

Decyzja
Prezydium KK
nr 141/22

ws. opinii do ustawy o zmianie ustawy - Kodeks spółek handlowych
oraz niektórych innych ustaw

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” podtrzymuje swoje uwagi wyrażone w opinii L. dz.: PBE/97465/654/2022 z dnia 25 sierpnia 2022 r. do projektu z dnia 1 lipca 2022 r. ustawy o zmianie ustawy – Kodeks spółek handlowych oraz niektórych innych ustaw.

W przywołanej opinii NSZZ „Solidarność” wskazywała, iż „W projekcie, określone uprawnienia mają przysługiwać przedstawicielom pracowników, a w sytuacji braku takich przedstawicieli – pracownikom. Brak jest jednak wskazania jak należy rozumieć wyrażenie „przedstawiciele pracowników”. Natomiast w uzasadnieniu do projektu (str. 53) znajduje się informacja, iż projektodawca przyjął założenie uchwalenia odrębnej ustawy w sprawie uczestnictwa pracowników w zakresie wszystkich operacji transgranicznych”.

W zestawieniu uwag zgłoszonych w trakcie konsultacji publicznych i opiniowania do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks spółek handlowych oraz niektórych innych ustaw (UC123) (projekt z dnia 1 lipca 2022 r.) sporządzonych na dzień 12 października 2022 r. w stanowisku Ministerstwa Sprawiedliwości zostało wskazane, iż kwestie związane z uczestnictwem pracowników zostaną uregulowane w odrębnym projekcie, tj. projekcie ustawy o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek (UC109) procedowanego przez Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej. Poprzez uczestnictwo pracowników, zgodnie z art. 1 ust. 2 projektu (UC109) należy rozumieć:

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

Projekt (UC109) o przedstawicielach pracowników mówi w kontekście ustalania regulaminu komisji wyborczej do wyborów członków specjalnego zespołu negocjacyjnego. Projekt (UC109) posługuje się pojęciem przedstawiciel pracowników w kontekście przedstawiciela pracowników w radzie nadzorczej albo radzie dyrektorów spółki powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek. Projekt (UC109) nie reguluje kwestii udziału przedstawicieli pracowników w trakcie procesu „operacji transgranicznych”, dla celów wskazanych w dodawanym art. 86e dyrektywy 2019/2121. Projekt nie definiuje „przedstawicieli pracowników” tj. jakie dokładnie podmioty są uprawnione do otrzymania sprawozdania, jakie dokładnie podmioty mogą złożyć opinię do tej części sprawozdania która przedstawia skutki jakie dla pracowników będzie miała operacja transgraniczna.

Jak wskazano w zestawieniu uwag, NSZZ „Solidarność” nie zgłosiła uwag do projektu ustawy o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek (UC109). Należy wskazać, iż opiniując wskazany projekt ustawy NSZZ „Solidarność” nie mogła znać jeszcze projektu (UC123), gdyż ten został przekazany do konsultacji dopiero w sierpniu 2022 r. Przyjęty przez ministerstwa sposób procedowania – znaczne przesunięcie w czasie opiniowania projektów implementujących dyrektywę - uniemożliwił Związkowi już w styczniu 2022 r. całościową ocenę przyjętych rozwiązań

W stanowisku Ministerstwa Sprawiedliwości jest również odniesienie się do pojęcia „przedstawicieli pracowników”, ze wskazaniem, iż w obecnym stanie prawnym w przepisach o połączeniach transgranicznych (tj. art. 516² § 3 KSH) pojęcie to występuje i należy je interpretować zgodnie z dotychczasową praktyką. Art. 2 pkt. 9 ustawy z dnia 25 kwietnia 2008 r. o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek (Dz. U. z 2019 r. poz. 2384) zawiera definicję przedstawiciela pracowników. Ustawa ta jednak - zgodnie z art. 60 projektu (UC109) - ma utracić moc. Projekt (UC109) nie zawiera definicji przedstawiciela pracowników. Tym samym, po utracie mocy ustawy z dnia 25 kwietnia 2008 r. o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek zabraknie wskazówki o sposobie interpretowania pojęcia przedstawiciela pracowników, gdyż wskazana zasada dotychczasowej praktyki, po zmianie przepisów, nie będzie już miała zastosowania.

W prawie polskim nie ma jednolitej definicji przedstawicieli pracowników. W kodeksie pracy, co do zasady przedstawiciel pracowników występuje w sytuacji gdy przepis wymaga zawarcia porozumienia a u pracodawcy nie działają związki zawodowe. Wyjątkiem

jest art. 237^{13a} Kodeksu pracy stanowiący, iż przedstawiciele pracowników, o których mowa w art. 237^{1a} i art. 237¹², są wybierani przez zakładowe organizacje związkowe, a jeżeli u pracodawcy takie organizacje nie działają - przez pracowników, w trybie przyjętym w zakładzie pracy. Natomiast w ustawie o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji przedstawicielem pracowników jest członek rady pracowników.

W tym miejscu warto przypomnieć, iż jednym z celów dyrektywy 2019/2121 jest zrównoważenie prawa spółek do przekształcania, łączenia i podziału ponad granicami z odpowiednią ochroną pracowników, wierzycieli i wspólników. Nie bez przyczyny do kwestii przedstawicieli pracowników odnosi się motyw 27 dyrektywy, wprost wskazując zakres przedmiotowy przedstawicieli pracowników. Bez właściwego uregulowania tej kwestii – wskazania przedstawicieli pracowników - nie jest możliwe zapewnienie celu dyrektywy – zwiększenia ochrony pracowników w procesie „operacji transgranicznych”. A tym samym dyrektywa 2019/2121 nie będzie właściwie i w pełni implementowana

Mimo, iż kwestie związane z implementacją dyrektywy 2019/2121 prowadzone są przez dwa ministerstwa: Ministerstwo Sprawiedliwości i Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, to Ministerstwo Sprawiedliwości jako główny podmiot prowadzący powinien nadzorować spójność i zgodność z dyrektywą 2019/2121 przyjętych rozwiązań. A w przypadku luk - podjąć niezbędne działania w celu zapewnienia pełnej implementacji dyrektywy. W tym celu w części dotyczącej kwestii transgranicznych, w Kodeksie spółek handlowych powinna zostać dodana definicja przedstawicieli pracowników, uwzględniająca wskazówki zawarte w motywie 27 dyrektywy 2019/2121.

Ponadto, w dodawanym art. 580⁵ KSH, § 5 stanowi niemal literalne powtórzenie art. 86d ust. 5 dyrektywy 2019/2121. Motyw 13 dyrektywy 2019/2121 wskazuje, iż w sprawozdaniu należy wyjaśnić wpływ proponowanej operacji transgranicznej na sytuację w zakresie zatrudnienia. W szczególności w sprawozdaniu należy wyjaśnić, czy nastąpi istotna zmiana warunków zatrudnienia określonych w przepisach, układach zbiorowych lub ponadnarodowych porozumieniach spółek oraz w lokalizacji miejsc prowadzenia działalności przez spółki, takich jak lokalizacja siedziby zarządu. Ponadto w sprawozdaniu należy uwzględnić informacje na temat organu zarządzającego oraz w stosownych przypadkach, personelu, wyposażenia, lokali i aktywów przed rozpoczęciem operacji transgranicznej i po tej operacji, a także prawdopodobnych zmian organizacji pracy, wynagrodzeń, lokalizacji konkretnych stanowisk i przewidywanych konsekwencji dla pracowników zajmujących takie stanowiska, jak również na temat dialogu społecznego na poziomie spółki obejmującego, w stosownych przypadkach, reprezentację pracowników

na szczeblu zarządu. W sprawozdaniu należy również wyjaśnić, w jaki sposób zmiany te miałyby wpływ na wszystkie spółki zależne danej spółki. Motyw (15) wskazuje, iż informacje ujawniane przez spółkę powinny być wyczerpujące i powinny umożliwić zainteresowanym podmiotom dokonanie oceny skutków planowanej operacji transgranicznej. Zaproponowany w dodawanym art. 580⁵ § 5 zakres informacji dla pracowników jest zbyt ogólnikowy i nie realizuje wskazanego w motywie 13 zakresu informacji który powinien zostać przekazany pracownikom.

Gdańsk, 15 listopada 2022 r.

Prezydium KK
NSZZ „Solidarność”

SEKRETARZ
KK NSZZ „Solidarność”

Ewa Zydorek