

**Aneta Giedrewicz-Niewińska**  <https://orcid.org/0000-0003-0780-192X/>

Uniwersytet w Białymstoku

## **WPŁYW NOWELIZACJI USTAWY O ZWIĄZKACH ZAWODOWYCH NA PROCEDURĘ ZAWIERANIA POROZUMIENIA W SPRAWIE UDZIAŁU PRACOWNIKÓW W EUROPEJSKICH PODMIOTACH GOSPODARCZYCH**

Abstract

**The impact of amendments to the law on trade unions in the process of concluding an agreement on the participation of workers in the European economic entities**

The subject of the study is the impact of the amendment to the Act on trade unions on the procedure for concluding an agreement regarding employee participation in the management of European business entities. The author concentrates considerations primarily on European company, which is called the “flagship of European company law”. In connection with a similar regulation, considerations were also referred to the European cooperative and the company formed as a result of a cross-border merger. Due to the size of the issue and the separate nature of the regulations, the participation of employees in European works committee in community-wide enterprises and groups of these enterprises was omitted. The author intends to determine whether the regulations introduced by the amendment to the Act on trade unions are consistent with the other solutions provided for in the laws concerning European business entities. For this purpose, she examines some examples of regulations leading to the conclusion of an agreement on the participation of workers in management of the company in Europe.

**Słowa kluczowe:** spółka europejska, spółdzielnia europejska, spółka transgraniczna, zaangażowanie pracowników, porozumienie

**Keywords:** European company, European cooperative society, the company formed by the cross-border merger, involvement of employees, agreement

ASJC: 3308, JEL: J53

### **1. Uwagi wprowadzające**

Wraz z dążeniem do zapewnienia jednolitego rynku europejskiego powstały podmioty gospodarcze, których zasadniczą i wyróżniającą cechą jest prowadzenie działalności

gospodarczej na terenie kilku państw. Wśród tych podmiotów należy wymienić spółkę europejską, spółdzielnię europejską, spółkę powstałą w wyniku transgranicznego połączenia oraz przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym i grupy tych przedsiębiorstw. Ustawodawca przewidział w tych podmiotach działalność niezwiązanych organów przedstawicielskich polegającą na współzarządzaniu tymi podmiotami.

W procedurze prowadzącej do zawarcia porozumienia dotyczącego reguł udziału pracowników w zarządzaniu europejskimi podmiotami gospodarczymi widoczne są zmiany dokonane nowelizacją (ustawa z dnia 5 lipca 2018 roku o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2018, poz. 1608, dalej: nowelizacja z 2018 roku) ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (Dz.U. 2019, poz. 263 tekst jedn., dalej: ustawa o związkach zawodowych, u.z.z.). Rozstrzygnięcia wymaga, czy uregulowania wprowadzone wspomnianą nowelizacją są spójne z pozostałymi rozwiązaniami przewidzianymi w ustawach dotyczących europejskich podmiotów gospodarczych. W tym kontekście pojawia się także szerszy problem, dotyczący tego, czy nowelizacja doprowadziła do rozszerzenia zakresu podmiotowego udziału pracowników w zarządzaniu europejskimi podmiotami gospodarczymi.

Przedstawione poniżej rozważania będą w pierwszym rzędzie koncentrowały się na współzarządzaniu spółką europejską (SE). Odegrała ona przełomowe znaczenie na gruncie pogłębiania wspólnego rynku Unii Europejskiej. Nazywana była „okrętem flagowym europejskiego prawa spółek”, ponieważ wyróżniała ją cecha ponadnarodowości (Giedrewicz-Niewińska 2015, s. XI). Cecha ta wynika z zastosowania dzięki takiej metodzie regulacji, jaką jest rozporządzenie unijne, wspólnych rozwiązań dla systemów prawa krajowego państw członkowskich Unii Europejskiej. Stanowi bowiem dogodną formę prawną rozwijania działalności gospodarczej w skali Unii w warunkach przezwyciężania wielu dotychczas stosowanych barier krajowych (Wratny 2019).

Omówione rozwiązania dotyczące współzarządzania spółką europejską przez pracowników będą następnie odnoszone do spółdzielni europejskiej (SCE) oraz spółki powstałej w wyniku transgranicznego połączenia spółek. Poza zakresem rozważań, ze względu na obszerność zagadnienia i odrębność regulacji, pozostaną przedsiębiorstwa i grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, omówione już w literaturze, również z uwzględnieniem ostatnich zmian (Skupień 2018, s. 283 i n.).

Warto przypomnieć, że współzarządzanie spółką europejską przez pracowników określane jest mianem zaangażowania i obejmuje prawo pracowników do informacji, konsultacji i uczestnictwa rozumianego jako prawo wyłonienia określonej liczby członków organu spółki europejskiej (art. 58 ust. 8 w zw. z ust. 11 ustawy z dnia 4 marca 2005 roku o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej, Dz.U. 2018, poz. 2036 tekst jedn. ze zm., dalej: ustawa o spółce europejskiej, u.s.e.). Identyczna terminologia w tym zakresie występuje w spółdzielni europejskiej (art. 34 ust. 8 ustawy z dnia 22 lipca 2006 roku o spółdzielni europejskiej, Dz.U. 2018, poz. 2043 tekst jedn., dalej: ustawa o spółdzielni europejskiej, u.s.c.e.). Z kolei w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia polski ustawodawca posłużył się jedynie terminem „uczestnictwo”, rozumianym jako prawo do wyłonienia członków rady nadzorczej

(art. 1 ustawy z dnia 25 kwietnia 2008 roku o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek, Dz.U. 2019, poz. 2384 tekst jedn., dalej: ustawa o spółce transgranicznej, u.s.t.). Powyższy sposób regulacji wynika z treści dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2017/1132 z dnia 14 czerwca 2017 roku w sprawie niektórych aspektów prawa spółek (Dz.Urz. UE L 2017, nr 169 ze zm., s. 46, dalej: dyrektywa 2017/1132), która zastąpiła dotychczasową dyrektywę 2005/56/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 26 października 2005 roku w sprawie transgranicznego łączenia się spółek kapitałowych (Dz.Urz. UE L 2005, nr 310). Dyrektywa 2017/1132, podobnie jak jej poprzedniczka, obejmuje przepisami tylko jedną płaszczyznę udziału pracowników w zarządzaniu – udział w organach spółki, określony w dyrektywie jako „uczestnictwo” (szerzej: Wąsowska 2007, s. 11 i n.). Rozwiązanie takie podyktowane zostało brakiem w państwach członkowskich standardów w zakresie udziału pracowników w organie przedsiębiorstwa, wypracowanych na płaszczyźnie unijnej. W pozostałym zakresie, to jest prawa do informacji i konsultacji, prawodawca unijny przyjął, iż w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia obowiązują przepisy krajowe w sprawie: zwolnień grupowych, przejęcia zakładu pracy, informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami, europejskich rad zakładowych (pkt 65 preambuły dyrektywy 2017/1132).

We wszystkich omawianych europejskich podmiotach gospodarczych stosuje się podobne podstawowe zasady dotyczące udziału pracowników w zarządzaniu. Najważniejszą zasadą jest pierwszeństwo rozwiązań negocjacyjnych przed ustawowymi regulacjami. Oznacza to, że najbardziej pożądaną przez ustawodawcę podstawą określenia zakresu uprawnień przysługujących pracownikom w tym obszarze jest porozumienie stron. Jak wynika z ustaw dotyczących współzarządzania europejskimi podmiotami gospodarczymi przez pracowników, zawierane jest ono w drodze negocjacji między specjalnym zespołem negocjacyjnym (dalej: SZN) a przedstawicielstwem pracodawcy (szerzej: Niedzielska 2005). Zmiany dokonane nowelizacją ustawy o związkach zawodowych z 2018 roku widoczne są w procedurze prowadzącej do zawarcia porozumienia, w tym w szczególności w trybie wyłaniania członków SZN.

Tryb, o którym wyżej mowa, będzie omówiony na przykładzie spółki europejskiej.

Członkowie SZN są wyznaczani lub wybierani. Swoboda wyboru modelu wyłaniania członków SZN została zagwarantowana w dyrektywie Rady 2001/86/WE z dnia 8 października 2001 roku uzupełniającej statut spółki europejskiej w odniesieniu do uczestnictwa pracowników (Dz.Urz. UE L 2001, nr 294, dalej: dyrektywa 2001/86).

Wedle art. 63 u.s.e. członkowie SZN są wybierani lub wyznaczani w każdym państwie członkowskim zgodnie z prawem tego państwa członkowskiego. Zasady wyłaniania członków SZN są zatem zróżnicowane – zależą od poszczególnych ustawodawstw krajowych. Reguły wyłaniania członków SZN są również przykładem zagadnienia, w obrębie którego nie ma wątpliwości, iż ustawę o spółce europejskiej stosuje się do obcej spółki mającej swoje zakłady w Polsce (więcej: Stelina 2013, s. 178 i n.).

Powyższa regulacja prowadzi do wniosku, że polski ustawodawca unormował sposób wyłonienia tych członków SZN, którzy są delegatami pracowników zatrudnionych

w Polsce w spółkach uczestniczących w powstaniu SE, w zainteresowanych spółkach zależnych lub zakładach pracy.

Podobne zasady obowiązują w przypadku spółdzielni europejskiej (art. 39 u.s.c.e.) oraz spółki powstałej w wyniku transgranicznego połączenia (art. 8 u.s.t.).

## 2. Tryb wyłonienia specjalnego zespołu negocyjnego

Po tych wstępnych uściśleniach należy przejść do bliższej charakterystyki problemów.

Zgodnie z art. 65 u.s.e. w pierwszej kolejności przewiduje się wyznaczenie członków SZN przez reprezentatywną zakładową organizację związkową w rozumieniu art. 25<sup>3</sup> ust. 1 u.z.z. Jeżeli u pracodawcy działa więcej niż jedna reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa, organizacje te wspólnie wyznaczają członków SZN. W razie braku porozumienia między tymi organizacjami członków SZN wybiera zebranie załogi spośród kandydatów zgłoszonych przez reprezentatywne organizacje związkowe. W przypadku gdy organizacje te nie wskażą kandydatów, wyboru dokonuje zebranie załogi spośród kandydatów zgłoszonych przez pracowników.

Na marginesie warto dodać, że taki sam tryb przewiduje ustawodawca również w przypadku wyłonienia członków organu przedstawicielskiego, a zatem dotyczy to organu reprezentującego pracowników w utworzonej już spółce europejskiej. Identyczne jak wyżej opisane zasady wyłonienia członków SZN istnieją również w spółdzielni europejskiej (art. 41 u.s.c.e.) oraz w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia (art. 10 u.s.t.).

Jak wynika z powyższej regulacji, nie każda zakładowa organizacja związkowa jest uprawniona do wyłonienia członków SZN (na temat wątpliwości związanych z tworzeniem i funkcjonowaniem zakładowej organizacji związkowej zob. między innymi: Wrocławska 2012, s. 91 i n.), a jedynie taka, która spełnia warunek reprezentatywności (Pliszkiwicz, Seweryński 1996, s. 81 i n.). Do kryteriów reprezentatywności, przeniesionych w wyniku nowelizacji z ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. 2019, poz. 1040 tekst jedn. ze zm., dalej: k.p.) do ustawy o związkach zawodowych, odwołuje się ustawa o spółce europejskiej.

Z odniesienia tego wynika, że członków SZN ma prawo wyłonić tylko taka organizacja związkowa, która zrzesza określony odsetek osób wykonujących pracę zarobkową przez co najmniej sześć miesięcy na rzecz podmiotu zatrudniającego objętego działaniem danej zakładowej organizacji związkowej. Przez „osobę wykonującą pracę zarobkową” należy rozumieć pracownika lub osobę świadczącą pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, jeżeli nie zatrudnia do tego rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia, oraz ma takie prawa i interesy związane z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i broniące przez związek zawodowy (art. 1<sup>1</sup> u.z.z.). Udział w wyłonieniu członków SZN mogą wziąć przede wszystkim najliczniejsze organizacje związkowe to jest zrzeszające 8 proc. osób wykonujących pracę zarobkową w przypadku, w którym zakładowa organizacja

stanowi jednostkę organizacyjną albo organizację członkowską ponadzakładowej organizacji związkowej, uznanej za reprezentatywną na podstawie art. 25<sup>3</sup> ust. 1 i 2 u.z.z. oraz 15 proc., gdy dotyczy to zakładowej organizacji związkowej działającej tylko w danym zakładzie pracy.

Jak pokazuje cytowana regulacja, kryteria reprezentatywności uległy modyfikacji w celu dostosowania ich do zmian związanych z poszerzonym kręgiem osób reprezentowanych przez związki zawodowe (Grzebyk, Pisarczyk 2019, s. 88; kryteria reprezentatywności sprzed nowelizacji zaskarżono do Trybunału Konstytucyjnego jako niezgodne z Konstytucją; zob. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 23 października 2001 roku, K 22/01, OTK 2001, nr 7, poz. 215). Zrozumiałe jest przy tym zwiększenie w drodze nowelizacji wymogów procentowych osób zatrudnionych u danego pracodawcy, skoro zmienił się zakres podmiotowy, od którego ten procent jest obliczany (Lekston 2019, s. 150). Pomimo nowelizacji nadal dosyć niskie wskaźniki mają, jak się wydaje, uwzględnić rzeczywisty stan rzeczy charakteryzujący się dużym rozproszeniem ruchu związkowego (Goździewicz 2019).

Prowadzi to jednak do konkluzji, iż wyłonienia członków SZN dokonuje organizacja reprezentująca niewielką część ogółu osób wykonujących pracę zarobkową. W rzeczywistości mogłaby powstać sytuacja, w której poza procedurą wyłonienia SZN pozostawałyby istniejące w zakładzie pracy organizacje związkowe niespełniające kryteriów reprezentatywności, mimo że byłyby liczne i łącznie zrzeszałyby więcej członków niż reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa.

Jeżeli żadna z zakładowych organizacji związkowych nie spełnia powyższych wymogów, to – inaczej niż przy rokowaniach zbiorowych (szerzej: Galicki 2012, s. 142) – przy wyłonieniu SZN w SE waloru reprezentatywności nie nabiera ta organizacja, która zrzesza największą liczbę osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy. Wynika to stąd, iż ustawa o spółce europejskiej nie odsyła do całego art. 25<sup>3</sup> u.z.z., a tylko do § 1. W związku z powyższym w świetle ustawy o spółce europejskiej należy przyjąć, że brakuje organizacji reprezentatywnych, i przekazać kompetencje w zakresie wyłonienia członków SZN zebraniu załogi.

Generalnie należy zgodzić się z poglądem, w myśl którego państwa członkowskie powinny w taki sposób kształtować rozwiązania krajowe, aby pracownicy nieposiadający reprezentacji w zakładzie pracy mieli również prawo wyłaniania członków SZN (Blanpain 2002, s. 14). Jednak przekazanie czynnego prawa wyborczego zebraniu załogi jest różnie oceniane w polskiej literaturze (Wratny 2012, s. 7). Oprócz zagrożeń z tym związanych można by wskazać, że zaletą powyższego rozwiązania jest wyłonienie rzeczywiście reprezentatywnych członków SZN, a nie osób popieranych przez organizację mniejszościową.

Z powyższej regulacji wynika, że obecnie zakładowa organizacja związkowa będzie posiadała przymiot reprezentatywności i w konsekwencji prawo wyłonienia członków SZN, nawet jeżeli będzie zrzeszała wyłącznie osoby wykonujące pracę zarobkową na rzecz tego pracodawcy. Wydaje się, że w ustawie o spółce europejskiej dopuszczalne jest zgłoszenie do SZN nie tylko pracowników zatrudnionych w spółkach tworzących

spółkę europejską. Pośrednio tezę tę potwierdza treść art. 65 ust. 6 u.s.e., zgodnie z którym większość w SZN powinni stanowić pracownicy spółek uczestniczących, zainteresowanych spółek zależnych lub zakładów. Oznacza to, że w SZN mogą zasiadać również osoby niebędące pracownikami, ale nie mogą one stanowić większości. Identyczna regulacja znajduje się w ustawie o spółdzielni europejskiej. Pogląd ten potwierdza również regulacja zawarta w ustawach dotyczących spółki europejskiej i spółdzielni europejskiej, dopuszczająca jako członków SZN przedstawicieli ogólnokrajowych, reprezentatywnych – w rozumieniu ustawy z dnia 24 lipca 2015 roku o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz.U. 2015, poz. 1240; Dz.U. 2017, poz. 2371; Dz.U. 2018, poz. 1464 i 1608) – organizacji związkowych, niebędących pracownikami spółki (podmiotu) uczestniczącej.

Powyższe unormowania wynikają z delegacji przyznanej państwu członkowskim w pkt 19 preambuły i art. 3 ust. 2 dyrektywy 2001/86 oraz pkt 22 preambuły i art. 3 ust. 2 dyrektywy Rady z dnia 22 lipca 2003 roku (Dz.Urz. UE L 2003, nr 207, dalej: dyrektywa 2003/72). Zgodnie z treścią tej delegacji państwo może ustalić, iż w skład SZN wchodzi przedstawiciele związków zawodowych bez względu na to, czy są oni pracownikami spółki uczestniczącej (osoby prawnej) lub danej spółki zależnej lub oddziału (zainteresowanego zakładu).

Podobną delegację zawiera również dyrektywa 2017/1132 (art. 133 ust. 3 lit. a). Pomimo tego polski ustawodawca w przypadku spółki powstałej w wyniku transgranicznego połączenia zrezygnował z wykorzystania tej delegacji. W odróżnieniu od pozostałych ustaw dotyczących spółki europejskiej i spółdzielni europejskiej ustawa o spółce transgranicznej pomija w składzie SZN przedstawicieli reprezentatywnej organizacji związkowej niebędących pracownikami podmiotów uczestniczących. Pominięcie tego uregulowania budzi wątpliwości. Wydaje się, że w celu ujednoczenia obowiązującego stanu prawnego pożądane byłoby, aby w SZN spółki powstałej w wyniku transgranicznego połączenia znaleźli się także przedstawiciele związków zawodowych niebędący pracownikami podmiotów tworzących tę spółkę.

### **3. Wpływ pojęcia „pracownik” na gruncie ustaw dotyczących europejskich podmiotów gospodarczych na procedurę zawierania porozumienia w sprawie udziału pracowników w zarządzaniu**

W kontekście przedstawionych powyżej rozważań kluczowe wydaje się ustalenie sposobu rozumienia pojęcia „pracownik” użytego na gruncie ustaw dotyczących europejskich podmiotów gospodarczych. Terminem „pracownik” posługuje się ustawodawca w kwestii nie tylko powołania i składu SZN, ale też powołania i składu organu przedstawicielskiego, który jest uprawniony do uzyskiwania informacji i prowadzenia konsultacji, a także w aspekcie trybu wyłonienia osób do organu pracodawcy.

Przedstawiona powyżej regulacja dotycząca trybu wyłonienia SZN wprowadza uprzywilejowanie reprezentatywnych zakładowych organizacji związkowych zrzeszających

także inne niż pracownicy osoby wykonujące pracę zarobkową. Pojawia się pytanie, czy nowelizacja prowadzi do rozszerzenia zakresu podmiotowego współzarządzania europejskimi podmiotami gospodarczymi na osoby wykonujące pracę zarobkową inne niż pracownicy.

Rozważania w tym zakresie zostaną przedstawione w pierwszym rzędzie na przykładzie spółki europejskiej.

Warto podkreślić, że dyrektywa 2001/86 nie definiuje pojęcia „pracownik”, mimo że nim się posługuje. Polski ustawodawca, regulując poszczególne etapy procedury zawierania porozumienia w sprawie zaangażowania pracowników, również odwołuje się nieustannie do pojęcia „pracownik”, jednocześnie jednak je definiując w art. 58 ust. 4 u.s.e. W myśl tego artykułu pracownik to osoba uznawana za pracownika przez prawo danego państwa członkowskiego, które znajduje zastosowanie do stosunków pracy w spółce lub zakładzie zatrudniającym tę osobę. Podobna definicja terminu „pracownik” pojawia się w ustawach o spółdzielni europejskiej (art. 34 pkt 4) oraz o spółce transgranicznej (art. 2 ust. 8).

Z treści tych przepisów wyraźnie wynika odesłanie do prawa krajowego w celu zdefiniowania omawianego pojęcia. Wykładnia pojęcia „pracownik” na gruncie polskich ustaw dotyczących spółki europejskiej, spółdzielni europejskiej oraz spółki transgranicznej zawężona jest zatem do zatrudnienia na podstawie stosunku pracy.

Analiza szczegółowych rozwiązań dotyczących procedury zawierania porozumienia w sprawie udziału pracowników w zarządzaniu europejskimi podmiotami gospodarczymi przez pryzmat powyższej wykładni prowadzi do interesujących wniosków. Poniżej przedstawione zostaną, ze względu na obszerność zagadnienia, tylko wybrane przykłady, oparte przede wszystkim na regulacji dotyczącej spółki europejskiej. Omówienie wybranych problemów będzie zmierzało do ustalenia, czy rozwiązanie, na podstawie których formowany jest skład SZN, umożliwiają uwzględnienie oprócz pracowników także innych osób wykonujących pracę zarobkową.

Po pierwsze definicja pracownika z art. 2 k.p. obowiązuje na przykład przy ustalaniu ogólnej liczby pracowników zatrudnionych w spółce uczestniczącej w tworzeniu spółki europejskiej znajdującej się w Polsce. To rozwiązanie jest istotne dla ustalenia, ile osób z Polski znajdzie się w SZN. Ustawodawca przewiduje obowiązywanie reguły proporcjonalności przy wyłanianiu członków SZN. Wyłaniania są zatem proporcjonalnie do liczby pracowników zatrudnionych w poszczególnych państwach członkowskich (szerzej: Pawłowski 2008, s. 126 i n.).

Definicja pracownika zawarta w ustawie o spółce europejskiej prowadzi do wniosku, że nie powinno się wliczać do pracowników zatrudnionych w spółce uczestniczącej osób zatrudnionych na podstawie umów prawa cywilnego i samozatrudnionych. Prowadzi to do zmniejszenia grupy osób faktycznie zatrudnionych w spółce uczestniczącej i w konsekwencji do zmiany podziału miejsc w SZN pomiędzy państwa członkowskie. Mogłoby to doprowadzić do zmniejszenia liczby miejsc przypadających polskim przedstawicielom w SZN. Sposób obliczania stanu zatrudnienia wpływałby także na interpretację innych istotnych przepisów ustawy.

Ze względu na wagę zagadnienia należy w tym miejscu dodać, że podobne zasady dotyczą także organu przedstawicielskiego. Zgodnie z art. 90 ust. 1 u.s.e. członkowie organu przedstawicielskiego reprezentujący pracowników zatrudnionych w Rzeczypospolitej Polskiej są wybierani lub wyznaczeni w trybie podobnym jak członkowie SZN. Nie ma tutaj jedynie zastrzeżenia, że większość w SZN powinni stanowić pracownicy spółek uczestniczących, zainteresowanych spółek zależnych lub zakładów. Ponadto ta sama zasada proporcjonalności obowiązuje również przy podziale miejsc w organach spółki europejskiej pomiędzy pracowników z różnych państw członkowskich (art. 108).

Po drugie rozstrzygnięcia wymaga również, kogo reprezentuje wyłoniony zgodnie z powyższymi zasadami SZN. Wydawałoby się, że po dokonaniu zmian w kryteriach reprezentatywności zakładowych organizacji związkowych dokonujących wyłonienia członków SZN powinien reprezentować pracowników oraz inne osoby wykonujące pracę zarobkową. Ustawodawca, wbrew powyższej logice, w art. 68 ust. 3 u.s.e. wprost stwierdza, że członkowie SZN reprezentują ogół pracowników zatrudnionych w spółkach i zakładach mających wejść w skład spółki europejskiej. Prowadzi to do sytuacji, w której SZN w spółkach uczestniczących położonych na terenie Polski reprezentuje tylko osoby uznawane za pracowników w prawie polskim.

Po trzecie powstaje także pytanie, czy w porozumieniu w sprawie zaangażowania pracowników strony mogą uwzględnić inne niż pracownicy osoby wykonujące pracę zarobkową. Wydaje się, że tak, skoro kształtowaniu treści porozumienia w sprawie zaangażowania pracowników w spółce europejskiej towarzyszy autonomia stron. Wprost stanowi o tym art. 4 ust. 2 dyrektywy 2001/86. Polski ustawodawca w art. 82 u.s.e. stwierdza, iż „porozumienie określa w szczególności [...]”. Swoboda stron w kształtowaniu treści porozumienia posiada jednak pewne granice. Wyrażają się one przede wszystkim w minimalnej treści porozumienia wskazanej przez ustawodawcę. Obejmuje ona trzy elementy: informację i konsultację pracowniczą, uczestnictwo oraz tak zwane ogólne składniki. Powyższe elementy sformułowane są na tyle ogólnie, że nie powoduje to uchylecia w tym zakresie autonomii stron. Ponadto należy przyjąć, że ustawodawca wskazuje jedynie pewne minimum treści porozumienia. Wydawałoby się zatem, że dopuszczalne są postanowienia, które rozszerzają porozumienie na inne niż pracownicy osoby wykonujące pracę zarobkową.

## 4. Wnioski

Jak wynika z przeprowadzonych rozważań, nowelizacja ustawy o związkach zawodowych znalazła odniesienie także do ustawy o spółce europejskiej wprost zwłaszcza w trybie wyłonienia członków SZN. Analogiczne regulacje znajdują się w przepisach dotyczących spółdzielni europejskiej i spółki powstałej w wyniku transgranicznego połączenia. Powoduje to, że poniżej przedstawione wnioski dotyczą również tych dwóch europejskich podmiotów gospodarczych. W świetle bowiem istniejącej regulacji członków SZN wyznacza reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa w rozumieniu



ustawy o związkach zawodowych. Prowadzi to do wniosku, że wyłonienia członków SZN mogą dokonywać także inne niż pracownicy osoby wykonujące pracę zarobkową będące członkami reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej. Wątpliwości pojawiają się w zakresie biernego prawa wyborczego. Ustawy dotyczące europejskich podmiotów gospodarczych różnią się między sobą w zakresie stosownej regulacji. W ustawie o spółce transgranicznej pominięto uregulowanie, obecne w spółce europejskiej i spółdzielni europejskiej, umożliwiające osobom niebędącym pracownikami podmiotów tworzących spółkę znalezienie się w składzie SZN. W tym zakresie istnieje zatem potrzeba ujednoczenia obowiązującego stanu prawnego.

Pozostałe szczegółowe rozwiązania przewidziane w ustawach dotyczących europejskich podmiotów gospodarczych wywołują kolejne wątpliwości interpretacyjne. Powodowane są one tym, iż na gruncie powyższych ustaw definicję pojęcia „pracownik” oparto na prawie danego państwa członkowskiego znajdującego zastosowanie do stosunków pracy w spółce lub zakładzie zatrudniających tę osobę. Jak pokazują analizowane powyżej unormowania, nie są one dostosowane do zmian, jakie wprowadziła nowelizacja ustawy o związkach zawodowych.

Istotnym problemem jest to, że istniejąca definicja pojęcia „pracownik”, nieuwzględniająca innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową, może negatywnie wpływać na liczbę miejsc przedstawicieli polskich w SZN, która jest uzależniona od ogólnej liczby pracowników w spółkach uczestniczących. Od tej definicji zależy także liczba miejsc w organie reprezentującym pracowników utworzonym na mocy porozumienia w sprawie zaangażowania pracowników (organie przedstawicielskim) oraz w organach spółki.

Wątpliwości budzi także sformułowanie ustawodawcy, iż SZN reprezentuje ogół pracowników zatrudnionych w spółkach. Biorąc pod uwagę obowiązującą definicję pojęcia „pracownik” mogłoby to sugerować, że SZN w spółkach uczestniczących położonych na terenie Polski reprezentuje tylko osoby, które mają nawiązany stosunek pracy.

W celu usunięcia powyższych niejasności i dostosowania do zmian wprowadzonych ustawą o związkach zawodowych należałoby dokonać nowelizacji ustaw dotyczących udziału pracowników w europejskich podmiotach gospodarczych. Najbardziej pożądanym wydaje się, aby ustawodawca na nowo zdefiniował pojęcie „pracownik” w europejskich podmiotach gospodarczych. Wówczas definicja ta powinna wykraczać poza zatrudnienie na podstawie stosunku pracy. Powstaje jednak wątpliwość, jak określić granice pojęcia „zatrudnienie”. Wydaje się, że w mniejszym stopniu warta rozważenia jest koncepcja zmiany trybu wyłonienia członków SZN i przekazania prawa wyboru pracownikom. Podobny tryb wyboru rad pracowników przewidział ustawodawca na gruncie ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 roku o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. 2006, nr 79, poz. 550 ze zm.). Jedną z licznych wad tych uregulowań, podnoszonych już w literaturze, jest jednak wyłonienie słabych ciał przedstawicielskich (Skupień 2013, s. 198; Hajn 2017, s. 587 i n.).

## Bibliografia

- Blanpain R. (2002) *Involvement of Employees in the European Union*, The Hague.
- Galicki R. (2012) *Reprezentatywność związków zawodowych w procesie zawierania układów zbiorowych pracy* [w:] Z. Hajn (red.), *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy*, Warszawa.
- Giedrewicz-Niewińska A. (2015) *Uczestnictwo pracowników w spółce europejskiej*, Warszawa.
- Goździewicz G. (2019) [w:] W. Muszalski (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Legalis.
- Grzebyk P., Pisarczyk Ł. (2019) *Krajobraz po reformie. Zbiorowa reprezentacja praw i interesów zatrudnionych niebędących pracownikami*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 1.
- Hajn Z. (2017) *Inicjowanie i organizacja wyborów członków rady pracowników* [w:] M. Szablowska-Juckiewicz, B. Rutkowska, A. Napiórkowska (red.), *Tendencje rozwojowe indywidualnego i zbiorowego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Grzegorza Goździewicza*, Toruń.
- Lekston M. (2019) [w:] K.W. Baran (red.), *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, Warszawa.
- Niedzielska K. (2005) *Partycypacja pracowników w spółce europejskiej z siedzibą w Polsce – etap negocjacyjny*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 5.
- Pawłowski S. (2008) [w:] S. Pawłowski, J. Stelina, A. Wowerka, M. Zieleniecki, *Ustawa o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej z komentarzem*, Gdańsk.
- Pliszkievicz M., Seweryński M. (1996), *Problemy reprezentatywności prawnej w zbiorowych stosunkach pracy* [w:] E. Sobótko, M. Pliszkievicz, *Reprezentatywność partnerów społecznych w zbiorowych stosunkach pracy*, Warszawa.
- Skupień D. (2013) *Wpływ związków zawodowych na powołanie i działanie niezwiązkowych organów przedstawicielskich* [w:] G. Uścińska (red.), *Prawo pracy. Refleksje i poszukiwania. Księga jubileuszowa Profesora Jerzego Wratnego*, Warszawa.
- Skupień D. (2018) *Pojęcie pracownika na gruncie dyrektywy o europejskich radach zakładowych* [w:] J. Stelina, J. Szmit (red.), *Zbiorowe prawo zatrudnienia*, Warszawa.
- Stelina J. (2013) *Europejskie rady zakładowe z polskiej perspektywy* [w:] G. Uścińska (red.), *Prawo pracy. Refleksje i poszukiwania. Księga jubileuszowa Profesora Jerzego Wratnego*, Warszawa.
- Wąsowska M. (2007) *Uczestnictwo pracowników w świetle przepisów dyrektywy 2005/56/WE w sprawie transgranicznego łączenia się spółek kapitałowych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 9.
- Wratny J. (2012) *Problem reprezentatywności związków zawodowych w zakładzie pracy. Więcej pragmatyzmu czy demokracji?*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 3.
- Wratny J. (2019) *Fenomen partycypacji pracowniczej w nurcie przemian stosunków pracy*, Warszawa.
- Wrocławska T. (2012) *Pojęcie zakładowej organizacji związkowej* [w:] Z. Hajn (red.), *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy*, Warszawa.

## Orzecznictwo

Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 23 października 2001 roku, K 22/01, OTK 2001, nr 7, poz. 215.

## **Polskie akty prawne**

- Ustawa z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych, Dz.U. 2019, poz. 263 tekst jedn.
- Ustawa z dnia 4 marca 2005 roku o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej, Dz.U. 2018, poz. 2036 tekst jedn. ze zm.
- Ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 roku o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, Dz.U. 2006, nr 79, poz. 550 ze zm.
- Ustawa z dnia 22 lipca 2006 roku o spółdzielni europejskiej, Dz.U. 2018, poz. 2043 tekst jedn.
- Ustawa z dnia 25 kwietnia 2008 roku o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek, Dz.U. 2019, poz. 2384 tekst jedn.
- Ustawy z dnia 24 lipca 2015 roku o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego, Dz.U. 2015, poz. 1240; Dz.U. 2017, poz. 2371; Dz.U. 2018, poz. 1464 i 1608; Dz.U. 2018, poz. 2232 tekst jedn. ze zm.
- Ustawa z dnia 5 lipca 2018 roku o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2018, poz. 1608.

## **Dyrektywy europejskie**

- Dyrektywa 2001/86/WE Rady z dnia 8 października 2001 roku uzupełniająca statut spółki europejskiej w odniesieniu do uczestnictwa pracowników, Dz.Urz. UE L 2001, nr 294.
- Dyrektywa 2003/72/WE Rady z dnia 22 lipca 2003 roku uzupełniająca statut spółdzielni europejskiej w odniesieniu do zaangażowania pracowników, Dz.Urz. UE L 2003, nr 207.
- Dyrektywa 2005/56/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 26 października 2005 roku w sprawie transgranicznego łączenia się spółek kapitałowych, Dz.Urz. UE L 2005, nr 310.
- Dyrektywy 2017/1132 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 14 czerwca 2017 roku w sprawie niektórych aspektów prawa spółek, Dz.Urz. UE. L 2017, nr 169.