

Uczestnictwo pracowników w spółce europejskiej

Aneta Giedrewicz-Niewińska, Wydawnictwo C.H. Beck,

Warszawa 2015, ss. 409

Temat uczestnictwa pracowników w spółce europejskiej jest ważny z różnych punktów widzenia, w tym zwłaszcza ze względu na jego znaczenie dogmatyczno-prawne, ale także i rosnącą z upływem lat jego wagę praktyczną. Wprawdzie jak dotąd spółek europejskich jest stosunkowo niewiele, a udział polskich podmiotów w ich tworzeniu jest znikomy, to jednak na uwadze należy mieć, że ich liczba rośnie i będzie rosła. Uczestnictwo pracowników w tych spółkach stanowi odrębne, szczególnie interesujące i złożone zagadnienie badawcze, które stopniowo nabiera coraz większej aktualności. Swego czasu uznano, że zapewnienie wpływu pracownikom na procesy podejmowania decyzji w sprawie powstania i następnie funkcjonowania spółki europejskiej jest czymś niezbędnym i z różnych powodów pożądanym, co autorka obszernie i kompetentnie przedstawiła, poddając analizie projekty unijnych aktów prawnych w zakresie uczestnictwa pracowników w spółce europejskiej (rozdział I pt. Ewolucja uczestnictwa pracowników, pkt 3). Jest to przy tym zagadnienie odrębne, ale też ściśle powiązane z całością problematyki spółki europejskiej, w tym zwłaszcza ze sposobem jej unormowania i praktycznym funkcjonowaniem. Odrębność tego zagadnienia wyraża się między innymi w tym, że uregulowania uczestnictwa pracowników w spółce europejskiej stanowią część problematyki zbiorowego prawa pracy, mimo że w naszym prawie krajowym znalazły się one w ustawie z 2005 r. o europejskim zrępowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej, co stwarza sugestię, iż należą one do prawa gospodarczego (spółek handlowych). Najważniejsze jest to, że w unormowaniach z tego zakresu chodzi o umożliwienie pracownikom wpływania na decy-

zje podejmowane w spółce, a nie gwarantowanie możliwie najwyższych zysków jej właścicielom.

Ponadto, co wynika z rozważań książki, uczestnictwo pracowników spółki europejskiej może być z powodzeniem uregulowane w osobnym akcie prawnym, przy czym zgodzić się należy z autorką, że najlepiej byłoby ująć je w jednym akcie prawnym wraz z innymi formami uczestnictwa pracowników w europejskich podmiotach gospodarczych, czemu poświęcony jest VI rozdział jej pracy pt. Uczestnictwo w zarządzaniu spółką europejską, a udział w zarządzaniu innymi europejskimi podmiotami gospodarczymi. Ścisłe biorąc propozycje z tego zakresu zamieszczone zostały przy tym w punkcie zatytułowanym „Wnioski de lege ferenda”. Według propozycji, autorki tytuł ustawy miałby brzmieć: ustawa o uczestnictwie pracowników w przedsiębiorstwach europejskich (s. 331). Scałałaby ona szereg obowiązujących unormowań prawnych o zbliżonych celach i charakterze. Dla wykazania trafności przedstawionych propozycji, z konieczności musiała ona przy tym wyjść poza ścisłe ramy wyznaczone przez tytuł rozprawy i słusznie najpierw we wspomnianym rozdziale VI przedstawiła w sposób zwięzły i kompetentny podstawowe unormowania prawne dotyczące uczestnictwa pracowników w spółdzielni europejskiej, uczestnictwa pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek oraz ich uczestnictwa w przedsiębiorstwach lub grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym. Dopiero po przeprowadzeniu analiz w tym zakresie przedstawiła uargumentowaną propozycję całościowej regulacji uczestnictwa pracowników w przedsiębiorstwach europejskich. Nie ograniczyła się przy tym jedynie do wskazania materii, która powinna być jej przedmiotem, ale nakreśliła także w miarę szczegółowo, jakie kwestie i w jaki sposób powinny zostać unormowane w przyszłej ustawie konsolidującej uczestnictwo pracowników w gospodarczych podmiotach europejskich. Niezależnie od tego, rozważania zamieszczone w wspomnianym rozdziale – z jednej strony – dobrze przedstawiają i charakteryzują różnice, jakie występują między uczestnictwem pracowników w spółce europejskiej i uczestnictwem pracowników w pozostałych europejskich podmiotach gospodarczych, a z drugiej strony dowodzą, że nie mają one fundamentalnego czy niedającego się przewyciężyć charakteru.

Podjęty przez autorkę temat ma wiele wymiarów i jest niezwykle złożony, a przy tym do tej pory nie doczekał się w naszej literaturze prawa pracy monograficznego opracowania. Jego pogłębione przedstawienie wymagało przy tym uwzględnienia w pierwszej kolejności regulacji prawa unijnego i implementującego je prawa krajowego, bezpośrednio dotyczącego spółki europejskiej. Jakkolwiek autorka miała za zadanie przedstawić tylko problematykę uczestnictwa pracowników w spółce europejskiej, to jednak w swoich rozważaniach nie mogła w zupełności pominąć kwestii dotyczących w ogóle zasad tworzenia i funkcjonowania tych spółek, co też w odpowiednim zakresie zostało uwzględnione w rozważaniach jej rozprawy. Wywody tego rodzaju znalazły się przede wszystkim w rozdziale III pt. Uczestnictwo pracowników przy tworzeniu spółki europejskiej i zmianach zachodzących po jej zarejestrowa-

niu. Autorka nie omawia tu w całości regulacji spółki europejskiej, a tylko w zakresie i w sposób, który jest niezbędny dla wyjaśnienia unormowań i pojawiających się na ich tle różnego rodzaju wątpliwości interpretacyjnych co do uczestnictwa pracowników w sprawach spółki europejskiej. Takie podejście do kwestii prezentacji przepisów dotyczących spółki europejskiej, innych niż te, które dotyczą uczestnictwa pracowników, należy – w mojej ocenie – zaaprobować, przy czym dotyczy to zarówno zakresu, jak i sposobu (stopnia szczegółowości i głębokości) rozważań odnoszących się do tego zagadnienia. Udział pracowników w spółce europejskiej jest – by tak rzec – uwikłany w prawo handlowe (prawo spółek handlowych) i w tym sensie stanowi fragment szerszej problematyki tego prawa, co w prawidłowy sposób uwzględnione zostało w recenzowanej rozprawie.

Jednocześnie jest to jednak również i przede wszystkim fragment szerszej problematyki zbiorowego prawa pracy, a ściślej biorąc fragment udziału pracowników w zarządzaniu ich zakładami pracy w ogólności, czego autorka nie mogła pominąć i w swej rozprawie nie pominęła. Rozważania na ten temat zamieściła przy tym zarówno w rozdziale I w pkt 1 i 2, jak i w rozdziale II zatytułowanym „Pojęcie uczestnictwa pracowników”. W rozważaniach tych akcentuje przy tym ewolucję i kontrowersje jakie pojawiały się w przeszłości w związku ze zmianami stosownych unormowań prawnych i poglądów doktryny prawa pracy na temat uczestnictwa pracowników w zarządzaniu (współzarządzaniu, partycypacji pracowniczej, informacji i konsultacji z pracownikami oraz partycypacji, zaangażowaniu pracowników). W moim przekonaniu, słusznie przy tym zaproponowała, by za nadrzędną kategorię pojęciową uznać „uczestnictwo” pracowników w spółce europejskiej (w szeroko pojętym zarządzaniu przedsiębiorstwem), obejmując nim to, co w przepisach określane jest jako informacja, konsultacja z pracownikami i partycypacja pracownicza (w przypadku spółek europejskich – uczestnictwo w organach spółki), s. 96-99.

Całość pracy, obok wprowadzenia i podsumowania, podzielona została na sześć rozdziałów. W pierwszym z nich przedstawiono ewolucję uczestnictwa pracowników, zaś w drugim pojęcie uczestnictwa pracowników. Podział materii między te dwa rozdziały wywołuje pewne zastrzeżenia. W szczególności ewolucji uczestnictwa pracowników dotyczy nie tylko rozdział I, ale także rozdział II, z tym że w tym przypadku chodzi o ewolucję unormowań polskich dotyczących współzarządzania pracowniczego (lata 1918-2004). Ponadto w rozdziale I w szczególnie obszerny sposób przedstawione zostały projekty unijnych aktów prawnych w zakresie uczestnictwa pracowników w spółce europejskiej, a więc w gruncie rzeczy nie tyle ewolucja uczestnictwa, ile ewolucja propozycji legislacyjnych. W rozważaniach obu tych rozdziałów należałoby przy tym wyraźniej oddzielić od siebie ewolucję unormowań prawnych w omawianych kwestiach od ewolucji projektów (propozycji unormowań) oraz ewolucji poglądów na temat uczestnictwa pracowników i jego pojmowania czy definiowania.

Kolejny rozdział (III) rozprawy nosi tytuł „Uczestnictwo pracowników przy tworzeniu spółki europejskiej i zmianach zachodzących po jej zarejestrowaniu”. Tytuł tego rozdziału o tyle jest mylący, że nie wskazuje, iż w jego treści w dużym zakresie omawiane są kwestie dotyczące powstania spółki europejskiej i jej struktury organizacyjnej oraz statusu prawnego (w tym sposoby zakładania tej spółki, pkt 2, jej organy, pkt 4), co skądinąd jest zresztą – jak już wspomniałem – niezbędne dla zrozumienia i wykładni przepisów bezpośrednio normujących uczestnictwo pracowników w spółce europejskiej. Trzymając się tytułu pracy należy stwierdzić, że trzon jej rozważań zamieszczony został w jej pozostałych rozdziałach, tj. w rozdziale IV pt. „Porozumienie w sprawie warunków uczestnictwa pracowników w spółce europejskiej”, w rozdziale V pt. „Zasady standardowe uczestnictwa pracowników w spółce europejskiej” oraz z rozdziale VI pt. „Uczestnictwo w zarządzaniu spółką europejską, a udział w zarządzaniu innymi europejskimi podmiotami gospodarczymi”. W przypadku tego ostatniego rozdziału można mieć wątpliwości, czy jego tytuł nie powinien sygnalizować, że autorka przedstawia w nim rozbudowaną (skonkretyzowaną) propozycję skomasowania w jednym akcie prawnym przepisów dotyczących uczestnictwa pracowników w przedsiębiorstwach europejskich, w tym uczestnictwa w spółce europejskiej, co oznaczałoby między innymi przeniesienie do niego odnośnych regulacji prawnych z obowiązującej ustawy z 2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej.

Recenzowana praca mieści się w konwencji prac dogmatycznoprawnych. Występują w niej jednak przy tym także wątki teoretycznoprawne, historycznoprawne i komparatystyczne. Nie mają one charakteru przypadkowego i są na tyle uzasadnione i tak dobrane, że pozwalają lepiej zrozumieć istniejące wątpliwości interpretacyjne w kwestii uczestnictwa pracowników w europejskich podmiotach gospodarczych i źródła pojawiających się rozbieżnych poglądów. Z uwagi na naturę przedmiotu rozważań autorka musiała łącznie analizować przepisy prawa unijnego i przepisy prawa krajowego, przy czym gdy chodzi o te ostatnie, skoncentrowała słusznie swoją uwagę głównie na regulacjach naszego kraju. Rozprawa traktuje więc jednocześnie o europejskich i polskich przepisach z zakresu zbiorowego prawa pracy, a ściśle biorąc o uczestnictwie w spółce europejskiej i w niezbędnym – dla sformułowania zasadniczych postulatów *de lege ferenda* – stopniu o uczestnictwie w spółdzielni europejskiej, spółce o charakterze transgranicznym oraz w przedsiębiorstwach o zasięgu wspólnotowym. Nie jest to więc praca, o której można by powiedzieć, że jest pracą z zakresu europejskiego prawa pracy czy pracą z zakresu polskiego prawa pracy, bo jest to w istocie rozprawa o europejskim i polskim prawie pracy jednocześnie (łącznie). Należy przewidywać, że prac tego rodzaju będzie powstawało coraz więcej, a recenzowana tu rozprawa w pewnym stopniu będzie torowała im drogę. Do takiego bowiem przedmiotu i charakteru rozprawy dostosowana została metodologia jej rozważań oraz jej warsztat, co należy ocenić pozytywnie.

Wywody rozprawy znamionuje zwięzłość i syntetyczność ujmowania poruszanych kwestii. Przez to praca nie jest przeładowana szczegółami, a jej wywody są czytelne. Bywa jednak przy tym, że dzieje się to za cenę nadmiernych uproszczeń. Autorka posiada umiejętność zwięzłego przedstawiania istoty cudzych poglądów, przeszłych i obowiązujących unormowań prawnych oraz istotnych rozstrzygnięć sądowych, zarówno krajowych, jak też zagranicznych i europejskich (TSUE). Z większą trudnością przychodzi jej sformułowanie własnych tez teoretycznych. Tam, gdzie jednak je formułuje, czyni to z dużą ostrożnością i rozważą. Nie zawsze jednak przy tym może się zdecydować na wyrażenie w sposób jednoznaczny własnego stanowiska. Mimo tej uwagi, należy stwierdzić, że w rozprawie znajdujemy cały szereg twierdzeń i tez, zarówno w dość szczegółowych kwestiach interpretacji analizowanych w niej przepisów, jak i w sprawach zasadniczych o znaczeniu ogólnoteoretycznym i praktycznym.

W ogólności sformułowane w pracy tezy są ważne teoretycznie i mogą mieć także pewne znaczenie praktyczne. Niezależnie od zwartego i uporządkowanego przedstawienia odnośnego materiału normatywnego, w rozprawie sformułowano szereg postulatów dokonania różnego rodzaju zmian w obowiązującym stanie prawnym. Najistotniejszy i najobszerniej udokumentowany jest tu postulat scalenia regulacji prawnych dotyczących uczestnictwa pracowników w europejskich podmiotach gospodarczych. Ważne jest przy tym to, że formułowane wnioski co do uzupełnienia lub zmiany obowiązującego prawa nie mają charakteru głośownego i z reguły są należycie uzasadnione oraz przekonujące.

Niezależnie od wniosków kierowanych pod adresem ustawodawcy, autorka formułuje także szereg twierdzeń o charakterze teoretycznoprawnym, w tym odnoszących się do społeczno-gospodarczych funkcji i aksjologii uczestnictwa pracowników w spółce europejskiej. W kompetentny i rozbudowany sposób ukazuje powody i cele wprowadzenia tego uczestnictwa w prawie europejskim, które są zróżnicowane i kształtowały się pod wpływem różnych czynników i inspiracji, takich np. jak chęć zapewnienia pracownikom wcześniej istniejącego poziomu uczestnictwa w sprawach ich zakładu pracy czy zachowanie prawidłowych i sprawiedliwych warunków konkurencji (przeciwdziałanie dumpingowi socjalnemu).

Za istotne z ogólniejszego punktu widzenia uznać należy również jej ustalenia dotyczące znaczenia i charakteru prawnego porozumienia zawieranego przez spółki uczestniczące w tworzeniu spółki europejskiej oraz specjalny zespół negocjacyjny, którego stanowisko ma zasadnicze znaczenie w ogóle dla powstania takiej spółki; jego negatywne stanowisko w określonych przypadkach uniemożliwia jej utworzenie (zarejestrowanie). Ma ono ponadto zasadnicze znaczenie dla określenia zakresu i treści uczestnictwa pracowników w spółce europejskiej, w tym dla tego, czy będzie ono polegało tylko na tym, co przepisy określają mianem „informacji” i „konsultacji”, czy także na „partycypacji” oraz czy zastosowanie będą miały tzw. zasady standardowe czy też obowiązywać będą reguły ustalone w porozumieniu. Porozumienie

ma pierwszeństwo przed tymi zasadami, ale choć w jego przypadku ma zastosowanie zasada autonomii stron, to jednak jego przedmiot i treść podlegają różnego rodzaju ograniczeniom. Ograniczenia te mają między innymi na względzie to, by poziom i zakres uczestnictwa pracowników w zarządzaniu ich zakładami pracy, jaki zapewniają im przepisy przed powstaniem spółki europejskiej, nie zostały uszczuplone, przy założeniu, że punktem odniesienia powinien być ten stan, który gwarantowany jest w spółce uczestniczącej w sposób najdalej idący, tj. przewidujący rozwiązania najkorzystniejsze dla pracowników. Możliwe są tu jednak różnego rodzaju odstępstwa, stanowiące następstwo zwłaszcza zróżnicowanego sposobu zakładania spółki europejskiej (łączenie spółek, holding, przekształcenie spółki istniejącej, powstanie spółki zależnej), które w rozprawie zostały skrupulatnie przeanalizowane.

Mając na względzie to, że jedną ze stron porozumienia o udziale pracowników w spółce europejskiej jest specjalny zespół negocjacyjny oraz to, że samo powołanie tego zespołu i jego działanie jest osobnym przejawem uczestniczenia pracowników w decydowaniu o sprawach swoich zakładów pracy, tj. o tym, czy staną się one zakładami spółki europejskiej i o ich pozycji w tej spółce, autorka słusznie poddała szczegółowej analizie zasady tworzenia i funkcjonowania tego zespołu. Trafnie też przyjęła, że zespół ten nie ma zdolności prawnej w rozumieniu prawa cywilnego, co wszakże nie oznacza, iż nie jest podmiotem w płaszczyźnie stosunków zbiorowego prawa pracy. Teza ta dodatkowo wspiera jej twierdzenie, że porozumienie w sprawie uczestnictwa pracowników w spółce europejskiej jest w całości aktem normatywnym z zakresu zbiorowego prawa pracy, a nie rodzajem umowy w pojęciu prawa cywilnego. Jest to jedno z ważniejszych – według mnie w pełni trafnych – teoretycznych twierdzeń rozprawy. Autorka powinna tu wszakże wyraźnie zaznaczyć, że jej ustalenia dotyczą tylko tych porozumień, które zawierane są przy zastosowaniu prawa polskiego, tj. gdy siedziba spółki europejskiej ma się znajdować w naszym kraju, natomiast trudno z góry przyjąć, iż podobna ocena charakteru prawnego wskazanego porozumienia będzie mogła być zaakceptowana w przypadku innych państw unijnych, bez zbadania ich odnośnych uregulowań prawnych, przyjmowanej w nich aparatury pojęciowej i tradycji prawnych. Przyjmując, że wskazane porozumienie jest aktem normatywnym w świetle polskiego prawa pracy, trudno też bez bliższej analizy postawić tezę, że jest ono takim aktem w pojęciu prawa unijnego traktowanego jako odrębny od krajowych porządków prawnych system prawny.

Przedstawiając unormowania dotyczące specjalnego zespołu negocjacyjnego, praca sporo miejsca poświęca sposobowi wyboru lub desygnowania członków tego zespołu, mając zwłaszcza na uwadze orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego w kwestii wyłaniania członków rady pracowników na podstawie przepisów ustawy z 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzeniu z nimi konsultacji. Trybunał ten uznał za niezgodne z art. 59 ust. 1 i art. 32 Konstytucji RP przepisy tej ustawy w zakresie, w jakim przewidywały one desygnowanie członków rady pracowników przez reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe. Analogiczne uregulowanie

przewidziane jest w ustawie z 2005 r. o spółce europejskiej, które do tej pory nie było jednak przedmiotem oceny ze strony Trybunału Konstytucyjnego. Pojawia się więc problem, czy w istniejącym stanie rzeczy uznać, że stosowne unormowania tej drugiej ustawy uważać należy również za niezgodne z przepisami Konstytucji RP. Autorka słusznie w obszerny sposób rozważyła to zagadnienie, przedstawiając różne istniejące w tym zakresie opinie i argumenty (s. 159-168). To co wszakże można jej tu zarzucić, to brak zdecydowanego, własnego stanowiska w tej sprawie. W moim przekonaniu, należy krytycznie odnieść się do stanowiska wyrażonego przez Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 1 lipca 2008 r., K 23/07, co w połączeniu z faktem, że kwestia dotyczy osobnych – choć podobnych – przepisów oraz przy uwzględnieniu wniosków płynących z regulacji unijnych i ich nadrzędności względem naszego prawa, powinno prowadzić do konkluzji, iż przewidziany w naszej ustawie o spółce europejskiej sposób wyłaniania członków specjalnego zespołu negocjacyjnego, a także organu przedstawicielskiego reprezentującego pracowników w utworzonej już spółce europejskiej, jest prawidłowy, a jego zgodność z Konstytucją RP nie powinna być kwestionowana.

Formułując poszczególne twierdzenia autorka – co zrozumiałe – dokonuje pewnej selekcji wchodzących w rachubę problemów, przy czym czyni to z reguły w sposób wyważony i trafny. Nie zawsze się jednak tak dzieje. Przykładu w tej mierze dostarczają jej rozważania na temat ochrony przedstawicieli pracowników na przykładzie członków specjalnego zespołu negocjacyjnego (s. 168-171). Ochrona ta w szczególności polega na konieczności uzyskania zgody na rozwiązanie umowy o pracę reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej albo okręgowego inspektora pracy. Autorka w tym zakresie ogranicza swoje rozważania do przedstawienia wymagania zgody zakładowej organizacji związkowej, tj. kwestii dobrze w naszym prawie pracy znanej i wielokrotnie w literaturze dyskutowanej, pomija natomiast to, co jest nowe w ustanowionym uregulowaniu prawnym i co nie było do tej pory przedmiotem szerszej refleksji, a mianowicie zgodę inspektora pracy. Refleksja taka jest konieczna, bo z wymaganiem zgody ze strony inspektora pracy łączą się różnego rodzaju nowe problemy interpretacyjne, które w pracy zostały niesłusznie pominięte.

W ogólności – niezależnie od pewnych zastrzeżeń zgłoszonych wobec konstrukcji i struktury, a także niektórych sformułowanych tez recenzowanej książki – należy stwierdzić, że w całości stanowi ona znaczny wkład do refleksji na temat uczestnictwa pracowników w spółce europejskiej, jak również – szerzej – w kwestii ich uczestnictwa w europejskich podmiotach gospodarczych. Może więc ona stanowić istotną pomoc przy opracowywaniu projektu zbiorowego kodeksu pracy, jeżeli prace nad nim zostaną ponownie podjęte. Wzbogaca także ogólne rozważania na temat genezy, organizacji i funkcji spółek europejskich. Przede wszystkim jednak wypełnia istniejącą do tej pory w doktrynie zbiorowego prawa pracy lukę w teoretycznym opracowaniu zagadnienia uczestnictwa pracowników w spółce europejskiej.

Walerian Sanetra

