – wybrane problemy*, „Acta Universitatis Wratislaviensis. Przegląd Prawa i Administracji”, t. 114.
- Hyman R., Gumbrell-McCormick R. (2024) *Towards a European System of Industrial Relations? The ETUC in the Twenty-first Century*, Brussels.
- Krause R. (2023) *Eindämmung des „Einfriereffekts“ bei der Europäischen Gesellschaft (SE), Rechtliche Zulässigkeit gesetzlicher Maßnahmen bei SE und grenzüberschreitender Verschmelzung*, Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung, Mitbestimmungsreport Nr. 77, https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008703/p_mbf_report_2023_77.pdf (dostęp: 15 stycznia 2025).
- Lafuente S. (2023) *The Quiet Transnationalisation of Board-level Employee Representation in National Law and Practice. A Case for Pan-European Legislation*, ETUI, Working Paper nr 6, Brussels.
- Löschnigg G. (red.) (2011) *Arbeitnehmerbeteiligung in Unternehmensorganen im internationalen Vergleich*, Wien.
- Owczarek D. (2021) *Partycypacja pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem i jej wpływ na transgraniczne restrukturyzacje korporacji* [w:] D. Owczarek, M. Pańków, D. Pławecka (red.), *Czas na uczestnictwo. Zaangażowanie pracowników w transgraniczne przekształcenia korporacji – praktyki w Polsce*, Warszawa.
- Pańków M. (2021) *Prawo pracowników do informacji, konsultacji i partycypacji w transgranicznych przekształceniach przedsiębiorstw* [w:] D. Owczarek, M. Pańków, D. Pławecka (red.), *Czas na uczestnictwo. Zaangażowanie pracowników w transgraniczne przekształcenia korporacji – praktyki w Polsce*, Warszawa.
- Parker J. (2023) *Europe in Transition and Workplace Democracy: Towards a Strong Social Europe?* [w:] N. Countouris, A. Piasna, S. Theodoropoulou (eds.), *Benchmarking Working Europe 2023*, Brussels.
- Perulli A. (2019) *Workers' Participation in the Firm: Between Social Freedom and Non-Domination*, WP CSDLE „Massimo D'Antona”.INT, t. 149.

- Piwowarczyk J. (2006) *Partycypacja w zarządzaniu a motywowanie pracowników*, Kraków.
- Sick S., Pütz L. (2011) *Der Deutschen Unternehmensmitbestimmung Entzogen: Die Zahl der Unternehmen mit ausländischer Rechtsform wächst*, WSI Mitteilungen.
- Skorupińska-Cieślak K. (2023) *Stosunki przemysłowe w Europie Środkowo-Wschodniej*, Łódź.
- Skupień D. (2008) *Europejskie rady zakładowe*, Toruń.
- Skupień D. (2011) *The Statute for a European Company and the Polish Model of Employee Involvement* [w:] R. Blanpain, W. Bromwich, O. Rymkevich, I. Senatori (eds.) *Rethinking Corporate Governance. From Shareholder Value to Stakeholder Value*, Alphen aan den Rijn.
- Teichman C., Monsenepwo J. (2018) *La cogestion des salaires (Mitbestimmung) en droit allemand*, „Revue de droit comparé du travail et de sécurité sociale”, nr 3.
- Wowerka A. (2022) *Transgraniczne przekształcenia (zmiana formy prawnej) spółek w prawie prywatnym międzynarodowym – zagadnienia wybrane*, „Problemy Prawa Prywatnego Międzynarodowego”, t. 30.
- Wójcik P. (2021) *Pracownicy do rad nadzorczych*, „Tygodnik Spraw Obywatelskich”, t. 71, nr 19.
- Wrątny J. (2000) *Partycypacja pracownicza w warunkach gospodarki rynkowej w Polsce* [w:] G. Goździewicz (red.), *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, Toruń.
- Wrątny J. (2010) *Przedstawiciele pracowników w radach nadzorczych spółek* [w:] P. Urbanek (red.), *Nadzór korporacyjny w warunkach kryzysu gospodarczego*, Łódź.
- Wrątny J. (2014) *Partycypacja pracownicza* [w:] K.W. Baran (red.), *Zbiorowe prawo pracy*, Warszawa (seria: System Prawa Pracy, t. 5).
- Zybała A. (2019) *Board-level Employee Representation in the Visegrád Countries*, „European Journal of Industrial Relations”, vol. 25, nr 3.

Źródła internetowe

- Ministerstwo Aktywów Państwowych (2024) *Składy organów nadzorczych oraz pełnomocników wspólnika spółek w nadzorze Ministra Aktywów Państwowych*, <https://www.gov.pl/web/aktywa-panstwowe/sklady-rad-nadzorczych> (dostęp: 15 stycznia 2025).
- Ministerstwo Sprawiedliwości (b.d.), Wyszukiwarka KRS, <https://wyszukiwarka-krs.ms.gov.pl/> (dostęp: 15 stycznia 2025).
- Luzycka Spółka Europejska, <https://wyszukiwarka-krs.ms.gov.pl/dane-szczegolowe-podmiotu;numerKRS=PBXo30xOCTlomWFrSbCcYg%3D%3D;typ=P> (dostęp: 15 stycznia 2025).

Orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości UE

- Wyrok TS z dnia 12 lipca 2012 roku w sprawie Vale Építési kft, C-378/10, ECLI:EU:C:2012:440.
- Wyrok TS z dnia 20 czerwca 2013 roku w sprawie Komisja Europejska przeciwko Królestwu Niderlandów, C635/11, ECLI:EU:C:2013:408.
- Wyrok TS z dnia 25 października 2017 roku w sprawie Polbud – Wykonawstwo sp. z o.o. w likwidacji, C106/16, ECLI:EU:C:2017:804.
- Wyrok TS z dnia 18 października 2022 roku w sprawie Industriegewerkschaft Metall (IG Metall), ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft przeciwko SAP SE, SE-Betriebsrat der SAP SE, C-677/20, ECLI:EU:C:2022:800.

Wyrok TS z dnia 16 maja 2024 roku w sprawie Konzernbetriebsrat der O SE & Co. KG, C-706/22, ECLI:EU:C:2024:402.

Opinia rzecznika generalnego J.R. de la Toura z dnia 28 kwietnia 2022 roku w sprawie Industriegewerkschaft Metall (IG Metall), ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft przeciwko SAP SE, SE-Betriebsrat der SAP SE, C-677/20, ECLI:EU:C:2022:325.

Akty prawa Unii Europejskiej

Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, Dz.Urz. UE C 202 z 7.06.2016.

Rozporządzenie Rady (WE) nr 2157/2001 z dnia 8 października 2001 roku w sprawie statutu spółki europejskiej (SE), Dz.Urz. UE L 294, 10.11.2001, s. 1, ze zm.

Dyrektywa 2001/86 z dnia 8 października 2001 roku uzupełniająca statut spółki europejskiej w odniesieniu do uczestnictwa pracowników, Dz.Urz. UE L 294 z 10.11.2001, s. 22–32.

Dyrektywa 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 roku ustanawiająca ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej, Dz.Urz. UE L 80 z 23.03.2002, s. 29–34, ze zm.

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2017/1132 z dnia 14 czerwca 2017 roku w sprawie niektórych aspektów prawa spółek, Dz.Urz. UE L 169 z 30.06.2017, s. 46–127.

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/2121 z dnia 27 listopada 2019 roku zmieniająca dyrektywę (UE) 2017/1132 w odniesieniu do transgranicznego przekształcania, łączenia i podziału spółek, Dz.Urz. UE L 321 z 12.12.2019, s. 1–44.

Akty prawa polskiego

Ustawa z dnia 20 maja 1971 roku – Kodeks wykroczeń, Dz.U. 2023, poz. 2119 tekst jedn. ze zm.

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy, Dz.U. 2023, poz. 1465 tekst jedn. ze zm.

Ustawa z dnia 30 sierpnia 1996 roku o komercjalizacji i niektórych uprawnieniach pracowników, Dz.U. 2024, poz. 1198 tekst jedn. ze zm.

Ustawa z dnia 20 grudnia 1996 roku o gospodarce komunalnej, Dz.U. 2021, poz. 679 tekst jedn.

Ustawa z dnia 15 września 2000 roku – Kodeks spółek handlowych, Dz.U. 2024, poz. 18 tekst jedn. ze zm.

Ustawa z dnia 4 marca 2005 roku o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej, Dz.U. 2022, poz. 259 tekst jedn. ze zm.

Ustawa z dnia 26 maja 2023 roku o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego przekształcania, połączenia lub podziału spółek, Dz.U. 2023, poz. 1784.

Akty prawa obcego

Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer – MitbestG, Bundesgesetzblatt (BGBl) 1976, nr 51, ze zm.

Gesetz über die Beteiligung der Arbeitnehmer in einer Europäischen Gesellschaft – SEBG, Bundesgesetzblatt (BGBl), I, s. 3675, 3686, ze zm.