

Od: info <info@mrips.gov.pl>
Wysłano: środa, 5 stycznia 2022 11:36
Do: legislacja@solidarnosc.org.pl
Temat: Pismo z MRiPS, Symbol: DDP-I.0210.1.2021.AŚK [KWRID: 1108207]
Załączniki: PROJEKT USTAWY O UCZESTNICTWIE.DOCX; UZASADNIENIE_PROJEKT UST.UCZESTNICTWO.DOCX; OSR_PROJEKT UST.UCZESTNICTWO.DOC; TABELA ZGODNOSCI_PROJEKT UST.UCZESTNICTWO.DOCX; ODWROCONA TABELA ZGODNOSCI_PROJEKT UST.UCZESTNICTWO.DOCX; 0210.228.2021 PARAF.A.DOC.XADES; UCZESTNICTWO OSR_23_12_2021.DOC.XADES; UCZESTNICTWO_UZASADNIENIE 23_12_2021.DOCX.XADES; USTAWA O UCZESTNICTWIE 23_12_2021.DOCX.XADES; PISMO PRZEWODNIE OPINIOWANIE ZWIĄZKI ZAWODOWE.NW.DOCX; PISMO PRZEWODNIE OPINIOWANIE ZWIĄZKI ZAWODOWE.NW.DOCX.XADES

Kategorie: Legislacja

Dzień dobry,
Otrzymałeś pismo wysyłane automatycznie z systemu eDok z MRiPS.

Informacje o otrzymanym piśmie:

Symbol pisma: DDP-I.0210.1.2021.AŚK
Data pisma: 2021-12-29
Dotyczy: Uzgodnienia, konsultacje i opiniowanie projektu ust.o uczestnictwie
Osoba do kontaktu: Katarzyna Kaczmarska (Główny specjalista)
Telefon: 22 461 61 58

Informacje o sprawie z której pismo zostało wysłane:

Symbol sprawy: DDP-I.0210.1.2021.AŚK
Dotyczy: Rządowy proces legislacyjny projektu ustawy o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek
Symbol komórki: DDP-I
Nazwa komórki: Wydział Prawno-Legislacyjny
Osoba prowadząca sprawę: Anna Świątek-Kolera (Naczelnik wydziału)
Telefon: 22 661 16 24

(See attached file: PROJEKT USTAWY O UCZESTNICTWIE.DOCX)(See attached file: UZASADNIENIE_PROJEKT UST.UCZESTNICTWO.DOCX)(See attached file: OSR_PROJEKT UST.UCZESTNICTWO.DOC)(See attached file: TABELA ZGODNOSCI_PROJEKT UST.UCZESTNICTWO.DOCX)(See attached file: ODWROCONA TABELA ZGODNOSCI_PROJEKT UST.UCZESTNICTWO.DOCX)(See attached file: 0210.228.2021 PARAF.A.DOC.XADES)(See attached file: UCZESTNICTWO OSR_23_12_2021.DOC.XADES)(See attached file: UCZESTNICTWO_UZASADNIENIE 23_12_2021.DOCX.XADES)(See attached file: USTAWA O UCZESTNICTWIE 23_12_2021.DOCX.XADES)(See attached file: PISMO PRZEWODNIE OPINIOWANIE ZWIĄZKI ZAWODOWE.NW.DOCX)(See attached file: PISMO PRZEWODNIE OPINIOWANIE ZWIĄZKI ZAWODOWE.NW.DOCX.XADES)



MINISTER
Rodziny i Polityki Społecznej

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

Marlena Maląg

DDP-I.0210.1.2021.AŚK

według rozdzielnika

Szanowni Państwo,

działając na podstawie art. 19 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 263 oraz z 2021 r. poz. 1666), w załączeniu przekazuję **projekt ustawy o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek.**

Jednocześnie informuję, że ww. projekt jest dostępny na stronie Biuletynu Informacji Publicznej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny (numer UC109).

Zwracam się z prośbą o przedstawienie opinii względem ww. projektu **ustawy w terminie 30 dni od dnia otrzymania niniejszego pisma**, a w przypadku zgłoszenia uwag – przekazanie ich również w wersji edytowalnej na adres e-mail: sekretariat.DDP@mrips.gov.pl.

Nieprzedstawienie opinii w wyznaczonym terminie pozwolę sobie uznać za rezygnację z prawa jej wyrażenia.

Z poważaniem,

Minister Rodziny i Polityki Społecznej

Marlena Maląg

/-podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym/



**POLSKI
ŁĄD**

Plan rozwoju na
najbliższą dekadę
gov.pl/polski-lad

Otrzymują:

1. Pan Piotr Duda – Przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”;
2. Pan Andrzej Radzikowski – Przewodniczący Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych;
3. Pani Dorota Gardias – Przewodnicząca Forum Związków Zawodowych.

U S T A W A

z dnia 2022 r.

o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek ^{1) 2)}

Rozdział 1

Przepisy ogólne

Art. 1. Ustawa określa prawa, obowiązki oraz formy uczestnictwa pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek.

2. Uczestnictwo, o którym mowa w ust. 1, obejmuje następujące formy:

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

Art. 2. Ilekroć w ustawie jest mowa o:

- 1) danych identyfikacyjnych – należy przez to rozumieć:
 - a) firmę spółki przekształcanej, jej spółki zależnej lub zakładu oraz ich siedzibę, a jeżeli posiadają one numer identyfikacyjny lub są zarejestrowane w rejestrze – także ten numer identyfikacyjny lub numer w rejestrze,

¹⁾Niniejsza ustawa w zakresie swojej regulacji wdraża dyrektywę 2019/2121 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 27 listopada 2019 r. zmieniającą dyrektywę (UE) 2017/1132 w odniesieniu do transgranicznego przekształcenia, łączenia i podziału spółek (Dz. U. L 321 z 12.12.2019, str. 1-44).

²⁾Niniejszą ustawą:

1) zmienia się:

- a) ustawę z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników,
 - b) ustawę z dnia 10 czerwca 2016 r. o Bankowym Funduszu Gwarancyjnym, systemie gwarantowania depozytów oraz przymusowej restrukturyzacji,
- 2) uchyla się ustawę z dnia 25 kwietnia 2008 r. o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek.

- b) firmę spółki łączącej się, jej spółki zależnej lub zakładu oraz ich siedzibę, a jeżeli posiadają one numer identyfikacyjny lub są zarejestrowane w rejestrze – także ten numer identyfikacyjny lub numer w rejestrze,
 - c) firmę spółki dzielonej, jej spółki zależnej lub zakładu oraz ich siedzibę, a jeżeli posiadają one numer identyfikacyjny lub są zarejestrowane w rejestrze – także ten numer identyfikacyjny lub numer w rejestrze;
- 2) państwie członkowskim – należy przez to rozumieć państwo członkowskie Unii Europejskiej lub państwo członkowskie Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) – strony umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym;
 - 3) państwie członkowskim przeznaczenia – należy przez to rozumieć państwo członkowskie, w którym spółka przekształcona zostaje zarejestrowana w wyniku przekształcenia transgranicznego;
 - 4) państwie członkowskim wyjścia – należy przez to rozumieć państwo członkowskie, w którym spółka jest zarejestrowana przed przekształceniem transgranicznym;
 - 5) pracodawcy – należy przez to rozumieć pracodawcę w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 oraz z 2021 r. poz. 1162);
 - 6) pracownikowi – należy przez to rozumieć osobę, o której mowa w art. 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy;
 - 7) reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej – należy przez to rozumieć organizację, o której mowa w art. 25³ ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 263 oraz z 2021 r. poz. 1666), reprezentatywną w dniu rozpoczęcia postępowania zmierzającego do utworzenia specjalnego zespołu negocjacyjnego;
 - 8) spółce dzielonej – należy przez to rozumieć spółkę, która przenosi cały majątek lub część majątku na spółkę lub spółki, o których mowa w art. 528 § 1¹ ustawy z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych (Dz. U. z 2020 r. poz. 1526 i 2320 oraz z 2021 r. poz. 2052);
 - 9) spółce powstałej w wyniku połączenia transgranicznego spółek – należy przez to rozumieć spółkę utworzoną na zasadach określonych w art. 491 § 1¹ ustawy z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych;
 - 10) spółce powstałej w wyniku podziału transgranicznego – należy przez to rozumieć spółkę utworzoną w wyniku transgranicznego podziału, o którym mowa w art. 528 § 1¹ ustawy z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych;

- 11) spółce przekształcanej – należy przez to rozumieć spółkę, która zmienia formę prawną w wyniku przekształcenia transgranicznego, o którym mowa w art. 551 § 1¹ ustawy z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych;
- 12) spółce przekształconej – należy przez to rozumieć spółkę, która zmieniła formę prawną w wyniku przekształcenia transgranicznego, o którym mowa w art. 551 § 1¹ ustawy z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych;
- 13) spółce łączącej się – należy przez to rozumieć spółkę, która uczestniczy w utworzeniu spółki powstałej w wyniku połączenia transgranicznego, o którym mowa w art. 491 § 1¹ ustawy z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych;
- 14) spółce zależnej – należy przez to rozumieć spółkę, na którą inna spółka wywiera dominujący wpływ w rozumieniu art. 4 ustawy z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1832);
- 15) właściwym organie spółki – należy przez to rozumieć organ zarządzający albo administrujący spółki, stosownie do przepisów prawa, któremu ta spółka podlega;
- 16) zainteresowanej spółce zależnej lub zakładzie – należy przez to rozumieć spółkę zależną lub zakład spółki:
 - a) przekształcanej, które mają się stać spółką zależną lub zakładem spółki powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia,
 - b) łączącej się, które mają się stać spółką zależną lub zakładem spółki powstałej w wyniku transgranicznego połączenia,
 - c) dzielonej, które mają się stać spółką zależną lub zakładem spółki powstałej w wyniku transgranicznego podziału spółek;
- 17) zakładzie – należy przez to rozumieć zakład, o którym mowa w art. 58 pkt 2 ustawy z dnia 4 marca 2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej (Dz. U. z 2018 r. poz. 2036 oraz z 2019 r. poz. 1798).

Rozdział 2

Specjalny zespół negocjacyjny

Art. 3. 1. Zadaniem specjalnego zespołu negocjacyjnego jest zawarcie porozumienia z właściwym organem spółki:

- 1) przekształcanej w sprawie uczestnictwa pracowników w spółce przekształconej,
- 2) łączącej się w sprawie uczestnictwa pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia spółek,

3) dzielonej w sprawie uczestnictwa pracowników w spółce powstałej w wyniku podziału transgranicznego

– zwanego dalej „porozumieniem”.

2. Specjalny zespół negocjacyjny reprezentuje pracowników zatrudnionych w spółce przekształcanej, w spółce łączącej się, lub w spółce dzielonej oraz w zainteresowanej spółce zależnej lub zakładzie.

3. W przypadku podjęcia uchwały, o której mowa w art. 31 pkt 1, nie powołuje się specjalnego zespołu negocjacyjnego.

Art. 4. Członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego są wybierani lub wyznaczeni w każdym państwie członkowskim zgodnie z prawem tego państwa członkowskiego.

Art. 5. Specjalny zespół negocjacyjny powołuje się niezwłocznie po ujawnieniu lub udostępnieniu przez właściwy organ spółki:

- 1) przekształcanej – planu przekształcenia transgranicznego;
- 2) łączącej się – planu połączenia transgranicznego;
- 3) dzielonej – planu podziału transgranicznego.

Art. 6. 1. Właściwy organ spółki przekształcanej, spółki łączącej się lub spółki dzielonej i określa dzień rozpoczęcia postępowania zmierzającego do utworzenia specjalnego zespołu negocjacyjnego, informując o tym pracowników w sposób przyjęty w spółce.

2. W przypadku transgranicznego połączenia, dzień rozpoczęcia postępowania zmierzającego do utworzenia specjalnego zespołu negocjacyjnego powinien być ten sam dla wszystkich spółek łączących się.

Art. 7. 1. Właściwy organ spółki przekształcanej, spółki łączącej się lub spółki dzielonej ustala na dzień rozpoczęcia postępowania zmierzającego do utworzenia specjalnego zespołu negocjacyjnego:

- 1) liczbę pracowników zatrudnionych w Rzeczypospolitej Polskiej, w celu ustalenia liczby miejsc w specjalnym zespole negocjacyjnym, o której mowa w art. 8, przypadającej tym pracownikom;
- 2) liczbę pracowników zatrudnionych w każdej spółce i zakładzie w Rzeczypospolitej Polskiej, w celu dokonania podziału miejsc w specjalnym zespole negocjacyjnym, o którym mowa w art. 9.

2. Przy ustalaniu liczby pracowników uwzględnia się zarówno osoby zatrudnione w pełnym, jak i niepełnym wymiarze czasu pracy w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy.

Uwzględnia się wszystkie osoby pozostające w stosunku pracy – również te, których nieobecność w pracy jest usprawiedliwiona, niezależnie od przyczyny i czasu jej trwania.

Art. 8. 1. Na każdą grupę pracowników zatrudnionych w danym państwie członkowskim, obejmującą 10% liczby pracowników zatrudnionych ogółem w spółce przekształcanej, spółkach łączących się lub spółce dzielonej oraz zainteresowanej spółki zależnej lub zakładu we wszystkich państwach członkowskich, przypada jedno miejsce w specjalnym zespole negocjacyjnym.

2. W przypadku gdy liczba pracowników zatrudnionych w danym państwie członkowskim jest:

- 1) mniejsza od liczby stanowiącej 10% liczby pracowników zatrudnionych ogółem, jedno miejsce w specjalnym zespole negocjacyjnym przypada w tym państwie na grupę pracowników liczącą mniej niż 10% liczby pracowników zatrudnionych ogółem;
- 2) większa od liczby stanowiącej 10% liczby pracowników zatrudnionych ogółem, jedno miejsce w specjalnym zespole negocjacyjnym przypada na każdą następną grupę pracowników rozpoczynającą tworzenie kolejnej grupy pracowników liczącej 10% liczby pracowników zatrudnionych ogółem.

Art. 9. Podziału miejsc w specjalnym zespole negocjacyjnym, przypadających pracownikom zatrudnionym w spółce przekształcanej, spółce łączącej się, spółce dzielonej, zainteresowanej spółce zależnej lub zakładzie z danego państwa członkowskiego, dokonuje się między tymi podmiotami, stosownie do wielkości zatrudnienia w każdym z nich 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. 10. 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, o których mowa w art. 2 pkt 1;
- 2) liczbie miejsc w tym zespole przypadających pracownikom zatrudnionym w Rzeczypospolitej Polskiej, ustalonej zgodnie z art. 8;
- 3) liczbie miejsc w tym zespole przypadających na każdą spółkę i zakład, ustalonej zgodnie z art. 9.

Art. 11. Jeżeli spółka łącząca się, przekształcana i dzielona utraci osobowość prawną z dniem rejestracji spółki powstałej w wyniku transgranicznego połączenia spółek, pracownicy takiej spółki zachowują prawo wyznaczenia lub wyboru członków specjalnego zespołu negocjacyjnego.

Art. 12. 1. Członków specjalnego zespołu negocjacyjnego wyznacza zakładowa organizacja związkowa. Przepisy art. 25³ ust. 6 i 7 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych stosuje się odpowiednio.

2. Członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego są wyznaczani spośród pracowników spółek, 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.

3. Jeżeli u pracodawcy działa więcej niż jedna reprezentatywna organizacja związkowa, wyłaniają one wspólną reprezentację w celu wyznaczenia członków specjalnego zespołu negocjacyjnego.

4. Zakładowa organizacja związkowa albo wspólna reprezentacja, o której mowa w ust. 3, niezwłocznie zawiadamia właściwy organ spółki o ustaleniu składu specjalnego zespołu negocjacyjnego. Jednocześnie z wyznaczeniem członków specjalnego zespołu negocjacyjnego można wyznaczyć trzech członków rezerwowych.

5. Członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego są wyznaczani w terminie 14 dni od dnia rozpoczęcia postępowania zmierzającego do utworzenia specjalnego zespołu negocjacyjnego przez reprezentatywną zakładową organizację związkową albo przez wspólną reprezentację, o której mowa w ust. 3.

6. Jeżeli 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, o której mowa w ust. 3, nie wyznaczy w terminie członków specjalnego zespołu negocjacyjnego,
- 4) nie zostanie wyłoniona wspólna reprezentacja, o której mowa w ust. 3,

– członków specjalnego zespołu negocjacyjnego wybiera ogół pracowników na zasadach, o których mowa w art. 13 i art. 14, spośród kandydatów zgłoszonych na piśmie przez pracowników zatrudnionych w spółkach i zakładach, o których mowa w art. 7.

7. 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. 13. 1. Właściwy organ spółki przekształcanej, spółki łączącej się, spółki dzielonej, zainteresowanej spółki zależnej lub kierownictwo zakładu, organizuje wybory członków specjalnego zespołu negocjacyjnego przez ogół pracowników oraz powiadamia pracowników o:

- 1) terminie i sposobie przeprowadzenia wyborów,
 - 2) terminie zgłoszenia kandydatów na członków specjalnego zespołu negocjacyjnego
- w sposób przyjęty w tej spółce.

2. Powiadomienie, o którym mowa w ust. 1, następuje nie później niż na 30 dni przed dniem wyborów, a termin zgłoszenia kandydatów na członków specjalnego zespołu negocjacyjnego wynosi 21 dni od dnia powiadomienia, o którym mowa w ust. 1.

3. Wybory członków specjalnego zespołu negocjacyjnego przeprowadza komisja wyborcza.

4. Skład i zasady powoływania oraz tryb działania komisji wyborczej określa regulamin ustalony przez właściwy organ spółki i uzgodniony z pracownikami wyłonionymi w trybie przyjętym w tej spółce. Właściwy organ spółki przedstawia projekt regulaminu pracownikom, wyłonionym w trybie obowiązującym w tej spółce, w terminie 5 dni od dnia powiadomienia, o którym mowa w ust. 1. 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.

5. W przypadku niezgodnienia regulaminu w terminie 7 dni od dnia przekazania jego projektu, regulamin ustala właściwy organ spółki, uwzględniając ustalenia dokonane w trakcie jego uzgadniania.

6. 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, o którym mowa w ust. 4.

7. Czynne prawo wyborcze przysługuje każdemu pracownikowi.

8. Bierne prawo wyborcze przysługuje każdemu pracownikowi 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, radcy prawnego oraz członków komisji wyborczej.

9. Wybory są bezpośrednie i tajne.

10. Wybory są ważne, jeżeli wzięło w nich udział co najmniej 50% pracowników. Przy ustalaniu liczby pracowników, przepis art. 7 ust. 2 stosuje się.

11. W przypadku gdy w wyborach nie wzięło udziału co najmniej 50% pracowników przeprowadza się ponowne wybory, spośród dotychczas zgłoszonych kandydatów, które są ważne bez względu na liczbę uczestniczących w nich pracowników. O terminie ponownych wyborów, przypadającym nie później niż 90 dni od dnia rozpoczęcia postępowania zmierzającego do utworzenia specjalnego zespołu negocjacyjnego, właściwy organ spółki zawiadamia pracowników z 10 dniowym wyprzedzeniem.

12. Przepisów ust. 1–11 nie stosuje się, gdy członków specjalnego zespołu negocjacyjnego wyznaczyła reprezentatywna organizacja związkowa albo wspólna reprezentacja, o której mowa w art. 12 ust. 3.

Art. 14. 1. W skład specjalnego zespołu negocjacyjnego wchodzi kandydaci, którzy otrzymają kolejno największą liczbę głosów.

2. 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.

3. Komisja wyborcza niezwłocznie zawiadamia właściwy organ spółki o ustaleniu składu specjalnego zespołu negocjacyjnego.

Art. 15. Członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego reprezentują ogół pracowników zatrudnionych w spółkach i zakładach, o których mowa w art. 9.

Art. 16. 1. 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, o których mowa

w art. 9, na dzień złożenia wniosku. Przy ustalaniu liczby pracowników, przepis art. 7 ust. 2 stosuje się.

2. 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. 17. 1. Właściwy organ spółki przekształcanej, spółki łączącej się oraz spółki dzielonej, niezwłocznie informuje pracowników o imieniu i nazwisku osób wyznaczonych lub wybranych na członków specjalnego zespołu negocjacyjnego, z zachowaniem zasad ochrony danych osobowych.

2. Właściwy organ spółki łączącej się niezwłocznie informuje o imieniu i nazwisku osób wyznaczonych lub wybranych na członków specjalnego zespołu negocjacyjnego właściwy organ spółki łączącej się z innego państwa członkowskiego.

Art. 18. 1. W terminie 14 dni od dnia otrzymania informacji o wyznaczeniu lub wyborze członków specjalnego zespołu negocjacyjnego, właściwy organ spółki przekształcanej, spółki łączącej się lub spółki dzielonej zwołuje pierwsze zebranie tego zespołu w celu zawarcia porozumienia.

2. Specjalny zespół negocjacyjny wybiera ze swojego grona przewodniczącego oraz uchwała wewnętrzny regulamin.

3. Przy wykonywaniu zadań specjalny zespół negocjacyjny może korzystać z pomocy powołanych przez siebie ekspertów.

4. Na wniosek specjalnego zespołu negocjacyjnego eksperci mogą uczestniczyć w negocjacjach w charakterze doradców tego zespołu.

Art. 19. Właściwy organ spółki przekształcanej, spółki łączącej się lub spółki dzielonej jest 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. 20. Koszty związane z utworzeniem i działalnością specjalnego zespołu negocjacyjnego, w szczególności koszty organizacji spotkań, zakwaterowania, wyżywienia, przejazdów, tłumaczeń, ponosi spółka przekształcana, spółki łączące się lub spółka dzielona na zasadach określonych w zawartym przez nie porozumieniu.

Art. 21. 1. Jeżeli nie zostanie zawarte porozumienie:

- 1) koszty podróży służbowych członków specjalnego zespołu negocjacyjnego w związku z uczestnictwem w zespole ponosi spółka przekształcana, spółki łączące się lub spółka dzielona, jeżeli członek zespołu jest pracownikiem tej spółki albo jej spółki zależnej lub zakładu;
- 2) pozostałe koszty ponoszą:
 - a) spółka przekształcana lub dzielona,
 - b) spółki łączące się proporcjonalnie do liczby zatrudnionych pracowników, włączając pracowników zatrudnionych przez ich spółki zależne i zakłady.

2. Jeżeli specjalny zespół negocjacyjny korzysta z pomocy ekspertów, obowiązek pokrycia kosztów ogranicza się do kosztów pomocy udzielonej przez jednego eksperta, chyba że spółka przekształcana, spółki łączące się lub spółka dzielona i specjalny zespół negocjacyjny postanowią inaczej.

Art. 22. 1. Specjalny zespół negocjacyjny podejmuje decyzje w drodze uchwały, bezwzględną większością głosów, reprezentujących bezwzględną większość ogólnej liczby pracowników, z zastrzeżeniem art. 23 ust. 1.

2. Każdemu członkowi specjalnego zespołu negocjacyjnego przysługuje jeden głos.

3. Przy ustaleniu większości pracowników członek reprezentuje pracowników spółki przekształcanej, spółki łączącej się lub spółki dzielonej, zainteresowanej spółki zależnej lub zakładu, w których został wybrany.

4. Przy ustalaniu liczby pracowników przepis art. 7 ust. 2 stosuje się.

Art. 23. 1. 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. Przy ustalaniu liczby pracowników, przepis art. 7 ust. 2 stosuje się.

2. Przez ograniczenie uprawnień do uczestnictwa rozumie się 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. 24. 1. Negocjacje prowadzone przez specjalny zespół negocjacyjny z właściwym organem spółki przekształcanej, spółki łączącej się lub spółki dzielonej w celu zawarcia porozumienia mogą trwać do 180 dni od dnia zwołania pierwszego zebrania zespołu.

2. Strony negocjacji mogą wspólnie zdecydować o przedłużeniu ich trwania do roku.

Art. 25. Specjalny zespół negocjacyjny oraz właściwy organ spółki przekształcanej, spółki łączącej się lub spółki dzielonej prowadzą negocjacje w dobrej wierze, w sposób zmierzający do zawarcia porozumienia.

Art. 26. Jeżeli wystąpią trudności w negocjacjach, strony mogą powołać mediatora, do którego stosuje się odpowiednio przepisy art. 11 i 11¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. z 2020 r. poz. 123).

Art. 27. 1. Właściwy organ spółki przekształcanej, spółki łączącej się lub spółki dzielonej oraz specjalny zespół negocjacyjny zawierają porozumienie w formie pisemnej lub elektronicznej pod rygorem nieważności.

2. Porozumienie podpisują osoby upoważnione do składania oświadczeń woli w imieniu spółki przekształcanej, spółki łączącej się lub spółki dzielonej oraz przewodniczący specjalnego zespołu negocjacyjnego i co najmniej jeden członek tego zespołu.

3. Właściwy organ spółki przekształcanej, spółki łączącej się lub spółki dzielonej niezwłocznie udostępnia pracownikom treść podpisanego porozumienia w sposób przyjęty w spółce.

4. Porozumienie dotyczy wszystkich pracowników spółki powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek.

Art. 28. 1. Porozumienie określa w szczególności:

- 1) zakres jego stosowania;
- 2) zasady uczestnictwa – z uwzględnieniem liczby członków w radzie nadzorczej albo radzie dyrektorów spółki powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek, których pracownicy będą mieli prawo wybrać, wyznaczyć lub rekomendować albo liczby członków, których wyznaczeniu pracownicy będą mieli prawo się sprzeciwić;
- 3) dzień wejścia w życie porozumienia, czas jego trwania, przypadki, kiedy porozumienie może być ponownie negocjowane, i procedury negocjacji. W razie braku określenia okresu trwania porozumienia przyjmuje się, że zostało ono zawarte na czas nieokreślony.

2. Do treści porozumienia nie stosuje się przepisów rozdziału 3, chyba że strony postanowią inaczej.

Art. 29. Członkowie specjalnego zespołu negocyjnego wraz z ekspertem, przedstawiciele właściwego organu spółki przekształcanej, spółki łączącej się, spółki dzielonej, oraz mediator mogą 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.

Rozdział 3

Standardowe zasady uczestnictwa pracowników

Art. 30. 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. 31. 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 zastrzeżeniem art. 33, 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, 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.

Art. 32. 1. Standardowe zasady uczestnictwa w spółce powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek stosuje się, jeżeli 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 takiej spółki:

- 1) 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.
2. W przypadku określonym w art. 31 pkt 1 i 3, przepisu ust. 1 nie stosuje się.

Art. 33. Jeżeli w spółce przekształcanej, w żadnej ze spółek łączących się lub w spółce dzielonej nie stosowano form uczestnictwa, to w spółce powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek nie przyjmuje się standardowych zasad uczestnictwa pracowników.

Art. 34. 1. Jeżeli w spółce przekształcanej, spółce łączącej się lub spółce dzielonej występuje więcej niż jedna forma uczestnictwa, specjalny zespół negocjacyjny:

- 1) po upływie terminu, o którym mowa w art. 24, w którym nie doszło do zawarcia porozumienia, lub

2) przed upływem tego terminu, jeżeli strony zgodnie oświadczą, że negocjacje nad zawarciem porozumienia zakończyły się niepowodzeniem – dokonuje wyboru, która z form znajdzie zastosowanie w spółce powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek.

2. Specjalny zespół negocjacyjny jest obowiązany poinformować właściwy organ spółki przekształcanej, spółki łączącej się lub spółki dzielonej o tym, która z form uczestnictwa znajdzie zastosowanie w spółce powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek.

3. Jeżeli specjalny zespół negocjacyjny nie podejmie decyzji w sprawie wyboru jednej z form uczestnictwa zgodnie z ust. 1, o wyborze formy uczestnictwa 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. Przepis ust. 2 stosuje się odpowiednio.

4. W przypadkach, o których mowa w art. 31 pkt 1 i 2, o wyborze formy uczestnictwa 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. 35. Zadaniem zespołu przedstawicielskiego jest:

- 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.

Art. 36. 1. Zespół przedstawicielski dokonuje podziału miejsc w radzie nadzorczej albo radzie dyrektorów spółki powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek, jeżeli jej siedziba znajduje się w Rzeczypospolitej Polskiej, pomiędzy pracowników z różnych państw członkowskich, 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.

2. Jeżeli w wyniku podziału miejsc, o którym mowa w ust. 1, pracownicy zatrudnieni w jednym lub więcej państwach członkowskich nie mieliby swojego przedstawiciela w radzie

nadzorczej albo radzie dyrektorów spółki powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek, to zespół przedstawicielski decyduje o przyznaniu jednego miejsca w tym organie spółki powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek, pracownikom z państwa pozbawionego reprezentacji, w następującej kolejności:

- 1) pracownikom zatrudnionym w Rzeczypospolitej Polskiej;
- 2) pracownikom zatrudnionym w państwie, w którym spółka powstała w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek, jej spółki zależne i zakłady zatrudniają największą liczbę pracowników.

Art. 37. 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. 38. 1. Członkowie zespołu przedstawicielskiego w liczbie ustalonej zgodnie z art. 8, są wyznaczani lub wybierani zgodnie z prawem państwa członkowskiego lub praktyką tego państwa.

2. Mandat członka zespołu przedstawicielskiego wygasa w przypadkach określonych w art. 16 ust. 1. Przepis art. 16 ust. 2 stosuje się odpowiednio.

Art. 39. Członkowie zespołu przedstawicielskiego reprezentujący pracowników zatrudnionych w Rzeczypospolitej Polskiej są wybierani lub wyznaczani odpowiednio w trybie określonym w art. 12–14.

Art. 40. Właściwy organ spółki powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału, niezwłocznie po otrzymaniu informacji o składzie zespołu przedstawicielskiego, zwołuje zebranie organizacyjne członków zespołu przedstawicielskiego, na którym zespół przedstawicielski wybiera ze swojego składu przewodniczącego oraz uchwała wewnętrzny regulamin.

Art. 41. Zespół przedstawicielski podejmuje decyzje w drodze uchwały, bezwzględną większością głosów.

Art. 42. 1. Członkowie zespołu przedstawicielskiego, członkowie organu zarządzającego spółki powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek, przedstawiciele właściwych organów spółek zależnych i kierownictwa zakładu mogą 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.

2. Przy wykonywaniu zadań zespół przedstawicielski może korzystać z pomocy powołanych przez siebie ekspertów. Eksperci mogą uczestniczyć w obradach zespołu w charakterze doradców.

Art. 43. Do kosztów związanych z działalnością zespołu przedstawicielskiego stosuje się odpowiednio przepisy art. 20 i art. 21, chyba że właściwy organ spółki powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek i zespół przedstawicielski postanowią inaczej.

Rozdział 4

Reprezentacja pracowników

Art. 44. 1. 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 odpowiednio przez specjalny zespół negocjacyjny albo zespół przedstawicielski. Wybory odbywają się w terminie jednego lub więcej dni roboczych, w czasie pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

2. Przepis art. 13 ust. 7 i 8 stosuje się.

Art. 45. Członkom rady nadzorczej albo rady dyrektorów spółki powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek wybranym, wyznaczonym lub rekomendowanym, zgodnie ze stosowanymi formami uczestnictwa, przysługują prawa i obowiązki, w tym prawo głosu, na równi z innymi członkami tego organu.

Rozdział 5

Zakaz ujawniania informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstw

Art. 46. 1. Członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego, członkowie zespołu przedstawicielskiego, eksperci, tłumacze oraz mediator są obowiązani do nieujawniania uzyskanych w związku z pełnioną funkcją informacji, co do których właściwy organ spółki przekształcanej, spółki łączącej się lub spółki dzielonej lub właściwy organ spółki powstałej w

wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek zastrzegł obowiązek zachowania ich poufności.

2. Obowiązek nieujawniania uzyskanych informacji trwa również po zaprzestaniu pełnienia funkcji, chyba że właściwy organ spółki przekształcanej, łączącej się, dzielonej lub właściwy organ spółki powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek inaczej określi zakres związania tajemnicą.

3. Członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego, członkowie zespołu przedstawicielskiego, eksperci, tłumacze oraz mediator mogą wystąpić do sądu rejonowego – sądu gospodarczego z wnioskiem o zwolnienie z obowiązku zachowania poufności informacji.

Art. 47. 1. W szczególnie uzasadnionych przypadkach właściwy organ spółki przekształcanej, spółki łączącej się lub spółki dzielonej lub właściwy organ spółki powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia i podziału spółek może odmówić udostępnienia informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (Dz. U. z 2020 r. poz. 1913 oraz z 2021 r. poz. 1655), których ujawnienie mogłoby, według obiektywnych kryteriów, poważnie zakłócić działalność tej spółki, jej spółki zależnej lub zakładu albo narazić je na szkodę.

2. W przypadku uznania, że nieudostępnienie informacji jest niezgodne z ust. 1, specjalny zespół negocjacyjny lub zespół przedstawicielski mogą wystąpić do sądu rejonowego – sądu gospodarczego z wnioskiem o nakazanie udostępnienia informacji.

Art. 48. W sprawach, o których mowa w art. 46 ust. 3 i art. 47 ust. 2, stosuje się odpowiednio przepisy ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2021 r. poz. 1805, z późn. zm.³⁾) o rozpoznawaniu spraw z zakresu przepisów o przedsiębiorstwach państwowych i o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego, z wyłączeniem art. 691¹ § 2 i art. 691⁷. Zdolność sądową w tych sprawach ma specjalny zespół negocjacyjny, zespół przedstawicielski oraz właściwy organ spółki przekształcanej, spółki łączącej się lub spółki dzielonej lub właściwy organ spółki powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek.

³⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2021 r. poz. 1981, 2052, 2262, 2270, 2289 i 2328.

Art. 49. 1. Sąd, na wniosek właściwego organu spółki przekształcanej, spółki łączącej się lub spółki dzielonej lub właściwego organu spółki powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek lub z urzędu, może, w drodze postanowienia, w niezbędnym zakresie ograniczyć prawo 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.

2. Na postanowienie sądu ograniczające prawo wglądu do materiału dowodowego zażalenie nie przysługuje.

Art. 50. Przepisy rozdziału 5 nie naruszają przepisów o ochronie informacji niejawnych oraz przepisów o innych tajemnicach chronionych prawem.

Rozdział 6

Ochrona przedstawicieli pracowników

Art. 51. 1. 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:

- 1) reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej;
- 2) okręgowego inspektora pracy właściwego miejscowo dla siedziby pracodawcy, jeżeli pracownik nie jest reprezentowany przez zakładową organizację związkową.

2. Termin na wyrażenie zgody lub odmowę wyrażenia zgody przez podmiot, o którym mowa w ust. 1 pkt 1 i 2, wynosi 14 dni liczonych od dnia złożenia przez pracodawcę pisemnego zawiadomienia o zamiarze:

- 1) wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy z podaniem przyczyny uzasadniającej jego wypowiedzenie lub rozwiązanie;
- 2) jednostronnej zmiany stosunku pracy lub wynagrodzenia z podaniem przyczyny uzasadniającej jednostronną zmianę stosunku pracy lub wynagrodzenia.

3. Bezskuteczny upływ terminu, o którym mowa w ust. 2 jest równoznaczny z wyrażeniem zgody przez zarząd zakładowej organizacji związkowej.

Art. 52. Pracownik będący członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego, zespołu przedstawicielskiego albo przedstawicielem pracowników w radzie nadzorczej albo radzie dyrektorów spółki, w związku z udziałem w pracach tych organów, ma prawo do zwolnienia od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na zasadach dotyczących członka zarządu zakładowej organizacji związkowej, określonych w art. 31 ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych.

Art. 53. Spółka powstała w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek, w której istnieje uczestnictwo pracowników, jest obowiązana zapewnić ochronę praw pracowników do uczestnictwa w przypadku kolejnych krajowych: przekształceń, połączeń, lub podziałów 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. Przepisy ustawy stosuje się odpowiednio.

Art. 54. 1. Właściwy organ spółki przekształcanej, spółki łączącej się lub spółki dzielonej 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 przekazuje 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 albo radzie dyrektorów spółki powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek;
- 8) łącznej liczby członków rady nadzorczej albo rady dyrektorów spółki powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek.

2. Informacje należy złożyć w formie pisemnej lub elektronicznej.

Rozdział 7

Przepisy karne

Art. 55. 1. Kto, będąc członkiem właściwego organu spółki powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek, właściwego organu spółki przekształcanej, spółki łączącej się lub spółki dzielonej, spółki zależnej albo kierownictwa zakładu, niezależnie od miejsca statutowej siedziby spółki powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek:

- 1) utrudnia utworzenie specjalnego zespołu negocjacyjnego lub zespołu przedstawicielskiego, w szczególności nie zawiadamia uprawnionych organizacji związkowych o terminie lub sposobie przeprowadzenia wyborów członków specjalnego zespołu negocjacyjnego,
 - 2) utrudnia działanie specjalnego zespołu negocjacyjnego lub zespołu przedstawicielskiego,
 - 3) dyskryminuje 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,
 - 4) nie przekazuje informacji, o których mowa w art. 54 ust. 1
- podlega karze grzywny albo karze ograniczenia wolności.

2. Orzekanie w sprawach o czyny, o których mowa w ust. 1, następuje w trybie przepisów ustawy z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz. U. z 2021 r. poz. 457, 1005, 1595 i 2328). W tych sprawach oskarżycielem publicznym jest inspektor pracy.

Rozdział 8

Zmiany w przepisach, przepis dostosowujący i przepisy końcowe

Art. 56. 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) w art. 5 w ust. 5 pkt 4d otrzymuje brzmienie:

„4d) będącemu 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;”.

Art. 57. 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.⁴⁾) w art. 121 w pkt 1 lit. c otrzymuje brzmienie:

„c) przepisów ustawy z dnia ... o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek (Dz. U. z...);”.

Art. 58. 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 ustawy uchylanej w art. 59, pełnią swoje obowiązki do końca ich kadencji i podlegają ochronie określonej w rozdziale 5 niniejszej ustawy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.

Art. 59. Traci moc ustawa 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).

Art. 60. Ustawa wchodzi w życie z dniem 31 stycznia 2023 r.

Za zgodność pod względem prawnym, legislacyjnym i redakcyjnym

Iwona Szulc

Dyrektor Departamentu Prawnego
w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej

/-podpisano elektronicznie/

⁴⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2020 r. poz. 2320 oraz z 2021 r. poz. 680, 1177, 1535, 1598, 1666 i 2140.

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.

Przede 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 spółki¹. 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 wspólnymi². 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 rentowności³. Pracownicy stanowią z reguły najliczniejszą grupę interesariuszy korporacji, stąd też ich wkład w pełnienie funkcji nadzorczo-kontrolnych powinien być znaczny⁴. Współuczestnictwo pracowników w zarządzaniu organizacją, przez przedstawicieli załogi obecnych w organach nadzoru spółki, ma wpływ na sposób, w jaki przedsiębiorstwo funkcjonuje i poddawane jest kontroli⁵. 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 nieprawidłowościach⁶. 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 pracowników⁷.

W praktyce funkcjonowania nadzoru korporacyjnego wyłoniły się dwa zasadnicze systemy konstruowania systemu zarządzania, a mianowicie: jednopoziomowy (monistyczny) oraz dwupoziomowy (dualistyczny).⁸ 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.⁹

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

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

² 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.

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

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

⁵ *Ibidem*, s. 339-340.

⁶ *Ibidem*.

⁷ *Ibidem*.

⁸ 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

⁹ 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 Europejskiej¹⁰. 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 rady¹¹.

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.

¹⁰ 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.

¹¹ 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 przekształcanej 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. 25³ 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. 25³ 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 strony¹².

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. 11¹ 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. 73–78¹ 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

¹² 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 wyznaczani 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. 691¹ § 2 i art. 691⁷ (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.

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

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1. Jaki problem jest rozwiązywany?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. przekształcenia transgranicznego (art. 1 pkt 5 dyrektywy 2019/2121 w zakresie art. 861 dyrektywy 2017/1132 – dodanego do dyrektywy 2017/1132);
2. połączenia transgranicznego (art. 1 pkt 20 dyrektywy 2019/2121 w zakresie nowego brzmienia art. 133 dyrektywy 2017/1132 – kwestia uczestnictwa pracowników przy połączeniu spółek transgranicznych została uregulowana w art. 133 pierwotnej wersji dyrektywy 2017/1132);
3. podziału transgranicznego (art. 1 pkt 23 dyrektywy 2019/2121 w zakresie art. 1601 dyrektywy 2017/1132 – dodanego do dyrektywy 2017/1132).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Podmioty, na które oddziałuje projekt

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6. Wpływ na sektor finansów publicznych

(ceny stałe z r.)	Skutki w okresie 10 lat od wejścia w życie zmian [mln zł]											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Łącznie (0-10)
Dochody ogółem	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
budżet państwa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JST	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
pozostałe jednostki (oddzielnie)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Wydatki ogółem	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
budżet państwa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JST	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
pozostałe jednostki (oddzielnie)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Saldo ogółem	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
budżet państwa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JST	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
pozostałe jednostki (oddzielnie)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Źródła finansowania	Wejście w życie ustawy nie będzie miało wpływu na sektor finansów publicznych, w tym budżet państwa i budżety jednostek samorządu terytorialnego.
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	Wejście w życie ustawy nie spowoduje zwiększenia wydatków lub zmniejszenia dochodów budżetu państwa oraz budżetów jednostek samorządu terytorialnego.

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

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

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

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

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

nie dotyczy

Wprowadzane są obciążenia poza bezwzględnie wymaganymi przez UE (szczegóły w odwróconej tabeli zgodności).

tak
 nie
 nie dotyczy

zmniejszenie liczby dokumentów
 zmniejszenie liczby procedur
 skrócenie czasu na załatwienie sprawy
 inne:

zwiększenie liczby dokumentów
 zwiększenie liczby procedur
 wydłużenie czasu na załatwienie sprawy
 inne: wprowadzenie procedury związanej z zapewnieniem uczestnictwa pracowników w sytuacji transgranicznego przekształcenia, połączenia i podziału spółek

Wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektronizacji.

tak
 nie
 nie dotyczy

Komentarz:

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

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

9. Wpływ na rynek pracy

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

10. Wpływ na pozostałe obszary

środowisko naturalne
 sytuacja i rozwój regionalny
 sądy powszechne, administracyjne lub wojskowe

demografia
 mienie państwowe
 inne:

informatyzacja
 zdrowie

Omówienie wpływu

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

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

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

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

11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego

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

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

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

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

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

Brak

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

TABELA ZGODNOŚCI

TYTUŁ PROJEKTU		ustawa o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek			
TYTUŁ WDRAŻANEGO AKTU PRAWNEGO		dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2017/1132 z dnia 14 czerwca 2017 r. w sprawie niektórych aspektów prawa spółek (Dz. Urz. UE L 169 z 30.06.2017, s. 46; Dz. U. L 172 z 26.06.2019, s. 18; Dz. U. L 186 z 11.07.2019, s. 80; Dz. U. L 321 z 12.12.2019, s. 1; Dz. U. L 20 z 24.01.2020 r., s. 24)			
JEDN. RED.	TREŚĆ PRZEPISU UE	KONIECZNOŚĆ WDROŻENIA T / N	JEDN. RED.	TREŚĆ PRZEPISU/ÓW PROJEKTU	UZASADNIENIE
Art. 1 pkt 20 dyrektywy 2019/2121 w zakresie nowego brzmienia art. 133 ust. 1 dyrektywy 2017/1132	Artykuł 133 Uczestnictwo pracowników 1. Bez uszczerbku dla ust. 2, do spółki powstającej w wyniku połączenia transgranicznego mają zastosowanie zasady obowiązujące w państwie członkowskim, w którym spółka ta ma swoją siedzibę, jeżeli takie istnieją, dotyczące uczestnictwa pracowników.	N		Zasadą wprowadzoną przez art. 16 dyrektywy 2005/56/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 26 października 2005 r. w sprawie transgranicznego łączenia się spółek kapitałowych – utrzymaną w art. 133 dyrektywy 2017/1132 – jest zasada, w myśl której kwestie dotyczące uczestnictwa pracowników regulowane są przepisami prawa państwa członkowskiego, w którym znajdować się będzie siedziba spółki powstałej w wyniku transgranicznego połączenia, o ile takie przepisy w prawie tego państwa istnieją. Z uwagi na to, że w prawie polskim brak było powszechnego systemu uczestnictwa pracowników w organach spółek, koniecznym było stworzenie systemu uczestnictwa pracowników na potrzeby transgranicznego łączenia się spółek, w ramach wdrożenia dyrektywy 2005/56/WE oraz art. 133 dyrektywy 2017/1132.	W prawie polskim brak jest powszechnego systemu uczestnictwa pracowników w organach spółek, dlatego nie ma potrzeby wdrażać art. 133 ust. 1 dyrektywy 2017/1132.
Art. 1 pkt 20 dyrektywy	2. Zasady dotyczące uczestnictwa pracowników, jeżeli takie istnieją, obowiązujące w państwie	N		Nowe brzmienie art. 133 ust. 2 dyrektywy 2017/1132, utrzymuje zasadę wyrażoną w art. 16 ust. 2 dyrektywy 2005/56/WE, w myśl której	Wdrożone przez przepisy ustawy o uczestnictwie

<p>2019/2121 w zakresie nowego brzmienia art. 133 ust. 2 dyrektywy 2017/1132</p>	<p>członkowskim, w którym ma siedzibę spółka powstająca w wyniku połączenia transgranicznego, nie mają jednak zastosowania, jeżeli w co najmniej jednej z łączących się spółek w okresie sześciu miesięcy przed ujawnieniem wspólnego planu połączenia transgranicznego średnia liczba pracowników odpowiada czterem piątym mającej zastosowanie wartości progowej, określonej w prawie państwa członkowskiego sprawującego jurysdykcję nad łączącą się spółką, dla uruchomienia partycypacji pracowników w rozumieniu art. 2 lit. k) dyrektywy 2001/86/WE, lub jeżeli prawo krajowe właściwe dla spółki powstającej w wyniku połączenia transgranicznego nie przewiduje:</p>			<p>wspomnianych wyżej krajowych zasad uczestnictwa pracowników w organach spółek, nie stosuje się w przypadkach wskazanych w lit. a-b.</p> <p>W prawie polskim brak jest powszechnego systemu uczestnictwa pracowników w organach spółek, dlatego koniecznym było stworzenie systemu uczestnictwa pracowników na potrzeby transgranicznego łączenia się spółek, w ramach wdrożenia dyrektywy 2005/56/WE oraz art. 133 dyrektywy 2017/1132, w drodze przyjęcia ustawy o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek z dnia 25 kwietnia 2008 r. (Dz. U. z 2019 r. poz. 2384), którą zmienia projekt.</p>	<p>pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek z dnia 25 kwietnia 2008 r. (Dz. U. z 2019 r. poz. 2384), której regulacje w zakresie łączenia transgranicznego spółek są powtórzone w projekcie.</p>
<p>Art. 1 pkt 20 dyrektywy 2019/2121 w zakresie nowego brzmienia art. 133 ust. 2 pkt a) i b) dyrektywy 2017/1132</p>	<p>a) przynajmniej takiego samego poziomu uczestnictwa pracowników, jaki istniał w odpowiednich spółkach biorących udział w połączeniu, mierzonego proporcją liczby przedstawicieli pracowników w organie administrującym lub organie nadzorczym lub ich komitetach, lub w grupie zarządzającej odpowiedzialnej za przynoszące zysk jednostki organizacyjne</p>	<p>N</p>		<p>j.w.</p>	<p>Wdrożone przez przepisy ustawy o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek z dnia 25 kwietnia 2008 r. (Dz. U. z 2019 r. poz. 2384), której regulacje w</p>

	spółek, o ile istnieje system uczestnictwa pracowników; lub b) takiego samego uprawnienia do wykonywania praw uczestnictwa dla pracowników zakładów spółki powstającej w wyniku połączenia transgranicznego, które znajdują się w innych państwach członkowskich, jakie przysługuje pracownikom zatrudnionym w państwie członkowskim, w którym spółka powstająca w wyniku połączenia transgranicznego ma swoją siedzibę.				zakresie łączenia transgranicznego spółek są powtórzone w projekcie.
Art. 1 pkt 20 dyrektywy 2019/2121 w zakresie nowego brzmienia art. 133 ust. 3 dyrektywy 2017/1132	3. W przypadkach, o których mowa w ust. 2, uczestnictwo pracowników w spółce powstającej w wyniku połączenia transgranicznego oraz ich zaangażowanie w definiowanie tych praw określają państwa członkowskie, odpowiednio i z zastrzeżeniem ust. 4–7, zgodnie z zasadami i procedurami ustanowionymi w art. 12 ust. 2, 3 i 4 rozporządzenia (WE) nr 2157/2001 i następującymi przepisami dyrektywy 2001/86/WE:	N	Projekt zmiany KSH	Artykuł 12 rozporządzenia 2157/2001 2. SE może zostać zarejestrowana dopiero wtedy, gdy został zawarty układ w sprawie uzgodnień dotyczących uczestnictwa pracowników, zgodnie z art. 4 dyrektywy 2001/86/WE, gdy decyzja przewidziana w art. 3 ust. 6 tej dyrektywy została podjęta, albo jeżeli zgodnie z art. 5 dyrektywy, okres przeznaczony na negocjacje dobiegł końca, a nie został zawarty układ. 4. Statut SE nie może być sprzeczny z uzgodnieniami dotyczącymi uczestnictwa pracowników określonymi w ten sposób. W przypadku, gdy nowe uzgodnienia, ustalone na podstawie dyrektywy 2001/86/WE są rozbieżne z istniejącym statutem, musi on zostać w odpowiednim zakresie zmieniony.	Art. 12 ust. 2 i 4 rozporządzenia 2157/2001 odnosi się do zmian w KSH, tj. warunków rejestracji i treści statutu spółki.
Art. 1 pkt 20 dyrektywy	3. W przypadkach, o których mowa w ust. 2, uczestnictwo pracowników w spółce	N	Art. 3, art. 4, art. 5, art. 6, art. 7, art. 8,	Rozdział 2 Specjalny zespół negocjacyjny	Wdrożone przez przepisy ustawy o uczestnictwie

<p>2019/2121 w zakresie nowego brzmienia art. 133 ust. 3 dyrektywy 2017/1132</p>	<p>powstającej w wyniku połączenia transgranicznego oraz ich zaangażowanie w definiowanie tych praw określają państwa członkowskie, odpowiednio i z zastrzeżeniem ust. 4–7, zgodnie z zasadami i procedurami ustanowionymi w art. 12 ust. 2, 3 i 4 rozporządzenia (WE) nr 2157/2001 i następującymi przepisami dyrektywy 2001/86/WE:</p> <p>a) art. 3 ust. 1, 2 i 3, art. 3 ust. 4 akapit pierwszy tiret pierwsze i art. 3 ust. 4 akapit drugi oraz art. 3 ust. 5 i 7;</p>		<p>art. 9, art. 10 art. 11, art. 12, art. 13, art. 14, art. 15, art. 16, art. 17, art. 18, art. 19, art. 20, art. 21, art. 22, art. 23, art. 44, art. 45</p>	<p>Art. 3. 1. Zadaniem specjalnego zespołu negocjacyjnego jest zawarcie porozumienia z właściwym organem spółki:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) przekształcanej w sprawie uczestnictwa pracowników w spółce przekształconej; 2) łączącej się w sprawie uczestnictwa pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia spółek; 3) dzielonej w sprawie uczestnictwa pracowników w spółce powstałej w wyniku podziału transgranicznego – zwanego dalej „porozumieniem”. <p>2. Specjalny zespół negocjacyjny reprezentuje pracowników zatrudnionych w spółce przekształcanej, w spółce łączącej się, lub w spółce dzielonej oraz w zainteresowanej spółce zależnej lub zakładzie.</p> <p>3. W przypadku podjęcia uchwały, o której mowa w art. 31 pkt 1, nie powołuje się specjalnego zespołu negocjacyjnego.</p> <p>Art. 4. Członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego są wybierani lub wyznaczani w każdym państwie członkowskim zgodnie z prawem tego państwa członkowskiego.</p> <p>Art. 5. Specjalny zespół negocjacyjny powołuje się niezwłocznie po ujawnieniu lub udostępnieniu przez właściwy organ spółki:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) przekształcanej – planu przekształcenia transgranicznego; 2) łączącej się – planu połączenia transgranicznego; 3) dzielonej – planu podziału transgranicznego. <p>Art. 6. 1. Właściwy organ spółki przekształcanej, spółki łączącej się lub spółki dzielonej i określa</p>	<p>pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek z dnia 25 kwietnia 2008 r. (Dz. U. z 2019 r. poz. 2384), której regulacje w zakresie łączenia transgranicznego spółek są powtórzone w projekcie.</p>
---	--	--	---	---	--

				<p>dzień rozpoczęcia postępowania zmierzającego do utworzenia specjalnego zespołu negocjacyjnego, informując o tym pracowników w sposób przyjęty w spółce.</p> <p>2. W przypadku transgranicznego połączenia, dzień rozpoczęcia postępowania zmierzającego do utworzenia specjalnego zespołu negocjacyjnego powinien być ten sam dla wszystkich spółek łączących się.</p> <p>Art. 7. 1. Właściwy organ spółki przekształcanej, spółki łączącej się lub spółki dzielonej ustala na dzień rozpoczęcia postępowania zmierzającego do utworzenia specjalnego zespołu negocjacyjnego:</p> <p>1) liczbę pracowników zatrudnionych w Rzeczypospolitej Polskiej, w celu ustalenia liczby miejsc w specjalnym zespole negocjacyjnym, o której mowa w art. 8, przypadającej tym pracownikom;</p> <p>2) liczbę pracowników zatrudnionych w każdej spółce i zakładzie w Rzeczypospolitej Polskiej, w celu dokonania podziału miejsc w specjalnym zespole negocjacyjnym, o którym mowa w art. 9.</p> <p>2. Przy ustalaniu liczby pracowników uwzględnia się zarówno osoby zatrudnione w pełnym, jak i niepełnym wymiarze czasu pracy w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy. Uwzględnia się wszystkie osoby pozostające w stosunku pracy – również te, których nieobecność w pracy jest usprawiedliwiona, niezależnie od przyczyny i czasu jej trwania.</p> <p>Art. 8. 1. Na każdą grupę pracowników zatrudnionych w danym państwie członkowskim, obejmującą 10% liczby pracowników zatrudnionych ogółem w spółce przekształcanej,</p>	
--	--	--	--	---	--

			<p>spółkach łączących się lub spółce dzielonej oraz zainteresowanej spółki zależnej lub zakładu we wszystkich państwach członkowskich, przypada jedno miejsce w specjalnym zespole negocjacyjnym.</p> <p>2. W przypadku gdy liczba pracowników zatrudnionych w danym państwie członkowskim jest:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) mniejsza od liczby stanowiącej 10% liczby pracowników zatrudnionych ogółem, jedno miejsce w specjalnym zespole negocjacyjnym przypada w tym państwie na grupę pracowników liczącą mniej niż 10% liczby pracowników zatrudnionych ogółem; 2) większa od liczby stanowiącej 10% liczby pracowników zatrudnionych ogółem, jedno miejsce w specjalnym zespole negocjacyjnym przypada na każdą następną grupę pracowników rozpoczynającą tworzenie kolejnej grupy pracowników liczącej 10% liczby pracowników zatrudnionych ogółem. <p>Art. 9. Podziału miejsc w specjalnym zespole negocjacyjnym, przypadających pracownikom zatrudnionym w spółce przekształcanej, spółce łączącej się, spółce dzielonej, zainteresowanej spółce zależnej lub zakładzie z danego państwa członkowskiego, dokonuje się między tymi podmiotami, stosownie do wielkości zatrudnienia w każdym z nich 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.</p>	
--	--	--	--	--

			<p>Art. 10. 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:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) danych identyfikacyjnych, o których mowa w art. 2 pkt 1; 2) liczbie miejsc w tym zespole przypadających pracownikom zatrudnionym w Rzeczypospolitej Polskiej, ustalonej zgodnie z art. 8; 3) liczbie miejsc w tym zespole przypadających na każdą spółkę i zakład, ustalonej zgodnie z art. 9. <p>Art. 11. Jeżeli spółka łącząca się, przekształcana i dzielona utraci osobowość prawną z dniem rejestracji spółki powstałej w wyniku transgranicznego połączenia spółek, pracownicy takiej spółki zachowują prawo wyznaczenia lub wyboru członków specjalnego zespołu negocjacyjnego.</p> <p>Art. 12. 1. Członków specjalnego zespołu negocjacyjnego wyznacza zakładowa organizacja związkowa. Przepisy art. 253 ust. 6 i 7 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych stosuje się odpowiednio.</p> <p>2. Członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego są wyznaczani spośród pracowników spółek, 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</p>	
--	--	--	--	--

				<p>kierującej jednoosobowo zakładem pracy, pracownika wchodzącego w skład kolegiального organu zarządzającego, głównego księgowego oraz radcy prawnego.</p> <p>3. Jeżeli u pracodawcy działa więcej niż jedna reprezentatywna organizacja związkowa, wyłaniają one wspólną reprezentację w celu wyznaczenia członków specjalnego zespołu negocjacyjnego.</p> <p>4. Zakładowa organizacja związkowa albo wspólna reprezentacja, o której mowa w ust. 3, niezwłocznie zawiadamia właściwy organ spółki o ustaleniu składu specjalnego zespołu negocjacyjnego. Jednocześnie z wyznaczeniem członków specjalnego zespołu negocjacyjnego można wyznaczyć trzech członków rezerwowych.</p> <p>5. Członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego są wyznaczani w terminie 14 dni od dnia rozpoczęcia postępowania zmierzającego do utworzenia specjalnego zespołu negocjacyjnego przez reprezentatywną zakładową organizację związkową albo przez wspólną reprezentację, o której mowa w ust. 3.</p> <p>6. Jeżeli w spółce, mającej wejść w skład spółki powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek:</p> <ol style="list-style-type: none">1) nie działa reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa;2) reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa nie wyznaczy w terminie członków specjalnego zespołu negocjacyjnego;3) wspólna reprezentacja, o której mowa w ust. 3, nie wyznaczy w terminie członków specjalnego zespołu negocjacyjnego;	
--	--	--	--	---	--

				<p>4) nie zostanie wyłoniona wspólna reprezentacja, o której mowa w ust. 3; – członków specjalnego zespołu negocjacyjnego wybiera ogół pracowników na zasadach, o których mowa w art. 13 i art. 14, spośród kandydatów zgłoszonych na piśmie przez pracowników zatrudnionych w spółkach i zakładach, o których mowa w art. 7.</p> <p>7. 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.</p> <p>Art. 13. 1. Właściwy organ spółki przekształcanej, spółki łączącej się, spółki dzielonej, zainteresowanej spółki zależnej lub kierownictwo zakładu, organizuje wybory członków specjalnego zespołu negocjacyjnego przez ogół pracowników oraz powiadamia pracowników o:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) terminie i sposobie przeprowadzenia wyborów; 2) terminie zgłoszenia kandydatów na członków specjalnego zespołu negocjacyjnego – w sposób przyjęty w tej spółce. <p>2. Powiadomienie, o którym mowa w ust. 1, następuje nie później niż na 30 dni przed dniem wyborów, a termin zgłoszenia kandydatów na członków specjalnego zespołu negocjacyjnego wynosi 21 dni od dnia powiadomienia, o którym mowa w ust. 1.</p> <p>3. Wybory członków specjalnego zespołu negocjacyjnego przeprowadza komisja wyborcza.</p>	
--	--	--	--	---	--

				<p>4. Skład i zasady powoływania oraz tryb działania komisji wyborczej określa regulamin ustalony przez właściwy organ spółki i uzgodniony z pracownikami wyłonionymi w trybie przyjętym w tej spółce. Właściwy organ spółki przedstawia projekt regulaminu pracownikom, wyłonionym w trybie obowiązującym w tej spółce, w terminie 5 dni od dnia powiadomienia, o którym mowa w ust. 1. 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.</p> <p>5. W przypadku niezgodnienia regulaminu w terminie 7 dni od dnia przekazania jego projektu, regulamin ustala właściwy organ spółki, uwzględniając ustalenia dokonane w trakcie jego uzgadniania.</p> <p>6. 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, o którym mowa w ust. 4.</p> <p>7. Czynne prawo wyborcze przysługuje każdemu pracownikowi.</p> <p>8. Bierne prawo wyborcze przysługuje każdemu pracownikowi z wyłączeniem pracownika kierującego jednoosobowo zakładem pracy, jego zastępców, zastępców osoby niebędącej pracownikiem i kierującej jednoosobowo zakładem pracy, pracownika wchodzącego w</p>	
--	--	--	--	---	--

				<p>skład kolegiального organu zarządzającego, głównego księgowego, radcy prawnego oraz członków komisji wyborczej.</p> <p>9. Wybory są bezpośrednie i tajne.</p> <p>10. Wybory są ważne, jeżeli wzięło w nich udział co najmniej 50% pracowników. Przy ustalaniu liczby pracowników, przepis art. 7 ust. 2 stosuje się.</p> <p>11. W przypadku gdy w wyborach nie wzięło udziału co najmniej 50% pracowników przeprowadza się ponowne wybory, spośród dotychczas zgłoszonych kandydatów, które są ważne bez względu na liczbę uczestniczących w nich pracowników. O terminie ponownych wyborów, przypadającym nie później niż 90 dni od dnia rozpoczęcia postępowania zmierzającego do utworzenia specjalnego zespołu negocjacyjnego, właściwy organ spółki zawiadamia pracowników z 10 dniowym wyprzedzeniem.</p> <p>12. Przepisów ust. 1–11 nie stosuje się, gdy członków specjalnego zespołu negocjacyjnego wyznaczyła reprezentatywna organizacja związkowa albo wspólna reprezentacja, o której mowa w art. 12 ust. 3.</p> <p>Art. 14. 1. W skład specjalnego zespołu negocjacyjnego wchodzi kandydaci, którzy otrzymają kolejno największą liczbę głosów.</p> <p>2. 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</p>	
--	--	--	--	--	--

				<p>specjalnego zespołu negocjacyjnego, można wybrać trzech członków rezerwowych.</p> <p>3. Komisja wyborcza niezwłocznie zawiadamia właściwy organ spółki o ustaleniu składu specjalnego zespołu negocjacyjnego.</p> <p>Art. 15. Członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego reprezentują ogół pracowników zatrudnionych w spółkach i zakładach, o których mowa w art. 9.</p> <p>Art. 16. 1. 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, o których mowa w art. 9, na dzień złożenia wniosku. Przy ustalaniu liczby pracowników, przepis art. 7 ust. 2 stosuje się.</p> <p>2. 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.</p> <p>Art. 17. 1. Właściwy organ spółki przekształcanej, spółki łączącej się oraz spółki dzielonej, niezwłocznie informuje pracowników o imieniu i nazwisku osób wyznaczonych lub wybranych na członków specjalnego zespołu negocjacyjnego, z zachowaniem zasad ochrony danych osobowych.</p> <p>2. Właściwy organ spółki łączącej się niezwłocznie informuje o imieniu i nazwisku osób wyznaczonych lub wybranych na członków specjalnego zespołu negocjacyjnego właściwy</p>	
--	--	--	--	--	--

				<p>organ spółki łączącej się z innego państwa członkowskiego.</p> <p>Art. 18. 1. W terminie 14 dni od dnia otrzymania informacji o wyznaczeniu lub wyborze członków specjalnego zespołu negocjacyjnego, właściwy organ spółki przekształcanej, spółki łączącej się lub spółki dzielonej zwołuje pierwsze zebranie tego zespołu w celu zawarcia porozumienia.</p> <p>2. Specjalny zespół negocjacyjny wybiera ze swojego grona przewodniczącego oraz uchwała wewnętrzny regulamin.</p> <p>3. Przy wykonywaniu zadań specjalny zespół negocjacyjny może korzystać z pomocy powołanych przez siebie ekspertów.</p> <p>4. Na wniosek specjalnego zespołu negocjacyjnego eksperci mogą uczestniczyć w negocjacjach w charakterze doradców tego zespołu.</p> <p>Art. 19. Właściwy organ spółki przekształcanej, spółki łączącej się lub spółki dzielonej jest 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.</p> <p>Art. 20. Koszty związane z utworzeniem i działalnością specjalnego zespołu negocjacyjnego, w szczególności koszty organizacji spotkań, zakwaterowania, wyżywienia, przejazdów, tłumaczeń, ponosi spółka przekształcana, spółki łączące się lub spółka dzielona na zasadach określonych w zawartym przez nie porozumieniu.</p> <p>Art. 21. 1. Jeżeli nie zostanie zawarte porozumienie:</p>	
--	--	--	--	---	--

				<p>1) koszty podróży służbowych członków specjalnego zespołu negocjacyjnego w związku z uczestnictwem w zespole ponosi spółka przekształcana, spółki łączące się lub spółka dzielona, jeżeli członek zespołu jest pracownikiem tej spółki albo jej spółki zależnej lub zakładu;</p> <p>2) pozostałe koszty ponoszą:</p> <p>a) spółka przekształcana lub dzielona,</p> <p>b) spółki łączące się proporcjonalnie do liczby zatrudnionych pracowników, włączając pracowników zatrudnionych przez ich spółki zależne i zakłady.</p> <p>2. Jeżeli specjalny zespół negocjacyjny korzysta z pomocy ekspertów, obowiązek pokrycia kosztów ogranicza się do kosztów pomocy udzielonej przez jednego eksperta, chyba że spółka przekształcana, spółki łączące się lub spółka dzielona i specjalny zespół negocjacyjny postanowią inaczej.</p> <p>Art. 22. 1. Specjalny zespół negocjacyjny podejmuje decyzje w drodze uchwały, bezwzględną większością głosów, reprezentujących bezwzględną większość ogólnej liczby pracowników, z zastrzeżeniem art. 23 ust. 1.</p> <p>2. Każdemu członkowi specjalnego zespołu negocjacyjnego przysługuje jeden głos.</p> <p>3. Przy ustaleniu większości pracowników członek reprezentuje pracowników spółki przekształcanej, spółki łączącej się lub spółki dzielonej, zainteresowanej spółki zależnej lub zakładu, w których został wybrany.</p> <p>4. Przy ustalaniu liczby pracowników przepis art. 7 ust. 2 stosuje się.</p>	
--	--	--	--	--	--

				<p>Art. 23. 1. 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. Przy ustalaniu liczby pracowników, przepis art. 7 ust. 2 stosuje się.</p> <p>2. Przez ograniczenie uprawnień do uczestnictwa rozumie się 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.</p> <p>Rozdział 4 Reprezentacja pracowników</p> <p>Art. 44. 1. 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 odpowiednio przez specjalny zespół negocjacyjny albo zespół przedstawicielski. Wybory odbywają się w terminie jednego lub więcej dni roboczych, w czasie pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.</p> <p>2. Przepis art. 13 ust. 7 i 8 stosuje się.</p>	
--	--	--	--	--	--

				Art. 45. Członkom rady nadzorczej albo rady dyrektorów spółki powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek wybranym, wyznaczonym lub rekomendowanym, zgodnie ze stosowanymi formami uczestnictwa, przysługują prawa i obowiązki, w tym prawo głosu, na równi z innymi członkami tego organu.	
Art. 1 pkt 20 dyrektywy 2019/2121 w zakresie nowego brzmienia art. 133 ust. 3 dyrektywy 2017/1132	3. W przypadkach, o których mowa w ust. 2, uczestnictwo pracowników w spółce powstającej w wyniku połączenia transgranicznego oraz ich zaangażowanie w definiowanie tych praw określają państwa członkowskie, odpowiednio i z zastrzeżeniem ust. 4–7, zgodnie z zasadami i procedurami ustanowionymi w art. 12 ust. 2, 3 i 4 rozporządzenia (WE) nr 2157/2001 i następującymi przepisami dyrektywy 2001/86/WE: b) art. 4 ust. 1, art. 4 ust. 2 lit. a), g) i h) oraz art. 4 ust. 3;	N	Art. 25, art. 26, art. 27, art. 28	Art. 25. Specjalny zespół negocjacyjny oraz właściwy organ spółki przekształcanej, spółki łączącej się lub spółki dzielonej prowadzą negocjacje w dobrej wierze, w sposób zmierzający do zawarcia porozumienia. Art. 26. Jeżeli wystąpią trudności w negocjacjach, strony mogą powołać mediatora, do którego stosuje się odpowiednio przepisy art. 11 i 111 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. z 2020 r. poz. 123). Art. 27. 1. Właściwy organ spółki przekształcanej, spółki łączącej się lub spółki dzielonej oraz specjalny zespół negocjacyjny zawierają porozumienie w formie pisemnej lub elektronicznej pod rygorem nieważności. 2. Porozumienie podpisują osoby upoważnione do składania oświadczeń woli w imieniu spółki przekształcanej, spółki łączącej się lub spółki dzielonej oraz przewodniczący specjalnego zespołu negocjacyjnego i co najmniej jeden członek tego zespołu. 3. Właściwy organ spółki przekształcanej, spółki łączącej się lub spółki dzielonej niezwłocznie udostępnia pracownikom treść podpisanego porozumienia w sposób przyjęty w spółce. 4. Porozumienie dotyczy wszystkich pracowników spółki powstałej w wyniku	Wdrożone przez przepisy ustawy o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek z dnia 25 kwietnia 2008 r. (Dz. U. z 2019 r. poz. 2384), której regulacje w zakresie łączenia transgranicznego spółek są powtórzone w projekcie.

				<p>transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek.</p> <p>Art. 28. 1. Porozumienie określa w szczególności:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) zakres jego stosowania; 2) zasady uczestnictwa – z uwzględnieniem liczby członków w radzie nadzorczej albo radzie dyrektorów spółki powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek, których pracownicy będą mieli prawo wybrać, wyznaczyć lub rekomendować albo liczby członków, których wyznaczeniu pracownicy będą mieli prawo się sprzeciwić; 3) dzień wejścia w życie porozumienia, czas jego trwania, przypadki, kiedy porozumienie może być ponownie negocjowane, i procedury negocjacji. W razie braku określenia okresu trwania porozumienia przyjmuje się, że zostało ono zawarte na czas nieokreślony. <p>2. Do treści porozumienia nie stosuje się przepisów rozdziału 3, chyba że strony postanowią inaczej.</p>	
<p>Art. 1 pkt 20 dyrektywy 2019/2121 w zakresie nowego brzmienia art. 133 ust. 3 dyrektywy 2017/1132</p>	<p>3. W przypadkach, o których mowa w ust. 2, uczestnictwo pracowników w spółce powstającej w wyniku połączenia transgranicznego oraz ich zaangażowanie w definiowanie tych praw określają państwa członkowskie, odpowiednio i z zastrzeżeniem ust. 4–7, zgodnie z zasadami i procedurami ustanowionymi w art. 12 ust. 2, 3 i 4 rozporządzenia (WE) nr 2157/2001 i następującymi</p>	N	<p>Art. 24</p>	<p>Art. 24. 1. Negocjacje prowadzone przez specjalny zespół negocjacyjny z właściwym organem spółki przekształcanej, spółki łączącej się lub spółki dzielonej w celu zawarcia porozumienia mogą trwać do 180 dni od dnia zwołania pierwszego zebrania zespołu.</p> <p>2. Strony negocjacji mogą wspólnie zdecydować o przedłużeniu ich trwania do roku.</p>	<p>Wdrożone przez przepisy ustawy o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek z dnia 25 kwietnia 2008 r. (Dz. U. z 2019 r. poz. 2384), której regulacje w zakresie łączenia transgranicznego</p>

	przepisami dyrektywy 2001/86/WE: c) art. 5;				spółek są powtórzone w projekcie.
Art. 1 pkt 20 dyrektywy 2019/2121 w zakresie nowego brzmienia art. 133 ust. 3 dyrektywy 2017/1132	3. W przypadkach, o których mowa w ust. 2, uczestnictwo pracowników w spółce powstającej w wyniku połączenia transgranicznego oraz ich zaangażowanie w definiowanie tych praw określają państwa członkowskie, odpowiednio i z zastrzeżeniem ust. 4–7, zgodnie z zasadami i procedurami ustanowionymi w art. 12 ust. 2, 3 i 4 rozporządzenia (WE) nr 2157/2001 i następującymi przepisami dyrektywy 2001/86/WE: d) art. 6;	N	Art. 1, art. 4	Art. 1. Ustawa określa prawa, obowiązki oraz formy uczestnictwa pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek. 2. Uczestnictwo, o którym mowa w ust. 1, obejmuje następujące formy: 1) prawo wyznaczenia lub wyboru określonej liczby członków rady nadzorczej albo rady dyrektorów; 2) prawo rekomendowania członków rady nadzorczej albo rady dyrektorów; 3) prawo sprzeciwienia się wyznaczeniu niektórych albo wszystkich członków rady nadzorczej albo rady dyrektorów. Art. 4 – j.w.	Wdrożone przez przepisy ustawy o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek z dnia 25 kwietnia 2008 r. (Dz. U. z 2019 r. poz. 2384), której regulacje w zakresie łączenia transgranicznego spółek są powtórzone w projekcie.
Art. 1 pkt 20 dyrektywy 2019/2121 w zakresie nowego brzmienia art. 133 ust. 3 dyrektywy 2017/1132	3. W przypadkach, o których mowa w ust. 2, uczestnictwo pracowników w spółce powstającej w wyniku połączenia transgranicznego oraz ich zaangażowanie w definiowanie tych praw określają państwa członkowskie, odpowiednio i z zastrzeżeniem ust. 4–7, zgodnie z zasadami i procedurami ustanowionymi w art. 12 ust. 2, 3 i 4 rozporządzenia (WE) nr 2157/2001 i następującymi przepisami dyrektywy 2001/86/WE:	N	Art. 30, art. 31, art. 32, art. 33, art. 34, art. 35, art. 36, art. 37, art. 38, art. 39, art. 40, art. 41, art. 42 ust. 2, art. 43	Rozdział 3 Standardowe zasady uczestnictwa pracowników Art. 30. 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	Wdrożone przez przepisy ustawy o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek z dnia 25 kwietnia 2008 r. (Dz. U. z 2019 r. poz. 2384), której regulacje w zakresie łączenia transgranicznego spółek są

	<p>e) art. 7 ust. 1, art. 7 ust. 2 akapit pierwszy lit. b) i art. 7 ust. 2 akapit drugi oraz art. 7 ust. 3. Jednakże do celów niniejszego rozdziału udział procentowy wymagany zgodnie z art. 7 ust. 2 akapit pierwszy lit. b) dyrektywy 2001/86/WE w celu zastosowania zasad standardowych zawartych w części 3 załącznika do tej dyrektywy zostaje podniesiony z 25 % do 33 1/3 %;</p>		<p>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. 31. 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 zastrzeżeniem art. 33, 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, albo zgłoszą kandydatów w liczbie mniejszej niż ilość miejsc w specjalnym zespole negocjacyjnym przypadających spółce, albo</p>	<p>powtórzone w projekcie.</p>
--	--	--	--	--------------------------------

				<p>3) właściwy organ spółki przekształcanej, spółki łączącej się lub spółki dzielonej i specjalny zespół negocjacyjny tak postanowią, albo</p> <p>4) porozumienie nie zostanie zawarte w terminie określonym w art. 24.</p> <p>Art. 32. 1. Standardowe zasady uczestnictwa w spółce powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek stosuje się, jeżeli 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 takiej spółki:</p> <p>1) 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</p> <p>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.</p> <p>2. W przypadku określonym w art. 31 pkt 1 i 3, przepisu ust. 1 nie stosuje się.</p>	
--	--	--	--	---	--

			<p>Art. 33. Jeżeli w spółce przekształcanej, w żadnej ze spółek łączących się lub w spółce dzielonej nie stosowano form uczestnictwa, to w spółce powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek nie przyjmuje się standardowych zasad uczestnictwa pracowników.</p> <p>Art. 34. 1. Jeżeli w spółce przekształcanej, spółce łączącej się lub spółce dzielonej występuje więcej niż jedna forma uczestnictwa, specjalny zespół negocjacyjny:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) po upływie terminu, o którym mowa w art. 24, w którym nie doszło do zawarcia porozumienia, lub 2) przed upływem tego terminu, jeżeli strony zgodnie oświadczą, że negocjacje nad zawarciem porozumienia zakończyły się niepowodzeniem; – dokonuje wyboru, która z form znajdzie zastosowanie w spółce powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek. <p>2. Specjalny zespół negocjacyjny jest obowiązany poinformować właściwy organ spółki przekształcanej, spółki łączącej się lub spółki dzielonej o tym, która z form uczestnictwa znajdzie zastosowanie w spółce powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek.</p> <p>3. Jeżeli specjalny zespół negocjacyjny nie podejmie decyzji w sprawie wyboru jednej z form uczestnictwa zgodnie z ust. 1, o wyborze formy uczestnictwa 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</p>	
--	--	--	--	--

				<p>dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych. Przepis ust. 2 stosuje się odpowiednio.</p> <p>4. W przypadkach, o których mowa w art. 31 pkt 1 i 2, o wyborze formy uczestnictwa decyduje zespół przedstawicielski w terminie 60 dni od dnia rejestracji spółki powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek.</p> <p>Art. 35. Zadaniem zespołu przedstawicielskiego jest:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 <p>– spółki powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek.</p> <p>Art. 36. 1. Zespół przedstawicielski dokonuje podziału miejsc w radzie nadzorczej albo radzie dyrektorów spółki powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek, jeżeli jej siedziba znajduje się w Rzeczypospolitej Polskiej, pomiędzy pracowników z różnych państw członkowskich, 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.</p> <p>2. Jeżeli w wyniku podziału miejsc, o którym mowa w ust. 1, pracownicy zatrudnieni w jednym</p>	
--	--	--	--	---	--

				<p>lub więcej państwach członkowskich nie mieliby swojego przedstawiciela w radzie nadzorczej albo radzie dyrektorów spółki powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek, to zespół przedstawicielski decyduje o przyznaniu jednego miejsca w tym organie spółki powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek, pracownikom z państwa pozbawionego reprezentacji, w następującej kolejności:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) pracownikom zatrudnionym w Rzeczypospolitej Polskiej; 2) pracownikom zatrudnionym w państwie, w którym spółka powstała w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek, jej spółki zależne i zakłady zatrudniają największą liczbę pracowników. <p>Art. 37. 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.</p> <p>Art. 38. 1. Członkowie zespołu przedstawicielskiego w liczbie ustalonej zgodnie z art. 8, są wyznaczani lub wybierani zgodnie z prawem państwa członkowskiego lub praktyką tego państwa.</p> <p>2. Mandat członka zespołu przedstawicielskiego wygasa w przypadkach określonych w art. 16 ust. 1. Przepis art. 16 ust. 2 stosuje się odpowiednio.</p> <p>Art. 39. Członkowie zespołu przedstawicielskiego reprezentujący pracowników zatrudnionych w Rzeczypospolitej Polskiej są wybierani lub</p>	
--	--	--	--	--	--

				<p>wyznaczani odpowiednio w trybie określonym w art. 12–14.</p> <p>Art. 40. Właściwy organ spółki powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału, niezwłocznie po otrzymaniu informacji o składzie zespołu przedstawicielskiego, zwołuje zebranie organizacyjne członków zespołu przedstawicielskiego, na którym zespół przedstawicielski wybiera ze swojego składu przewodniczącego oraz uchwała wewnętrzny regulamin.</p> <p>Art. 41. Zespół przedstawicielski podejmuje decyzje w drodze uchwały, bezwzględną większością głosów.</p> <p>Art. 42. 2. Przy wykonywaniu zadań zespół przedstawicielski może korzystać z pomocy powołanych przez siebie ekspertów. Eksperci mogą uczestniczyć w obradach zespołu w charakterze doradców.</p> <p>Art. 43. Do kosztów związanych z działalnością zespołu przedstawicielskiego stosuje się odpowiednio przepisy art. 20 i art. 21, chyba że właściwy organ spółki powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek i zespół przedstawicielski postanowią inaczej.</p>	
Art. 1 pkt 20 dyrektywy 2019/2121 w zakresie nowego brzmienia art. 133	3. W przypadkach, o których mowa w ust. 2, uczestnictwo pracowników w spółce powstającej w wyniku połączenia transgranicznego oraz ich zaangażowanie w definiowanie tych praw określają państwa członkowskie, odpowiednio i z	N	Art. 46, art. 47, art. 48, art. 49, art. 50, art. 51 i art. 52, art. 54	<p>Rozdział 5</p> <p>Zakaz ujawniania informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstw</p> <p>Art. 46. 1. Członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego, członkowie zespołu przedstawicielskiego, eksperci, tłumacze oraz mediator są obowiązani do nieujawniania uzyskanych w związku z pełnioną funkcją</p>	Wdrożone przez przepisy ustawy o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek

<p>ust. 3 dyrektywy 2017/1132</p>	<p>zastrzeżeniem ust. 4–7, zgodnie z zasadami i procedurami ustanowionymi w art. 12 ust. 2, 3 i 4 rozporządzenia (WE) nr 2157/2001 i następującymi przepisami dyrektywy 2001/86/WE:</p> <p>f) art. 8, 10 i 12;</p>		<p>informacji, co do których właściwy organ spółki przekształcanej, spółki łączącej się lub spółki dzielonej lub właściwy organ spółki powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek zastrzegł obowiązek zachowania ich poufności.</p> <p>2. Obowiązek nieujawniania uzyskanych informacji trwa również po zaprzestaniu pełnienia funkcji, chyba że właściwy organ spółki przekształcanej, łączącej się, dzielonej lub właściwy organ spółki powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek inaczej określi zakres związania tajemnicą.</p> <p>3. Członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego, członkowie zespołu przedstawicielskiego, eksperci, tłumacze oraz mediator mogą wystąpić do sądu rejonowego – sądu gospodarczego z wnioskiem o zwolnienie z obowiązku zachowania poufności informacji.</p> <p>Art. 47. 1. W szczególnie uzasadnionych przypadkach właściwy organ spółki przekształcanej, spółki łączącej się lub spółki dzielonej lub właściwy organ spółki powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia i podziału spółek może odmówić udostępnienia informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (Dz. U. z 2020 r. poz. 1913 oraz z 2021 r. poz. 1655), których ujawnienie mogłoby, według obiektywnych kryteriów, poważnie zakłócić działalność tej spółki, jej spółki zależnej lub zakładu albo narazić je na szkodę.</p>	<p>z dnia 25 kwietnia 2008 r. (Dz. U. z 2019 r. poz. 2384), której regulacje w zakresie łączenia transgranicznego spółek są powtórzone w projekcie.</p>
--	--	--	--	---

				<p>2. W przypadku uznania, że nieudostępnienie informacji jest niezgodne z ust. 1, specjalny zespół negocjacyjny lub zespół przedstawicielski mogą wystąpić do sądu rejonowego – sądu gospodarczego z wnioskiem o nakazanie udostępnienia informacji.</p> <p>Art. 48. W sprawach, o których mowa w art. 46 ust. 3 i art. 47 ust. 2, stosuje się 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. 691¹ § 2 i art. 691⁷. Zdolność sądową w tych sprawach ma specjalny zespół negocjacyjny, zespół przedstawicielski oraz właściwy organ spółki przekształcanej, spółki łączącej się lub spółki dzielonej lub właściwy organ spółki powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek.</p> <p>Art. 49. 1. Sąd, na wniosek właściwego organu spółki przekształcanej, spółki łączącej się lub spółki dzielonej lub właściwego organu spółki powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek lub z urzędu, może, w drodze postanowienia, w niezbędnym zakresie ograniczyć prawo 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.</p>	
--	--	--	--	--	--

				<p>2. Na postanowienie sądu ograniczające prawo wglądu do materiału dowodowego zażalenie nie przysługuje.</p> <p>Art. 50. Przepisy rozdziału 5 nie naruszają przepisów o ochronie informacji niejawnych oraz przepisów o innych tajemnicach chronionych prawem.</p> <p>Rozdział 6</p> <p>Ochrona przedstawicieli pracowników</p> <p>Art. 51. 1. Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy ani zmienić jednostronnie warunków pracy lub wynagrodzenia na niekorzyść pracownika będącego członkiem specjalnego zespołu negocyjacyjnego, 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:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej; 2) okręgowego inspektora pracy właściwego miejscowo dla siedziby pracodawcy, jeżeli pracownik nie jest reprezentowany przez zakładową organizację związkową. <p>2. Termin na wyrażenie zgody lub odmowę wyrażenia zgody przez podmiot, o którym mowa w ust. 1 pkt 1 i 2, wynosi 14 dni liczonych od dnia złożenia przez pracodawcę pisemnego zawiadomienia o zamiarze:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy z podaniem przyczyny uzasadniającej jego wypowiedzenie lub rozwiązanie; 	
--	--	--	--	---	--

				<p>2) jednostronnej zmiany stosunku pracy lub wynagrodzenia z podaniem przyczyny uzasadniającej jednostronną zmianę stosunku pracy lub wynagrodzenia.</p> <p>3. Bezskuteczny upływ terminu, o którym mowa w ust. 2 jest równoznaczny z wyrażeniem zgody przez zarząd zakładowej organizacji związkowej.</p> <p>Art. 52. Pracownik będący członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego, zespołu przedstawicielskiego albo przedstawicielem pracowników w radzie nadzorczej albo radzie dyrektorów spółki, w związku z udziałem w pracach tych organów, ma prawo do zwolnienia od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na zasadach dotyczących członka zarządu zakładowej organizacji związkowej, określonych w art. 31 ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych.</p> <p>Art. 54. 1. Właściwy organ spółki przekształcanej, spółki łączącej się lub spółki dzielonej 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 przekazuje ministrowi właściwemu do spraw pracy informacje dotyczące:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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; 	
--	--	--	--	--	--

				<p>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;</p> <p>7) liczby przedstawicieli pracowników w radzie nadzorczej albo radzie dyrektorów spółki powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek;</p> <p>8) łącznej liczby członków rady nadzorczej albo rady dyrektorów spółki powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek.</p> <p>2. Informacje należy złożyć w formie pisemnej lub elektronicznej.</p>	
Art. 1 pkt 20 dyrektywy 2019/2121 w zakresie nowego brzmienia art. 133 ust. 3 dyrektywy 2017/1132	<p>3. W przypadkach, o których mowa w ust. 2, uczestnictwo pracowników w spółce powstającej w wyniku połączenia transgranicznego oraz ich zaangażowanie w definiowanie tych praw określają państwa członkowskie, odpowiednio i z zastrzeżeniem ust. 4–7, zgodnie z zasadami i procedurami ustanowionymi w art. 12 ust. 2, 3 i 4 rozporządzenia (WE) nr 2157/2001 i następującymi przepisami dyrektywy 2001/86/WE:</p> <p>g) art. 13 ust. 4;</p>	N			<p>Wdrożone przez przepisy ustawy o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek z dnia 25 kwietnia 2008 r. (Dz. U. z 2019 r. poz. 2384), której regulacje w zakresie łączenia transgranicznego spółek są powtórzone w projekcie.</p>
Art. 1 pkt 20	<p>3. W przypadkach, o których mowa w ust. 2, uczestnictwo</p>	N	Art. 23 ust.1	j.w.	<p>Wdrożone przez przepisy ustawy o</p>

<p>dyrektywy 2019/2121 w zakresie nowego brzmienia art. 133 ust. 3 dyrektywy 2017/1132</p>	<p>pracowników w spółce powstającej w wyniku połączenia transgranicznego oraz ich zaangażowanie w definiowanie tych praw określają państwa członkowskie, odpowiednio i z zastrzeżeniem ust. 4–7, zgodnie z zasadami i procedurami ustanowionymi w art. 12 ust. 2, 3 i 4 rozporządzenia (WE) nr 2157/2001 i następującymi przepisami dyrektywy 2001/86/WE:</p> <p>h) lit. b) części 3 załącznika.</p>				<p>uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek z dnia 25 kwietnia 2008 r. (Dz. U. z 2019 r. poz. 2384), której regulacje w zakresie łączenia transgranicznego spółek są powtórzone w projekcie.</p>
<p>Art. 1 pkt 20 dyrektywy 2019/2121 w zakresie nowego brzmienia art. 133 ust. 4 lit. a) dyrektywy 2017/1132</p>	<p>Przy określaniu zasad i procedur, o których mowa w ust. 3, państwa członkowskie:</p> <p>a) przyznają właściwym organom łączących się spółek – w przypadku gdy w co najmniej w jednej ze spółek biorących udział w połączeniu ustanowiono system uczestnictwa pracowników w rozumieniu art. 2 lit. k) dyrektywy 2001/86/WE – prawo do podjęcia decyzji, bez uprzednich negocjacji, o bezpośrednim podleganiu standardowym przepisom dotyczącym uczestnictwa, o których mowa w ust. 3 lit. b) części 3 załącznika do niniejszej dyrektywy, określonym w ustawodawstwie państwa</p>	<p>T</p>	<p>Art. 31 pkt 1</p>	<p>j.w.</p>	

	członkowskiego, w którym spółka powstająca w wyniku połączenia transgranicznego ma posiadać siedzibę, oraz o przestrzeganiu tych przepisów od dnia rejestracji;				
Art. 1 pkt 20 dyrektywy 2019/2121 w zakresie nowego brzmienia art. 133 ust. 4 pkt b) i c) dyrektywy 2017/1132	<p>b) przyznają specjalnemu zespołowi negocjacyjnemu prawo podejmowania, większością dwóch trzecich głosów jego członków reprezentujących przynajmniej dwie trzecie pracowników, w tym głosów członków reprezentujących pracowników w przynajmniej dwóch różnych państwach członkowskich, decyzji o nierozpocznaniu negocjacji lub zakończeniu negocjacji już rozpoczętych oraz o stosowaniu zasad uczestnictwa obowiązujących w państwie członkowskim, w którym spółka powstająca w wyniku połączenia transgranicznego będzie mieć swoją siedzibę;</p> <p>c) w przypadku gdy po uprzednich negocjacjach stosuje się standardowe zasady partycypacji i niezależnie od takich zasad, mogą postanowić o ograniczeniu proporcji przedstawicieli pracowników w organie administrującym spółki powstającej w wyniku połączenia</p>	N	Art. 23	j.w.	Wdrożone przez przepisy ustawy o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek z dnia 25 kwietnia 2008 r. (Dz. U. z 2019 r. poz. 2384), której regulacje w zakresie łączenia transgranicznego spółek są powtórzone w projekcie.

	transgranicznego. Jednakże jeżeli organ administrujący lub nadzorczy jednej ze spółek biorących udział w połączeniu składał się przynajmniej w jednej trzeciej z przedstawicieli pracowników, ograniczenie to nigdy nie może powodować zmniejszenia proporcji przedstawicieli pracowników w organie administrującym poniżej jednej trzeciej.				
Art. 1 pkt 20 dyrektywy 2019/2121 w zakresie nowego brzmienia art. 133 ust. 5 dyrektywy 2017/1132	5. Rozszerzenie praw uczestnictwa na pracowników spółki powstającej w wyniku połączenia transgranicznego, zatrudnionych w innych państwach członkowskich, o których mowa w ust. 2 lit. b), nie pociąga za sobą żadnego zobowiązania państw członkowskich, które decydują się na takie rozszerzenie, do brania tych pracowników pod uwagę przy obliczaniu wielkości wartości progowych odnoszących się do liczby zatrudnionych, powodujących powstanie praw uczestnictwa zgodnie z prawem krajowym.	N			Wdrożone przez przepisy ustawy o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek z dnia 25 kwietnia 2008 r. (Dz. U. z 2019 r. poz. 2384), której regulacje w zakresie łączenia transgranicznego spółek są powtórzone w projekcie.
Art. 1 pkt 20 dyrektywy 2019/2121 w zakresie	6. Jeżeli przynajmniej w jednej ze spółek biorących udział w połączeniu transgranicznym istnieje system uczestnictwa pracowników i spółka powstająca	N	Art. 33	j.w.	Wdrożone przez przepisy ustawy o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w

<p>nowego brzmienia art. 133 ust. 6 dyrektywy 2017/1132</p>	<p>w wyniku połączenia ma podlegać temu systemowi zgodnie z zasadami, o których mowa w ust. 2, spółka ta ma obowiązek przybrać formę prawną pozwalającą na korzystanie z praw uczestnictwa.</p>				<p>wyniku transgranicznego połączenia się spółek z dnia 25 kwietnia 2008 r. (Dz. U. z 2019 r. poz. 2384), której regulacje w zakresie łączenia transgranicznego spółek są powtórzone w projekcie.</p>
<p>Art. 1 pkt 20 dyrektywy 2019/2121 w zakresie nowego brzmienia art. 133 ust. 7 dyrektywy 2017/1132</p>	<p>7. Jeżeli w spółce powstałej w wyniku połączenia transgranicznego ustanowiono system uczestnictwa pracowników, spółka ta ma obowiązek przyjąć środki w celu zapewnienia, by prawa pracowników do uczestnictwa były chronione w razie kolejnego transgranicznego lub krajowego przekształcenia, połączenia lub podziału w okresie czterech lat od dnia, w którym połączenie transgraniczne stało się skuteczne, stosując odpowiednio przepisy określone w ust. 1–6.</p>	<p>T</p>	<p>Art. 53</p>	<p>Art. 53. Spółka powstała w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek, w której istnieje uczestnictwo pracowników, jest obowiązana zapewnić ochronę praw pracowników do uczestnictwa w przypadku kolejnych krajowych: przekształceń, połączeń, lub podziałów 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. Przepisy ustawy stosuje się odpowiednio.</p>	
<p>Art. 1 pkt 20 dyrektywy 2019/2121 w zakresie nowego brzmienia</p>	<p>8. Spółka powiadamia swoich pracowników lub ich przedstawicieli o tym, czy postanowiła zastosować standardowe przepisy dotyczące uczestnictwa, o których mowa w ust. 3 lit. h), czy też podjęła</p>	<p>T</p>	<p>Art. 6 ust. 1</p>	<p>j.w.</p>	

art. 133 ust. 8 dyrektywy 2017/1132	negocjacje w ramach specjalnego zespołu negocjacyjnego. W tym drugim przypadku spółka niezwłocznie powiadamia swoich pracowników lub ich przedstawicieli o wyniku negocjacji.				
TYTUŁ WDRAŻANEGO AKTU PRAWNEGO			dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/2121 z dnia 27 listopada 2019 r. zmieniająca dyrektywę (UE) 2017/1132 w odniesieniu do transgranicznego przekształcania, łączenia i podziału spółek (Dz. U. L 321 z 12.12.2019, str. 1-44).		
JEDN. RED.	TREŚĆ PRZEPISU UE	KONIEC ZNOŚĆ WDROŻ ENIA T / N	JEDN. RED.	TREŚĆ PRZEPISU/ÓW PROJEKTU	UZASADNIENIE
Art. 1 pkt 5 w zakresie dodawane go art. 86l ust. 1	Artykuł 86l Uczestnictwo pracowników 1. Bez uszczerbku dla ust. 2, do spółki przekształconej mają zastosowanie zasady obowiązujące w państwie członkowskim przeznaczenia, jeżeli takie istnieją, dotyczące uczestnictwa pracowników.	N		W prawie polskim brak jest powszechnego systemu uczestnictwa pracowników w organach spółek.	Nie ma potrzeby wdrażać, gdyż w prawie polskim brak jest powszechnego systemu uczestnictwa pracowników w organach spółek.
Art. 1 pkt 5 w zakresie dodawane go art. 86l ust. 2	2. Zasady obowiązujące w państwie członkowskim przeznaczenia dotyczące uczestnictwa pracowników, jeżeli takie istnieją, nie mają jednak zastosowania w przypadku gdy spółka w okresie sześciu miesięcy przed ujawnieniem planu przekształcenia transgranicznego posiada średnią liczbę pracowników odpowiadającą	N		Z uwagi na to, że w prawie polskim brak jest powszechnego systemu uczestnictwa pracowników w organach spółek, koniecznym jest stworzenie systemu uczestnictwa pracowników na potrzeby transgranicznego przekształcania spółek, w ramach wdrożenia dyrektywy 2019/2121.	Wdrożone przez przepis projektu.

	<p>czterem piątym mającej zastosowanie wartości progowej, określonej w prawie państwa członkowskiego wyjścia, która to wartość uruchamia realizację prawa partycypacji pracowników w rozumieniu art. 2 lit. k) dyrektywy 2001/86/WE lub jeżeli prawo państwa członkowskiego przeznaczenia nie przewiduje:</p> <p>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</p> <p>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.</p>				
Art. 1 pkt 5 w zakresie dodawan	3. W przypadkach, o których mowa w ust. 2 niniejszego artykułu, uczestnictwo pracowników w spółce przekształconej oraz ich	T	Projekt zmiany KSH	Artykuł 12 rozporządzenia 2157/2001 2. SE może zostać zarejestrowana dopiero wtedy, gdy został zawarty układ w sprawie uzgodnień dotyczących	Art. 12 ust. 2 i 4 rozporządzenia 2157/2001 odnosi się do zmian w KSH, tj.

<p>ego art. 86l ust. 3</p>	<p>zaangażowanie w definiowanie tych praw określają państwa członkowskie, odpowiednio i z zastrzeżeniem ust. 4–7 niniejszego artykułu, zgodnie z zasadami i procedurami ustanowionymi w art. 12 ust. 2 i 4 rozporządzenia (WE) nr 2157/2001 i następującymi przepisami dyrektywy 2001/86/WE:</p>			<p>uczestnictwa pracowników, zgodnie z art. 4 dyrektywy 2001/86/WE, gdy decyzja przewidziana w art. 3 ust. 6 tej dyrektywy została podjęta, albo jeżeli zgodnie z art. 5 dyrektywy, okres przeznaczony na negocjacje dobiegł końca, a nie został zawarty układ.</p> <p>4. Statut SE nie może być sprzeczny z uzgodnieniami dotyczącymi uczestnictwa pracowników określonymi w ten sposób. W przypadku, gdy nowe uzgodnienia, ustalone na podstawie dyrektywy 2001/86/WE są rozbieżne z istniejącym statutem, musi on zostać w odpowiednim zakresie zmieniony.</p>	<p>warunków rejestracji i treści statutu spółki.</p>
<p>Art. 1 pkt 5 w zakresie dodawan ego art. 86l ust. 3</p>	<p>3. W przypadkach, o których mowa w ust. 2 niniejszego artykułu, uczestnictwo pracowników w spółce przekształconej oraz ich zaangażowanie w definiowanie tych praw określają państwa członkowskie, odpowiednio i z zastrzeżeniem ust. 4–7 niniejszego artykułu, zgodnie z zasadami i procedurami ustanowionymi w art. 12 ust. 2 i 4 rozporządzenia (WE) nr 2157/2001 i następującymi przepisami dyrektywy 2001/86/WE: a) art. 3 ust. 1, art. 3 ust. 2 lit. a) pkt (i) oraz lit. b) i art. 3 ust. 3, art. 3 ust. 4 dwa pierwsze zdania i art. 3 ust. 5 oraz 7;</p>	<p>T</p>	<p>Art. 3, art. 4, art. 5, art. 6, art. 7, art. 8, art. 9, art. 10 art. 11, art. 12, art. 13, art. 14, art. 15, art. 16, art. 17, art. 18, art. 19, art. 20, art. 21, art. 22, art. 23, art. 44, art. 45</p>	<p>j.w.</p>	
<p>Art. 1 pkt 5 w zakresie dodawan ego art. 86l ust. 3</p>	<p>3. W przypadkach, o których mowa w ust. 2 niniejszego artykułu, uczestnictwo pracowników w spółce przekształconej oraz ich zaangażowanie w definiowanie tych praw określają państwa członkowskie, odpowiednio i z</p>	<p>T</p>	<p>Art. 25, art. 26, art. 27, art. 28</p>	<p>j.w.</p>	

	zastrzeżeniem ust. 4–7 niniejszego artykułu, zgodnie z zasadami i procedurami ustanowionymi w art. 12 ust. 2 i 4 rozporządzenia (WE) nr 2157/2001 i następującymi przepisami dyrektywy 2001/86/WE: b) art. 4 ust. 1, art. 4 ust. 2 lit. a), g) i h), art. 4 ust. 3 oraz 4				
Art. 1 pkt 5 w zakresie dodawanego art. 86l ust. 3	3. W przypadkach, o których mowa w ust. 2 niniejszego artykułu, uczestnictwo pracowników w spółce przekształconej oraz ich zaangażowanie w definiowanie tych praw określają państwa członkowskie, odpowiednio i z zastrzeżeniem ust. 4–7 niniejszego artykułu, zgodnie z zasadami i procedurami ustanowionymi w art. 12 ust. 2 i 4 rozporządzenia (WE) nr 2157/2001 i następującymi przepisami dyrektywy 2001/86/WE: c) art. 5;	T	Art. 24	j.w.	
Art. 1 pkt 5 w zakresie dodawanego art. 86l ust. 3	3. W przypadkach, o których mowa w ust. 2 niniejszego artykułu, uczestnictwo pracowników w spółce przekształconej oraz ich zaangażowanie w definiowanie tych praw określają państwa członkowskie, odpowiednio i z zastrzeżeniem ust. 4–7 niniejszego artykułu, zgodnie z zasadami i procedurami ustanowionymi w art. 12 ust. 2 i 4 rozporządzenia (WE) nr 2157/2001 i następującymi przepisami dyrektywy 2001/86/WE:	T	Art. 1, art. 4	j.w.	

	d) art. 6;				
Art. 1 pkt 5 w zakresie dodawanego art. 86l ust. 3	3. W przypadkach, o których mowa w ust. 2 niniejszego artykułu, uczestnictwo pracowników w spółce przekształconej oraz ich zaangażowanie w definiowanie tych praw określają państwa członkowskie, odpowiednio i z zastrzeżeniem ust. 4–7 niniejszego artykułu, zgodnie z zasadami i procedurami ustanowionymi w art. 12 ust. 2 i 4 rozporządzenia (WE) nr 2157/2001 i następującymi przepisami dyrektywy 2001/86/WE: e) art. 7 ust. 1 z wyjątkiem lit. b) tiret drugie;	T	Art. 30, art. 31, art. 32, art. 33, art. 34, art. 35, art. 36, art. 37, art. 38, art. 39, art. 40, art. 41, art. 42 ust. 2, art. 43	j.w.	
Art. 1 pkt 5 w zakresie dodawanego art. 86l ust. 3	3. W przypadkach, o których mowa w ust. 2 niniejszego artykułu, uczestnictwo pracowników w spółce przekształconej oraz ich zaangażowanie w definiowanie tych praw określają państwa członkowskie, odpowiednio i z zastrzeżeniem ust. 4–7 niniejszego artykułu, zgodnie z zasadami i procedurami ustanowionymi w art. 12 ust. 2 i 4 rozporządzenia (WE) nr 2157/2001 i następującymi przepisami dyrektywy 2001/86/WE: f) art. 8, 10, 11 i 12;	T	Art. 46, art. 47, art. 48, art. 49, art. 50, art. 51 i art. 52, art. 54	j.w.	
Art. 1 pkt 5 w zakresie dodawanego art. 86l ust. 3	3. W przypadkach, o których mowa w ust. 2 niniejszego artykułu, uczestnictwo pracowników w spółce przekształconej oraz ich zaangażowanie w definiowanie tych	T	Art. 23 ust. 2	j.w.	

<p>ego art. 86l ust. 3</p>	<p>praw określają państwa członkowskie, odpowiednio i z zastrzeżeniem ust. 4–7 niniejszego artykułu, zgodnie z zasadami i procedurami ustanowionymi w art. 12 ust. 2 i 4 rozporządzenia (WE) nr 2157/2001 i następującymi przepisami dyrektywy 2001/86/WE: g) lit. a) części 3 załącznika.</p>				
<p>Art. 1 pkt 5 w zakresie dodawan ego art. 86l ust. 4</p>	<p>4. Przy określaniu zasad i procedur, o których mowa w ust. 3, państwa członkowskie: a) przyznają specjalnemu zespołowi negocjacyjnemu prawo podejmowania, większością dwóch trzecich głosów jego członków reprezentujących przynajmniej dwie trzecie pracowników, decyzji o nierozpoczynaniu negocjacji lub zakończeniu negocjacji już rozpoczętych oraz o stosowaniu zasad uczestnictwa obowiązujących w państwie członkowskim przeznaczenia; b) w przypadku gdy po uprzednich negocjacjach stosuje się standardowe zasady uczestnictwa i niezależnie od takich zasad, mogą postanowić o ograniczeniu proporcji przedstawicieli pracowników w organie administrującym spółki przekształconej. Jednakże jeżeli organ administrujący lub nadzorczy spółki składał się przynajmniej w jednej trzeciej z przedstawicieli</p>	<p>T</p>	<p>Art. 34</p>	<p>j.w.</p>	

	<p>pracowników, ograniczenie to nigdy nie może jednak powodować zmniejszenia proporcji przedstawicieli pracowników w organie administrującym poniżej jednej trzeciej;</p> <p>c) zapewniają, aby zasady dotyczące uczestnictwa pracowników mające zastosowanie przed przekształceniem transgranicznym spółki pozostawały w mocy do dnia zastosowania później uzgodnionych zasad lub, w braku uzgodnionych zasad, do zastosowania standardowych zasad uczestnictwa zgodnie z lit. a) części 3 załącznika do dyrektywy 2001/86/WE.</p>				
<p>Art. 1 pkt 5 w zakresie dodawanego art. 86l ust. 5</p>	<p>5. Rozszerzenie praw uczestnictwa na pracowników spółki przekształconej, zatrudnionych w innych państwach członkowskich, o czym mowa w ust. 2 lit. b), nie pociąga za sobą żadnego zobowiązania państw członkowskich, które decydują się na takie rozszerzenie, do brania tych pracowników pod uwagę przy obliczaniu wielkości wartości progowych odnoszących się do liczby zatrudnionych, powodujących powstanie praw uczestnictwa zgodnie z prawem krajowym.</p>	N			<p>Nie ma zastosowania do regulacji prawa polskiego.</p>
<p>Art. 1 pkt 5 w zakresie</p>	<p>6. Jeżeli w spółce przekształconej istnieje system uczestnictwa pracowniczego, zgodnie z zasadami,</p>	T	Art. 33	j.w.	

dodawanego art. 86l ust. 6	o których mowa w ust. 2, spółka ta ma obowiązek przybrać formę prawną pozwalającą na korzystanie z praw uczestnictwa.				
Art. 1 pkt 5 w zakresie dodawanego art. 86l ust. 7	7. Jeżeli w spółce przekształconej istnieje system uczestnictwa pracowników, spółka ta ma obowiązek podjąć środki w celu zapewnienia, by prawa pracowników do uczestnictwa były chronione w przypadku kolejnych połączeń, podziałów lub przekształceń krajowych lub transgranicznych w okresie czterech lat od daty, z którą przekształcenie transgraniczne stało się skuteczne, stosując odpowiednio zasady określone w ust. 1–6.	T	Art. 53	j.w.	
Art. 1 pkt 5 w zakresie dodawanego art. 86l ust. 8	8. Spółka niezwłocznie zawiadamia swoich pracowników lub ich przedstawicieli o wyniku negocjacji dotyczących uczestnictwa pracowników.	T	Art. 27, art. 28	j.w.	
Art. 1 pkt 23 w zakresie dodawanego art. 160l ust. 1	Artykuł 160l Uczestnictwo pracowników 1. Bez uszczerbku dla ust. 2 do każdej spółki przejmującej mają zastosowanie zasady dotyczące uczestnictwa pracowników obowiązujące w państwie członkowskim, w którym spółka ta ma swoją siedzibę, jeżeli takie istnieją.	N			W prawie polskim brak jest powszechnego systemu uczestnictwa pracowników w organach spółek.
Art. 1 pkt 23 w	2. Zasady obowiązujące w państwie członkowskim, w którym ma	N		Z uwagi na to, że w prawie polskim brak jest powszechnego systemu uczestnictwa pracowników w	Wdrożone przez przepis projektu. `

<p>zakresie dodawane art. 1601 ust. 2</p>	<p>siedzibę spółka powstająca w wyniku podziału transgranicznego, dotyczące uczestnictwa pracowników, jeżeli takie istnieją, nie mają jednak zastosowania, jeżeli w spółce podlegającej podziałowi w okresie sześciu miesięcy przed ujawnieniem planu podziału transgranicznego średnia liczba pracowników odpowiada czterem piątym mającej zastosowanie wartości progowej określonej w prawie państwa członkowskiego spółki podlegającej podziałowi, która to wartość uruchamia system partycypacji pracowników w rozumieniu art. 2 lit. k) dyrektywy 2001/86/WE, lub jeżeli prawo krajowe właściwe dla każdej spółki przejmującej nie przewiduje:</p> <p>a) zapewnienia przynajmniej takiego samego poziomu uczestnictwa pracowników, jaki uzgodniony był w spółce podlegającej podziałowi przed jej podziałem transgranicznym, mierzonego proporcją liczby przedstawicieli pracowników w organie administrującym lub organie nadzorczym lub ich komitetach lub w grupie zarządzającej obejmującej jednostki organizacyjne spółek przynoszące zysk, o ile reprezentacja pracownicza istnieje; lub</p> <p>b) zapewnienia pracownikom przedsiębiorstw spółek przejmujących, które znajdują się w</p>			<p>organach spółek, koniecznym jest stworzenie systemu uczestnictwa pracowników na potrzeby transgranicznego podziału spółek, w ramach wdrożenia dyrektywy 2019/2121.</p>	
--	--	--	--	---	--

	innych państwach członkowskich, takiego samego uprawnienia do wykonywania praw uczestnictwa, jakie przysługiwało tym pracownikom zatrudnionym w państwie członkowskim, w którym spółka przejmująca ma swoją siedzibę.				
Art. 1 pkt 23 w zakresie dodawanego art. 1601 ust. 3	3. W przypadkach, o których mowa w ust. 2 niniejszego artykułu, uczestnictwo pracowników w spółkach powstających w wyniku podziału transgranicznego oraz ich zaangażowanie w określaniu tych praw są regulowane przez państwa członkowskie, odpowiednio i z zastrzeżeniem ust. 4–7 niniejszego artykułu, zgodnie z zasadami i procedurami ustanowionymi w art. 12 ust. 2 i 4 rozporządzenia (WE) nr 2157/2001 i z następującymi przepisami dyrektywy 2001/86/WE:	T	Projekt zmiany KSH	Artykuł 12 rozporządzenia 2157/2001 2. SE może zostać zarejestrowana dopiero wtedy, gdy został zawarty układ w sprawie uzgodnień dotyczących uczestnictwa pracowników, zgodnie z art. 4 dyrektywy 2001/86/WE, gdy decyzja przewidziana w art. 3 ust. 6 tej dyrektywy została podjęta, albo jeżeli zgodnie z art. 5 dyrektywy, okres przeznaczony na negocjacje dobiegł końca, a nie został zawarty układ. 4. Statut SE nie może być sprzeczny z uzgodnieniami dotyczącymi uczestnictwa pracowników określonymi w ten sposób. W przypadku, gdy nowe uzgodnienia, ustalone na podstawie dyrektywy 2001/86/WE są rozbieżne z istniejącym statutem, musi on zostać w odpowiednim zakresie zmieniony.	Art. 12 ust. 2 i 4 rozporządzenia 2157/2001 odnosi się do zmian w KSH, tj. warunków rejestracji i treści statutu spółki.
Art. 1 pkt 23 w zakresie dodawanego art. 1601 ust. 3	3. W przypadkach, o których mowa w ust. 2 niniejszego artykułu, uczestnictwo pracowników w spółkach powstających w wyniku podziału transgranicznego oraz ich zaangażowanie w określaniu tych praw są regulowane przez państwa członkowskie, odpowiednio i z zastrzeżeniem ust. 4–7 niniejszego artykułu, zgodnie z zasadami i procedurami ustanowionymi w art. 12 ust. 2 i 4 rozporządzenia (WE) nr	T	Art. 3, art. 4, art. 5, art. 6, art. 7, art. 8, art. 9, art. 10 art. 11, art. 12, art. 13, art. 14, art. 15, art. 16, art. 17, art. 18, art. 19, art. 20, art. 21, art. 22, art. 23,	j.w.	

	2157/2001 i z następującymi przepisami dyrektywy 2001/86/WE: a) art. 3 ust. 1, art. 3 ust. 2 lit. a) ppkt (i) i lit. b), art. 3 ust. 3, art. 3 ust. 4 początkowe dwa zdania oraz art. 3 ust. 5 i 7;		art. 44, art. 45		
Art. 1 pkt 23 w zakresie dodawanego art. 160l ust. 3	3. W przypadkach, o których mowa w ust. 2 niniejszego artykułu, uczestnictwo pracowników w spółkach powstających w wyniku podziału transgranicznego oraz ich zaangażowanie w określanie tych praw są regulowane przez państwa członkowskie, odpowiednio i z zastrzeżeniem ust. 4–7 niniejszego artykułu, zgodnie z zasadami i procedurami ustanowionymi w art. 12 ust. 2 i 4 rozporządzenia (WE) nr 2157/2001 i z następującymi przepisami dyrektywy 2001/86/WE: b) art. 4 ust. 1, art. 4 ust. 2 lit. a), g) i h) oraz art. 4 ust. 3 i 4;	T	Art. 25, art. 26, art. 27, art. 28	j.w.	
Art. 1 pkt 23 w zakresie dodawanego art. 160l ust. 3	3. W przypadkach, o których mowa w ust. 2 niniejszego artykułu, uczestnictwo pracowników w spółkach powstających w wyniku podziału transgranicznego oraz ich zaangażowanie w określanie tych praw są regulowane przez państwa członkowskie, odpowiednio i z zastrzeżeniem ust. 4–7 niniejszego artykułu, zgodnie z zasadami i procedurami ustanowionymi w art. 12 ust. 2 i 4 rozporządzenia (WE) nr	T	Art. 24	j.w.	

	2157/2001 i z następującymi przepisami dyrektywy 2001/86/WE: c) art. 5;				
Art. 1 pkt 23 w zakresie dodawanego art. 160l ust. 3	3. W przypadkach, o których mowa w ust. 2 niniejszego artykułu, uczestnictwo pracowników w spółkach powstających w wyniku podziału transgranicznego oraz ich zaangażowanie w określanie tych praw są regulowane przez państwa członkowskie, odpowiednio i z zastrzeżeniem ust. 4–7 niniejszego artykułu, zgodnie z zasadami i procedurami ustanowionymi w art. 12 ust. 2 i 4 rozporządzenia (WE) nr 2157/2001 i z następującymi przepisami dyrektywy 2001/86/WE: d) art. 6;	T	Art. 1, art. 4	j.w.	
Art. 1 pkt 23 w zakresie dodawanego art. 160l ust. 3	3. W przypadkach, o których mowa w ust. 2 niniejszego artykułu, uczestnictwo pracowników w spółkach powstających w wyniku podziału transgranicznego oraz ich zaangażowanie w określanie tych praw są regulowane przez państwa członkowskie, odpowiednio i z zastrzeżeniem ust. 4–7 niniejszego artykułu, zgodnie z zasadami i procedurami ustanowionymi w art. 12 ust. 2 i 4 rozporządzenia (WE) nr 2157/2001 i z następującymi przepisami dyrektywy 2001/86/WE: e) art. 7 ust. 1 z wyjątkiem lit. b) tiret drugie;	T	Art. 30, art. 31, art. 32, art. 33, art. 34, art. 35, art. 36, art. 37, art. 38, art. 39, art. 40, art. 41, art. 42 ust. 2, art. 43	j.w.	

<p>Art. 1 pkt 23 w zakresie dodawanego art. 1601 ust. 3</p>	<p>3. W przypadkach, o których mowa w ust. 2 niniejszego artykułu, uczestnictwo pracowników w spółkach powstających w wyniku podziału transgranicznego oraz ich zaangażowanie w określanie tych praw są regulowane przez państwa członkowskie, odpowiednio i z zastrzeżeniem ust. 4–7 niniejszego artykułu, zgodnie z zasadami i procedurami ustanowionymi w art. 12 ust. 2 i 4 rozporządzenia (WE) nr 2157/2001 i z następującymi przepisami dyrektywy 2001/86/WE: f) art. 8, 10, 11 i 12;</p>	<p>T</p>	<p>Art. 46, art. 47, art. 48, art. 49, art. 50, art. 51 i art. 52, art. 54</p>	<p>j.w.</p>	
<p>Art. 1 pkt 23 w zakresie dodawanego art. 1601 ust. 3</p>	<p>3. W przypadkach, o których mowa w ust. 2 niniejszego artykułu, uczestnictwo pracowników w spółkach powstających w wyniku podziału transgranicznego oraz ich zaangażowanie w określanie tych praw są regulowane przez państwa członkowskie, odpowiednio i z zastrzeżeniem ust. 4–7 niniejszego artykułu, zgodnie z zasadami i procedurami ustanowionymi w art. 12 ust. 2 i 4 rozporządzenia (WE) nr 2157/2001 i z następującymi przepisami dyrektywy 2001/86/WE: g) lit. a) części 3 załącznika.</p>	<p>T</p>	<p>Art. 23 ust. 2</p>	<p>j.w.</p>	
<p>Art. 1 pkt 23 w zakresie dodawanego art.</p>	<p>4. Określając zasady i procedury, o których mowa w ust. 3, państwa członkowskie: a) przyznają specjalnemu zespołowi negocjacyjnemu prawo</p>	<p>T</p>	<p>Art. 34</p>	<p>j.w.</p>	

<p>160l ust. 4</p>	<p>podejmowania – większością dwóch trzecich głosów jego członków reprezentujących przynajmniej dwie trzecie pracowników – decyzji o nierozpoczynaniu negocjacji lub zakończeniu negocjacji już rozpoczętych oraz o stosowaniu zasad uczestnictwa obowiązujących w państwie członkowskim każdej spółki przejmującej;</p> <p>b) w przypadku gdy po uprzednich negocjacjach stosuje się standardowe zasady uczestnictwa i niezależnie od takich zasad, mogą postanowić o ograniczeniu proporcji przedstawicieli pracowników w organie administrującym spółek przejmujących. Jeżeli organ administrujący lub nadzorczy spółki podlegającej podziałowi składał się przynajmniej w jednej trzeciej z przedstawicieli pracowników, ograniczenie to nigdy nie może jednak powodować zmniejszenia proporcji przedstawicieli pracowników w organie administrującym poniżej jednej trzeciej;</p> <p>c) zapewniają, aby zasady dotyczące uczestnictwa pracowników mające zastosowanie przed podziałem transgranicznym pozostawały w mocy do dnia zastosowania wszelkich następnie uzgodnionych zasad lub, w razie braku</p>				
-------------------------------	--	--	--	--	--

	uzgodnionych zasad, do zastosowania standardowych zasad uczestnictwa zgodnie z lit. a) części 3 załącznika do dyrektywy 2001/86/WE.				
Art. 1 pkt 23 w zakresie dodawanego art. 160l ust. 5	5. Rozszerzenie praw uczestnictwa na pracowników spółek przejmujących, zatrudnionych w innych państwach członkowskich, o czym mowa w ust. 2 lit. b), nie pociąga za sobą zobowiązania państw członkowskich, które decydują się na takie rozszerzenie, do uwzględniania tych pracowników przy obliczaniu wielkości wartości progowych odnoszących się do liczby zatrudnionych, powodujących powstanie praw uczestnictwa zgodnie z prawem krajowym.	N			Nie ma zastosowania do regulacji prawa polskiego.
Art. 1 pkt 23 w zakresie dodawanego art. 160l ust. 6	6. Jeżeli którakolwiek ze spółek przejmujących podlega systemowi uczestnictwa pracowników zgodnie z przepisami, o których mowa w ust. 2, spółka ta obowiązana jest przyjąć formę prawną pozwalającą na wykonywanie praw uczestnictwa.	T	Art. 33	j.w.	
Art. 1 pkt 23 w zakresie dodawanego art. 160l ust. 7	7. Jeżeli w spółce przejmującej ustanowiono system uczestnictwa pracowników, spółka ta ma obowiązek podjąć środki w celu zapewnienia, aby w okresie czterech lat od daty, z którą podział transgraniczny stał się skuteczny, prawa pracowników do uczestnictwa były chronione w przypadku	T	Art. 53	j.w.	

	kolejnego transgranicznego lub krajowego przekształcenia, połączenia lub podziału przy odpowiednim zastosowaniu zasad określonych w ust. 1–6.				
Art. 1 pkt 23 w zakresie dodawanego art. 160l ust. 8	8. Spółka niezwłocznie zawiadamia swoich pracowników lub ich przedstawicieli o wyniku negocjacji dotyczących uczestnictwa pracowników.	T	Art. 27, art. 28	j.w.	
Art. 2 dyrektywy 2019/2121	Artykuł 2 Sankcje Państwa członkowskie przyjmują przepisy dotyczące środków i sankcji mających zastosowanie w przypadku naruszeń przepisów krajowych przyjętych na podstawie niniejszej dyrektywy i podejmują wszelkie niezbędne środki w celu zapewnienia ich wykonywania. Przepisy te mogą obejmować sankcje karne za poważne naruszenia. Przewidziane środki i sankcje muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające.	T	Art. 55	Rozdział 7 – Przepis karny Art. 55. 1. Kto, będąc członkiem właściwego organu spółki powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek, właściwego organu spółki przekształcanej, spółki łączącej się lub spółki dzielonej, spółki zależnej albo kierownictwa zakładu, niezależnie od miejsca statutowej siedziby spółki powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek: 1) utrudnia utworzenie specjalnego zespołu negocjacyjnego lub zespołu przedstawicielskiego, w szczególności nie zawiadamia uprawnionych organizacji związkowych o terminie lub sposobie przeprowadzenia wyborów członków specjalnego zespołu negocjacyjnego; 2) utrudnia działanie specjalnego zespołu negocjacyjnego lub zespołu przedstawicielskiego; 3) dyskryminuje członka specjalnego zespołu negocjacyjnego, członka zespołu przedstawicielskiego lub przedstawiciela pracowników w radzie nadzorczej albo radzie dyrektorów spółki powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub	

				<p>podziału spółek w związku z pełnioną przez niego funkcją;</p> <p>4) nie przekazuje informacji, o których mowa w art. 54 ust. 1</p> <p>- podlega karze grzywny albo karze ograniczenia wolności.</p> <p>2. Orzekanie w sprawach o czyny, o których mowa w ust. 1, następuje w trybie przepisów ustawy z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz. U. z 2021 r. poz. 457, 1005, 1595 i 2328). W tych sprawach oskarżycielem publicznym jest inspektor pracy.</p>	
--	--	--	--	--	--

ODWRÓCONA TABELA ZGODNOŚCI

TYTUŁ PROJEKTU			ustawa o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek		
TYTUŁ WDRAŻANEGO AKTU PRAWNEGO			dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/2121 z dnia 27 listopada 2019 r. zmieniająca dyrektywę (UE) 2017/1132 w odniesieniu do transgranicznego przekształcania, łączenia i podziału spółek (Dz. U. L 321 z 12.12.2019, str. 1-44).		
JEDN. RED.	TREŚĆ PRZEPISU UE	KONIEC ZNOŚĆ WDROŻENIA T / N	JEDN. RED.	TREŚĆ PRZEPISU/ÓW PROJEKTU	UZASADNIENIE
ODWRÓCONA TABELA ZGODNOŚCI					
Jedn. red.	Treść przepisu projektu ustawy				Uzasadnienie wprowadzenia przepisu
Art. 2	<p>Ilekcroć w ustawie jest mowa o:</p> <p>1) danych identyfikacyjnych – należy przez to rozumieć:</p> <p style="margin-left: 40px;">a) firmę spółki przekształcanej, jej spółki zależnej lub zakładu oraz ich siedzibę, a jeżeli posiadają one numer identyfikacyjny lub są zarejestrowane w rejestrze - także ten numer identyfikacyjny lub numer w rejestrze,</p> <p style="margin-left: 40px;">b) firmę spółki uczestniczącej, jej spółki zależnej lub zakładu oraz ich siedzibę, a jeżeli posiadają one numer identyfikacyjny lub są zarejestrowane w rejestrze - także ten numer identyfikacyjny lub numer w rejestrze,</p> <p style="margin-left: 40px;">c) firmę spółki dzielonej jej spółki zależnej lub zakładu oraz ich siedzibę, a jeżeli posiadają one numer identyfikacyjny lub są zarejestrowane w rejestrze - także ten numer identyfikacyjny lub numer w rejestrze;</p> <p>2) państwie członkowskim – należy przez to rozumieć państwo członkowskie Unii Europejskiej lub państwo członkowskie Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) – strony umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym;</p>				Przepis zawiera wyjaśnienie pojęć zawartych w projekcie ustawy.

<p>3) państwie członkowskim przeznaczenia – należy przez to rozumieć państwo członkowskie, w którym spółka przekształcona zostaje zarejestrowana w wyniku przekształcenia transgranicznego;</p> <p>4) państwie członkowskim wyjścia – należy przez to rozumieć państwo członkowskie, w którym spółka jest zarejestrowana przed przekształceniem transgranicznym;</p> <p>5) pracodawcy – należy przez to rozumieć pracodawcę w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 oraz z 2021 r. poz. 1162);</p> <p>6) pracownikowi – należy przez to rozumieć osobę, o której mowa w art. 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy;</p> <p>7) reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej – należy przez to rozumieć organizację, o której mowa w art. 25³ ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 263 oraz z 2021 r. poz. 1666), reprezentatywną w dniu rozpoczęcia postępowania zmierzającego do utworzenia specjalnego zespołu negocjacyjnego;</p> <p>8) spółce dzielonej – należy przez to rozumieć spółkę, która przenosi cały majątek lub część majątku na spółkę lub spółki, o których mowa w art. 528 § 1¹ ustawy z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych (Dz. U. z 2020 r. poz. 1526, 2320);</p> <p>9) spółce powstałej w wyniku połączenia transgranicznego spółek należy przez to rozumieć spółkę utworzoną na zasadach określonych w art. 491 § 1¹ ustawy z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych;</p> <p>10) spółce powstałej w wyniku podziału transgranicznego – należy przez to rozumieć spółkę utworzoną w wyniku transgranicznego podziału spółki, o którym mowa w art. 528 § 1¹ ustawy z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych;</p> <p>11) spółce przekształcanej – należy przez to rozumieć spółkę, która zmienia formę prawną w wyniku przekształcenia transgranicznego, o którym mowa w art. 551 § 1¹ ustawy z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych;</p>	
--	--

	<p>12) spółce przekształconej – należy przez to rozumieć spółkę, która zmieniła formę prawną w wyniku przekształcenia transgranicznego, o którym mowa w art. 551 § 1¹ ustawy z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych;</p> <p>13) łączącej się spółce – należy przez to rozumieć spółkę, która uczestniczy w utworzeniu spółki powstałej w wyniku połączenia transgranicznego, o którym mowa w art. 491 § 1¹ ustawy z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych;</p> <p>14) spółce zależnej – należy przez to rozumieć spółkę, na którą inna spółka wywiera dominujący wpływ w rozumieniu art. 4 ustawy z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1832);</p> <p>15) właściwym organie spółki – należy przez to rozumieć organ zarządzający albo administrujący spółki, stosownie do przepisów prawa, któremu ta spółka podlega;</p> <p>16) zainteresowanej spółce zależnej lub zakładzie – należy przez to rozumieć spółkę zależną lub zakład spółki:</p> <p style="padding-left: 20px;">a) przekształcanej, które mają się stać spółką zależną lub zakładem spółki powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia,</p> <p style="padding-left: 20px;">b) łączącej się, które mają się stać spółką zależną lub zakładem spółki powstałej w wyniku transgranicznego połączenia,</p> <p style="padding-left: 20px;">c) dzielonej, które mają się stać spółką zależną lub zakładem spółki powstałej w wyniku transgranicznego podziału spółek;</p> <p>17) zakładzie – należy przez to rozumieć zakład, o którym mowa w art. 58 pkt 2 ustawy z dnia 4 marca 2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej (Dz. U. z 2018 r. poz. 2036 oraz z 2019 r. poz. 1798).</p>	
Art. 29	<p>Art. 29. Członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego wraz z ekspertem, przedstawiciele właściwego organu spółki przekształcanej, łączącej się spółki, spółki dzielonej, oraz mediator mogą 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 (Dz. U. z 2020 r. poz. 344).</p>	<p>Przepis wprowadza możliwość skorzystania w ramach prac specjalnego zespołu negocjacyjnego ze środków komunikacji elektronicznej.</p>

Art. 42 ust. 1	Art. 42. 1. Członkowie zespołu przedstawicielskiego, członkowie organu zarządzającego spółki powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek, przedstawiciele właściwych organów spółek zależnych i kierownictwa zakładu mogą 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.	Przepis wprowadza możliwość skorzystania w ramach prac zespołu przedstawicielskiego ze środków komunikacji elektronicznej
Art. 56	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) w art. 5 w ust. 5 pkt 4d otrzymuje brzmienie: „4d) będącemu 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;”.	Przepis wprowadzający zmiany w przepisach obowiązujących, nie wynika bezpośrednio z przepisów transponowanej dyrektywy.
Art. 57	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.) w art. 121 w pkt 1 lit. c otrzymuje brzmienie: „c) przepisów ustawy z dnia ... o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek (Dz. U. z...);”.	Przepis wprowadzający zmiany w przepisach obowiązujących, nie wynika bezpośrednio z przepisów transponowanej dyrektywy.
Art. 58	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 ustawy uchylanej w art. 59, pełnią swoje obowiązki do końca ich kadencji i podlegają ochronie określonej w rozdziale 5 niniejszej ustawy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.	Przepis dostosowujący, nie wynika bezpośrednio z przepisów transponowanej dyrektywy.
Art. 59	Traci moc ustawa 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).	Przepis końcowy uchylający.
Art. 60	Ustawa wchodzi w życie z dniem 31 stycznia 2023 r.	Przepis końcowy o wejściu aktu prawnego w życie.