



Institute of Economic Research Working Papers

No. 33/2015

Udział pracowników w nadzorze korporacyjnym w spółce europejskiej

Aneta Giedrewicz-Niewińska

The paper submitted to

**8th INTERNATIONAL CONFERENCE ON APPLIED ECONOMICS
CONTEMPORARY ISSUES IN ECONOMY**

under the title

MARKET OR GOVERNMENT?

Institute of Economic Research and Polish Economic Society Branch in Toruń

18-19 June 18-19, 2015, Toruń, Poland

Toruń, Poland 2015

© Copyright: Creative Commons Attribution 3.0 License

Udział pracowników w nadzorze korporacyjnym w spółce europejskiej

JEL Classification: K310

Keywords: nadzór korporacyjny; stosunki przemysłowe, udział pracowników, spółka europejska

Abstract: Jedną z głównych przyczyn kryzysu finansowego, którego skutki do dzisiaj są odczuwane przez społeczeństwa jest niewłaściwe zarządzanie przedsiębiorstwami, nastawione wyłącznie na zysk. Dotychczasowe, negatywne doświadczenia powodują, że obecnie na świecie coraz większe zainteresowanie wywołuje model, w którym pracownicy mają zapewniony udział w nadzorze korporacyjnym. Obecnie model ten uzyskał nowe, uniwersalne ramy prawne w postaci uczestnictwa pracowników w przedsiębiorstwach ponadnarodowych. Jednym z takich przedsiębiorstw jest spółka europejska. Celem niniejszego opracowania jest rozważenie, jakie znaczenie posiada uczestnictwo pracowników w praktyce funkcjonowania spółek europejskich. Podstawą tej oceny będą nie tylko regulacje prawne, ale także praktyka funkcjonowania spółek europejskich na rynku. Umożliwi to poznanie poziomu i zakresu udziału pracowników w nadzorze korporacyjnym na płaszczyźnie ponadnarodowej oraz ustalenie, czy jest to przyszły kierunek rozwoju tego nadzoru. Rozważania zostaną przeprowadzone w oparciu o metodę dogmatycznoprawną oraz prawnoporównawczą. Analiza regulacji prawnej zostanie uzupełniona o podejście empiryczne niezbędne do zidentyfikowania funkcjonujących na rynku spółek europejskich.

I. Uwagi ogólne

Nadzór korporacyjny (*corporate governance*) w ogólnym znaczeniu dotyczy sposobu, w jaki przedsiębiorstwa są zarządzane i regulowane (Szymańska & Włodarczyk, 2012, s. 334).

Jedną z głównych przyczyn kryzysu finansowego, którego skutki do dzisiaj są odczuwane przez społeczeństwa jest niewłaściwe zarządzanie przedsiębiorstwami, nastawione wyłącznie na zysk. Zdobyte, negatywne doświadczenia powodują, że obecnie na świecie coraz większe zainteresowanie wywołuje model, w którym pracownicy mają zapewniony udział w nadzorze korporacyjnym.

Obecnie model europejski uzyskał nowe, uniwersalne ramy prawne w postaci udziału pracowników w przedsiębiorstwach ponadnarodowych, których działalność wykracza poza rynki lokalne. Regulacje prawne dotyczące tych podmiotów łączą w sobie różne rozwiązania obecne w państwach członkowskich o zróżnicowanym poziomie partycypacji pracowniczej (np. odmienne systemy prawne Wielkiej Brytanii i Niemiec). Wśród tych przedsiębiorstw szczególne znaczenie ze względu na stały wzrost i rozwinięte formy udziału pracowników posiada spółka europejska.

W założeniach twórców regulacji dotyczącej tej formy prowadzenia działalności gospodarczej miała ona umożliwić udział pracowników w nadzorze korporacyjnym w sposób, który będzie uwzględniał tradycję zarządzania obecną w podmiotach tworzących spółkę europejską. Ramy prawne dla tego śmiałego założenia stwarza rozporządzenie 2157/2001/WE z 8.10.2001 r. w sprawie statutu spółki europejskiej (SE) (Dz. Urz. UE L 294/2001), regulujące funkcjonowanie spółki europejskiej, dyrektywa 2001/86/WE z 8.10.2001 r. uzupełniająca statut spółki europejskiej w odniesieniu do uczestnictwa pracowników (Dz. Urz. UE L 294/22/2001) oraz ustawa z 4.03.2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej (DzU nr 62, poz. 551 z późn. zm.). Rolę prawa pracowników do uczestnictwa w sprawach i decyzjach dotyczących funkcjonowania spółki europejskiej podkreśla rozporządzenie w sprawie statutu SE, stanowiąc, że przepisy tej dyrektywy stanowią niezbędne uzupełnienie rozporządzenia i muszą być stosowane jednocześnie.

Niniejsze opracowanie poświęcone jest analizie nadzoru korporacyjnego z perspektywy udziału pracowników w spółce europejskiej. Fenomenem rozwiązań prawnych przyjętych przez Unię Europejską jest przede wszystkim szerszy udział tzw. interesariuszy pracowniczych w *corporate governance* na poziomie ponadnarodowym oraz pozostawienie w pierwszym rzędzie interesariuszom spółki europejskiej możliwości ustalenia kształtu udziału pracowników w tym nadzorze. Dotychczas

to generalnie prawo krajowe państwa członkowskiego narzucało przedsiębiorstwu określony system uczestnictwa pracowników w zarządzaniu.

Celem niniejszego opracowania jest rozważenie, jakie znaczenie posiada udział pracowników w praktyce funkcjonowania spółek europejskich. Podstawą tej oceny będą nie tylko regulacje prawne, ale także praktyka funkcjonowania spółek europejskich na rynku. Umożliwi to poznanie poziomu i zakresu udziału pracowników w nadzorze korporacyjnym na płaszczyźnie ponadnarodowej oraz ustalenie, czy jest to przyszły kierunek rozwoju tego nadzoru.

Metoda badawcza

Udzielenie odpowiedzi na postawione pytania i realizacja wyznaczonych celów będzie wymagało zastosowania metody dogmatycznoprawnej oraz komparatystycznej. Analiza regulacji prawnej zostanie uzupełniona o podejście empiryczne niezbędne do zidentyfikowania funkcjonujących na rynku spółek europejskich. Takie podejście pozwala na porównanie wyników dwóch podejść badawczych. Przedmiotem badań będą dokumenty oraz dane statystyczne Europejskiego Instytutu Związków Zawodowych (*European Trade Union Institute – ETUI*). Ponadto w niniejszym opracowaniu wykorzystane zostaną także badania nad porozumieniami w sprawie mechanizmów uczestnictwa pracowników zawartymi w dotychczas zarejestrowanych spółkach europejskich.

W pierwszej części artykułu przybliżone zostaną istotne ze względu na omawiany temat teorie nadzoru korporacyjnego. Część druga będzie poświęcona analizie regulacji prawnych sprzyjających udziałowi pracowników w nadzorze korporacyjnym w spółce europejskiej. W trzeciej części artykułu ukazane zostaną dane statystyczne dotyczące spółek europejskich. Czwarta część wskazuje wyniki badań w zakresie treści zawartych dotychczas porozumień w sprawie uczestnictwa pracowników w zarządzaniu spółką europejską. Wnioski zawarto w uwagach końcowych.

1. Pojęcie „nadzoru korporacyjnego”

Na wstępie rozważań należy zaznaczyć, że w prawie krajowym nie istnieje legalna definicja pojęcia „nadzór korporacyjny”. W sferze rozważań teoretycznych prezentowane są różne koncepcje wyjaśnienia tego terminu, w zależności od dziedziny nauki zajmującej się tą problematyką. Szczegółowa prezentacja tych koncepcji wykracza poza ramy niniejszego opracowania. Odnosząc pojęcie nadzoru korporacyjnego do sposobu zarządzania przedsiębiorstwem, uzasadnione, z powodu widocznych kontrastów i tematu artykułu, wydaje się wskazanie dwóch teorii: a) „agencji” (*agency theory*), oraz b) „interesariuszy” (*stakeholder theory*). Fundamentem pierwszej z wymienionych teorii, wywodzącej się z tradycji anglo-amerykańskiej, jest koncepcja *stakeholder value*, koncentrująca się na „stworzeniu wartości dla akcjonariusza”, tj. zakładająca pierwszeństwo interesów akcjonariuszy nad potrzebami innych grup zainteresowanych działaniami korporacji (Aluchna, 2014, ss. 9-10; Rudolf, 2014, s. 310). Podstawowym wyznacznikiem sukcesu przedsiębiorstwa jest w tym przypadku jedynie wzrost jego wartości. Druga z wymienionych teorii (interesariuszy), wywodząca się z krajów Europy Zachodniej (Garbusiewicz, 2014, s. 82), akcentuje budowanie sukcesu przedsiębiorstwa w oparciu o relacje zachodzące pomiędzy akcjonariuszami, klientami, dostawcami, pracownikami oraz lokalnymi społecznościami (interesariuszami). W tym przypadku poszukuje się „równowagi”, „ładu” pomiędzy interesami wszystkich podmiotów uczestniczących w działalności przedsiębiorstwa.

Analiza tych koncepcji uprawnia do przyjęcia, że istotą *corporate governance* jest stworzenie systemu, na który składają się współzależne i komplementarne instytucje prawne i ekonomiczne, zmierzającego do zapewnienia prawidłowego i ekonomicznie efektywnego funkcjonowania spółek akcyjnych oraz łagodzenia lub rozwiązywania konfliktów interesów osób zaangażowanych w spółce (Oplustil, 2010, ss. 3-8). Potwierdzenie tej tezy odnajdujemy także na płaszczyźnie międzynarodowej, w definicji *corporate governance* stworzonej przez Organizację Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD), zgodnie z którą termin ten jest związany z siecią relacji pomiędzy kadrą zarządzającą spółek, ich organami zarządzająco-nadzorczymi, akcjonariuszami i pozostałymi grupami zainteresowanymi działaniem spółki (Zasady nadzoru korporacyjnego OECD, 2004, s. 22).

2. Rozwiązania prawne w zakresie udziału pracowników w nadzorze korporacyjnym w spółce europejskiej

Pomysł utworzenia spółki europejskiej narodził się już w latach 50. ubiegłego wieku. Z kolei pierwsza oficjalna koncepcja udziału pracowników w zarządzaniu w spółce europejskiej została przedstawiona przez Komisję Europejską w projekcie Statutu Spółki Europejskiej w 1970 r. (Proposed statute for the European Company, 1970). Przez 31 lat plan powołania SE nie mógł zostać zrealizowany między innymi z powodu zbyt kontrowersyjnego rozwiązania, zgodnie z którym pracownicy mieli uzyskać prawo do udziału w organie spółki (Gold & Schwimbersky, 2008, ss. 47-55; Wrątny, 1993, ss. 4-5). Dopiero kompromis polityczny osiągnięty na szczycie w Nicei w 2000 r. umożliwił przyjęcie w kolejnym roku rozporządzenia 2157/2001 oraz dyrektywy 2001/86.

Przyjęte rozwiązania prawne w zakresie spółki europejskiej (*Societas Europaea, SE*) ułatwiły stworzenie ponadnarodowego podmiotu, którego funkcjonowanie oparte zostało na akcie prawa europejskiego. Dzięki takiej metodzie regulacji wprowadzono wspólne rozwiązania dla systemów prawa krajowego państw członkowskich Unii Europejskiej (Bilewska, 2006, ss. 15-16). Stanowi to najbardziej wyróżniającą cechę SE. Nie przekreślają jej przy tym liczne odesłania do norm prawa krajowego.

Zaletą i zakładanym celem spółki europejskiej jest umożliwienie krajowym podmiotom prowadzącym działalność gospodarczą rozszerzenie jej na poziom europejski bez ograniczeń i przeszkód wynikających z krajowego prawa spółek. Zawarte jest w tym niezwykle ważne osiągnięcie uregulowań prawnych w zakresie SE, jakim jest możliwość fuzji transgranicznej oraz transgranicznego przeniesienia siedziby (np. wyrok ETS z 9.03.1999 r. w sprawie *Centros Ltd v. Erhvervs-og Selskabsstyrelsen*, C-212/97, ECR 1999, s. I-1459, Wyr. ETS z 5.11.2002 r. w sprawie *Überseering BV v. Nordic Construction Company Baumanagement GmbH (NCC)*, C-208/00, ECR 2002, s. I-9919).

Istotnym rozwiązaniem, z punktu widzenia nadzoru korporacyjnego, jest system dualistyczny (istnieje organ zarządzający i organ nadzorczy) lub monistyczny (istnieje organ administrujący) zarządzania spółką. Warto podkreślić, że prawodawca unijny pozostawia spółce europejskiej możliwość wyboru systemu kierowania spółką, o czym wyraźnie stanowi pkt 14 preambuły rozporządzenia 2157/2001.

Ze względu na temat niniejszego opracowania, dalsze rozważania będą koncentrowały się na ustaleniu, jakie konkretne rozwiązania prawne powinny sprzyjać udziałowi pracowników w nadzorze korporacyjnym w spółce europejskiej i jaki jest jego dopuszczalny kształt. Na wstępie rozważań należy zauważyć, że regulacje unijne posługują w omawianym zakresie terminem „uczestnictwo pracowników”, rozumianym jako mechanizm obejmujący informowanie, konsultowanie i partycypację poprzez który przedstawiciele pracowników mogą mieć wpływ na decyzje podejmowane w ramach spółki (art. 2 lit. h dyrektywy 2001/86). Oba pojęcia (uczestnictwo i udział pracowników) będą w dalszej części używane zamiennie.

Jednym z najważniejszych rozwiązań, które – jak się wydaje – powinno w praktyce zapewniać obecność pracowników w nadzorze korporacyjnym jest uzależnienie zarejestrowania spółki europejskiej od wcześniejszego uregulowania kwestii mechanizmów uczestnictwa pracowników (art. 12 rozporządzenia 2157/2001). Może prowadzić to do założenia, że uczestnictwo pracowników w SE jest w pewien sposób gwarantowane, ponieważ perspektywa nieutworzenia spółki europejskiej z powodu niespełnienia powyższego warunku powinna sprzyjać kompromisom. Pokazuje to także wagę, jaką prawodawca unijny przywiązuje do zagwarantowania pracownikom uczestnictwa we wskazanych podmiotach ponadnarodowych.

Kolejnym, charakterystycznym rozwiązaniem jest umożliwienie reprezentacji pracowniczej i kierownictwu autonomicznego kształtowania udziału pracowników w zarządzaniu SE. Obowiązuje bowiem pierwszeństwo rozwiązań negocjacyjnych w sprawie mechanizmów udziału pracowników w nadzorze korporacyjnym. Rozwiązanie to wydaje się szczególnie atrakcyjne dla stron negocjacji, ponieważ wpływa na skuteczność nadzoru w SE. Jest ona bowiem uzależniona od konkretnych rozwiązań określających sposób funkcjonowania *corporate governance*.

Instytucją gwarantującą udział interesariuszy pracowniczych w nadzorze korporacyjnym jest tzw. „model ustawowy” uczestnictwa („zasady standardowe”). Generalnie obowiązuje on w dwóch sytuacjach: a) jeżeli strony tak postanowią albo b) w określonym czasie nie zostanie zawarte

porozumienie w sprawie uczestnictwa pracowników (art. 7 dyrektywy 2001/86). Model ustawowy oparty jest o zasadę „przed i po”, w myśl której prawa pracowników istniejące przed utworzeniem spółki europejskiej powinny stanowić podstawę praw pracowników w zakresie uczestnictwa w SE (motyw 18 dyrektywy 2001/86). Reguła ta posiada szczególne znaczenie w kontekście prawa pracowników do partycypacji, ponieważ powoduje przeniesienie rozwiązań obecnych w spółkach uczestniczących do spółki europejskiej.

Formy udziału pracowników w nadzorze korporacyjnym wzorowane są na systemie niemieckim, w którym na poziomie zakładu istnieje reprezentacja pracowników w postaci rad zakładowych, a na poziomie przedsiębiorstwa pracownicy mają zapewnione prawo udziału w jego organie nadzorczym (Wratny, 2002, ss. 28-29). Według podobnego modelu przyjętego w SE pracownicy mają prawo do informowania i przeprowadzania z nimi konsultacji, zasadniczo poprzez organ przedstawicielski oraz do partycypacji polegającej na możliwości wybierania lub desygnowania niektórych członków organu nadzorczego lub zarządzającego spółki lub wyrażeniu sprzeciwu co do desygnacji (art. 2 lit. k dyrektywy 2001/86).

Nie ulega wątpliwości, że z tych dwóch form to partycypacja zapewnia największy udział pracowników w nadzorze korporacyjnym. Stanowi ona centrum europejskiej debaty na temat ładu korporacyjnego, wywołując kontrowersje w zakresie równowagi sił pomiędzy akcjonariuszami a innymi interesariuszami oraz korelacji pomiędzy strukturą firmy a jej produktywnością (Njoya, 2011, s. 274). Powstaje jednak wątpliwość, czy powyższa forma w spółce europejskiej rozwinie się, skoro w ramach ustaleń negocjacyjnych pracownicy mogą w ogóle zrezygnować z udziału w organach spółki lub zmniejszyć poziom tego udziału. Zasada ta nie dotyczy jedynie SE powstałej w drodze przekształcenia.

Treść porozumienia w sprawie mechanizmów uczestnictwa pracowników, istotna dla funkcjonowania nadzoru korporacyjnego, kształtowana jest zasadniczo w sposób autonomiczny przez strony. Prawodawca unijny wskazuje w sposób ogólny pożądaną treść porozumienia (art. 4 dyrektywy 2001/86). Można w niej wyróżnić dwie główne części: a) uzgodnienia dotyczące organu przedstawicielskiego (skład, liczbę członków, podział miejsc, procedurę informowania i konsultacji, częstotliwość spotkań, środki finansowe i materialne), b) uzgodnienia w sprawie partycypacji (liczbę członków organu zarządzającego lub nadzorczego SE do których wyłonienia upoważnieni są pracownicy). Ponadto w porozumieniu powinna znaleźć się część „techniczna”: zakres porozumienia, data jego wejścia w życie, okres obowiązywania oraz przypadki renegotjacji.

Ukształtowane w spółce europejskiej uczestnictwo pracowników jest także chronione w przypadku przeniesienia siedziby SE do innego państwa. Prawodawca unijny nakazuje państwom członkowskim przyjęcie takich środków w prawie krajowym, które będą zapobiegały nadużyciom SE do celów pozbawienia pracowników prawa do uczestnictwa lub zawieszenia tego prawa (art. 11 dyrektywy 2001/86). W mojej ocenie nie ulega wątpliwości, iż wspomniane środki powinny objąć także przeniesienie siedziby SE.

3. Spółka europejska i udział pracowników w nadzorze korporacyjnym w świetle danych statystycznych

Przedstawione dotychczas rozwiązania prawne stwarzają możliwość połączenia potencjału gospodarczego przedsiębiorstw z różnych państw członkowskich i wprowadzenia pracowników do nadzoru korporacyjnego w spółce europejskiej. Powinno to zatem znaleźć odzwierciedlenie w danych statystycznych. Jak się wydaje, warunek zarejestrowania spółki europejskiej, jakim jest uregulowanie mechanizmów uczestnictwa pracowników, powinien wpłynąć na szeroki zakres stosowania udziału pracowników w nadzorze korporacyjnym. W związku z tym postanowiono przyjrzeć się, jak wygląda funkcjonowanie spółki europejskiej w krajach członkowskich należących do Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG). W tym celu analizie poddano dane zgromadzone przez ETUI na marzec 2014 r.

Na wstępie należy zaznaczyć, że istnieją problemy z zebraniem danych dotyczących liczby spółek europejskich, w których pracownicy biorą udział w nadzorze korporacyjnym (ETUI, 2014). Spowodowane jest to brakiem jednego, wspólnego dla wszystkich państw EOG rejestru spółek europejskich. Każda spółka europejska jest bowiem rejestrowana w rejestrze państwa członkowskiego, w którym ma swoją statutową siedzibę (art. 12 ust. 1 rozporządzenia 2157/2001). Prawodawca unijny

wskazał, aby rejestracja SE i jej wykreślenie w celach informacyjnych ogłaszane były - po opublikowaniu - w Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej (art. 14 ust. 1 rozporządzenia 2157/2001). Jednak w praktyce nie przewidziano żadnych konsekwencji prawnych w razie braku publikacji. Stąd następuje to z opóźnieniem i w sposób niekompletny. Ponadto, jak wynika z rozporządzenia, nie istnieje obowiązek umieszczania danych dotyczących uczestnictwa pracowników.

Tabela 1. Rozkład geograficzny SE

Liczba SE zarejestrowanych w poszczególnych państwach	Liczba SE zatrudniających powyżej 5 pracowników, tzw. „normal SEs”	SE – „empty”, „shelf”, „UFO”
1. Czechy – 1495	66 (4.4%)	1429 (95.6%)
2. Niemcy – 292	138 (47.3%)	154 (52.7%)
3. Słowacja – 92	4 (4.3%)	88 (95.7%)
4. Wielka Brytania – 61	5 (8.2%)	56 (91.8%)
5. Holandia – 33	13 (39.4%)	20 (60.6%)
6. Luksemburg – 27	9 (33.3%)	18 (66.7%)
7. Francja – 23	13 (56.5%)	10 (43.5%)
8. Austria – 19	10 (52.6%)	9 (47.4%)
9. Cypr – 14	6 (42.8%)	8 (57.2%)
10. Belgia – 10	4 (40%)	6 (60%)
11. Irlandia – 10	2 (20%)	8 (80%)
12. Estonia – 6	5 (83.3%)	1 (16.7%)
13. Liechtenstein – 6	1 (16.7%)	5 (83.3%)
14. Węgry – 5	4 (80%)	1 (20%)
15. Szwecja – 5	1 (20%)	4 (80%)
16. Malta – 5	0 (0%)	5 (100%)
17. – Łotwa – 4	3 (75%)	1 (25%)
18. Norwegia – 4	2 (50%)	2 (50%)
19. Dania – 3	0 (0%)	3 (100%)
20. Hiszpania – 3	0 (0%)	3 (100%)
21. Włochy – 2	1 (50%)	1 (50%)
22. Litwa – 2	1 (50%)	1 (50%)
23. Polska – 2	0 (0%)	2 (100%)
24. Finlandia – 1	1 (100%)	0 (0%)
25. Portugalia – 1	0 (0%)	1 (100%)
Ogółem – 2125	289 (13.6%)	1836 (86.4%)

Źródło: opracowanie własne na podst. danych ETUI

Dokonując analizy danych zawartych w tabeli 1 należy stwierdzić, że najwięcej SE zarejestrowano do tej pory w Czechach – 1495 (70.4%) i w Niemczech 292 (13.7%). Ponadto do krajów, które mogą pochwalić się większą liczbą założonych SE zalicza się Słowację 92 (4.3%) i Wielką Brytanię 61 (2.9%). Łącznie wymienione cztery kraje dysponują 1940 SE (91.3%). W Polsce zarejestrowane są dwie SE. Zdziwiała niezwykła dynamika zakładania SE w Czechach. W ostatnich latach blisko 80% SE zakładana jest właśnie tam (ETUI, 2014).

Z kolei w sześciu (z 31) krajów EOG nie zarejestrowano żadnej spółki europejskiej. Należą do nich: Bułgaria, Chorwacja, Grecja, Islandia, Rumunia i Słowenia (ETUI, 2014).

Dane w tabeli 1 zostały zasadniczo podzielone na dwie grupy i scharakteryzowane z perspektywy stosunków przemysłowych (Keller & Werner, 2008, s. 154). Pierwsza obejmuje spółki europejskie określane w literaturze jako „normal SEs” tj. prowadzące działalność gospodarczą i zatrudniające powyżej 5 pracowników. W drugiej grupie znajdują się „empty SEs” czyli spółki, które są aktywne, ale nie zatrudniają pracowników; „shelf SEs” – nieaktywne, tzw. „sleeping beauties” („śpiące piękności”, Kaar, 2011, s. 196) oraz „UFO SEs”, które są właściwie nieznanne.

Należy podkreślić, że obecnie tylko 289 SE zatrudnia więcej niż 5 pracowników i prowadzi działalność gospodarczą. Wynik ten jest zaskakujący, biorąc pod uwagę, że rozporządzenie w sprawie SE uzależnia rejestrację spółki od uregulowania mechanizmów uczestnictwa pracowników.

Przeprowadzona analiza pokazuje, że zdecydowana większość zakładanych SE nie zatrudnia przynajmniej 5 pracowników. Jak wynika z orzecznictwa sądów niemieckich, w takiej sytuacji nie obowiązuje wymóg uregulowania uczestnictwa pracowników przed wpisem SE do rejestruⁱ. Stwierdzono, że warunek rejestracji spółki europejskiej, którego celem jest udział pracowników w nadzorze korporacyjnym, opiera się na założeniu, iż zarówno spółki uczestnicząceⁱⁱ jak i spółka europejska zatrudniają pracowników. Prowadzi to do wniosku, że „empty SEs” oraz „shelf SEs” mogą być wykorzystywane w celu uniknięcia udziału pracowników w nadzorze korporacyjnym.

Najwięcej „normal SEs” zostało zarejestrowanych na terenie Niemiec (138). Z kolei na 1495 spółek europejskich zarejestrowanych w Republice Czeskiej tylko 66 posiada powyższy charakter. W dalszej kolejności tego rodzaju SE występują we Francji (13), Holandii (13) i w Austrii (10). Warto odnotować obecność „normal SEs” w Wielkiej Brytanii (5), która w początkowym okresie istnienia regulacji unijnej nie zarejestrowała ani jednej tego rodzaju spółki (do 2004 r.) (Keller & Werner, 2008, s. 158). Świadczy to o pojawieniu się uczestnictwa pracowników w kraju, w którym dotychczas główną rolę w zbiorowych stosunkach pracy odgrywały związki zawodowe i zawierane w drodze negocjacji układy zbiorowe pracy (Taylor, 2005, s. 157).

W pięciu krajach, mimo założonych SE brakuje „normal SEs” – Malta, Dania, Hiszpania, Polska, Portugalia.

Z przeprowadzonych badań wynika (ETUI, 2014), że w utworzonych spółkach europejskich dominuje model dualistyczny nadzoru korporacyjnego, z organem zarządzającym oraz organem nadzorczym (81 %). W Republice Czeskiej dualistyczny system nadzoru obecny jest w 98 % zarejestrowanych tam SE. Stanowi to dosyć oczywisty wynik biorąc pod uwagę, że w większości przypadków kierownictwo spółki wybiera system zarządzania obowiązujący w kraju rejestracji.

Istnieją także wyjątki od powyższej reguły. Interesujące jest, że z kolei większą część SE zarejestrowanych w Austrii stanowią spółki o monistycznym modelu (15 na 19 spółek – 79%). System monistyczny jest wybierany także przez SE zarejestrowane na terenie Niemiec (111 na 289 SE) – 38.4% . Jak się wydaje, decyzja o zastosowaniu powyższego modelu zarządzania może wynikać z potrzeby „uwolnienia się” właścicieli akcji spółki spod kontroli organu nadzorczego (Keller & Werner, 2008, s. 167). Trudno jednak zgodzić się z wyrażonym w literaturze poglądem, w myśl którego chodzi także o „uwolnienie się” spod wpływu zasiadających w organie nadzorczym pracowników, skoro udział tych ostatnich zapewniony jest w systemie monistycznym nadzoru korporacyjnego.

Tabela 2. Formy założenia SE

Formy założenia SE – 2125				
SE zależne	SE forma nieznana	SE przekształcone	SE połączone	SE holding
78%	9%	8%	4%	1%
Formy założenia tzw. normalnych SE – 289				
SE przekształcone	SE zależne	SE połączone	SE holding	SE forma nieznana
40%	38%	19%	2%	1%

Źródło: opracowanie własne na podst. danych ETUI

Rozporządzenie 2157/2001 przedstawia cztery różne sposoby zakładania SE: połączenie, przekształcenie, zależność, holding. Należy podkreślić, że w zależności od sposobu założenia SE inaczej kształtuje się ochrona udziału pracowników w nadzorze korporacyjnym. Warto wyraźnie podkreślić, iż w przypadku SE powstałej w drodze przekształcenia nie istnieje możliwość „ucieczki” od partycypacji nawet w drodze negocjacji stron nad porozumieniem w sprawie mechanizmów uczestnictwa pracowników w SE (art. 4 ust. 4 dyrektywy 2001/86). Nie dotyczy to jednak sytuacji, w której w spółce przekształcanej pracownikom nie przysługiwało prawo udziału w jej organach. Jak pokazuje tabela 2 nie jest to w praktyce preferowany sposób rejestracji SE (8 %). Analiza tabeli 2 nie pozostawia wątpliwości, że najczęściej wykorzystywanym sposobem utworzenia SE (78 %) jest SE zależna. Wynik ten może zastanawiać, biorąc pod uwagę, że przepisy rozporządzenia 2157/2001 są

najmniej atrakcyjne dla tej formy SE. Oddają bowiem pełną kontrolę jednostce dominującej (Raaijmakers, 2004, s. 191).

Z kolei, gdy analizujemy tylko 289 „normal SEs” obraz formy ich rejestracji jest odmienny od typowego. Najpopularniejszą formą rejestracji jest tutaj przekształcenie (40 %), następnie mamy do czynienia z: zależnymi SE (38 %), powstałymi w drodze połączenia (19 %) i holdingowymi SE (2 %). Należy podkreślić, że najsłabsze zabezpieczenie prawa udziału pracowników w organie spółki występuje w spółce utworzonej w drodze holdingu i spółki zależnej, ponieważ obowiązek kontynuacji tego prawa w przypadku stosowania zasad standardowych pojawia się dopiero przy wysokim progu 50 % pracowników objętych partycypacją w spółkach uczestniczących.

Tabela 3. Uczestnictwo pracowników

Ogólna liczba SE – 2125 w tym liczba SE bez uczestnictwa pracowników - 2020	
Liczba SE z informacją, konsultacją i partycypacją – 54 (Niemcy, Austria, Francja, Cypr, Węgry)	Liczba SE z informacją i konsultacją - 51
Liczba przedstawicieli pracowników w organach SE – 156	
Narodowość przedstawicieli pracowników: Niemcy – 120, pozostałe kraje – 36 (w tym Holandia – 7, Austria, Francja, Polska, Wielka Brytania – po 4)	

Źródło: opracowanie własne na podst. danych ETUI

Analiza udziału pracowników w nadzorze korporacyjnym musi ograniczać się jedynie do 289 zarejestrowanych SE jako „normalnych”. Wśród tych SE porozumienie w sprawie uczestnictwa zawarto jedynie w 105 (36.3 %). Z czego prawie połowa z nich (51) posiada wynegocjowaną procedurę informacji i przeprowadzania konsultacji w postaci organu przedstawicielskiego. Natomiast nie zapewniono w nich udziału pracowników w organie spółki. Z kolei w pozostałych 54 SE istnieją obok siebie informacja, konsultacja i partycypacja. W tych SE, zarejestrowanych w przeważającej części na terenie Niemiec, pracownicy korzystają z najsilniejszej formy nadzoru korporacyjnego. Udział w podejmowaniu decyzji w organie nadzorczym SE lub administrującym wynosi od jednego reprezentanta pracowników do maksymalnie połowy członków danego organu. Przedstawiciele pracowników w składzie organu SE pochodzą w 77 % przypadków z Niemiec.

Ogółem w organach SE zasiadają przedstawiciele pracowników z 16 państw. Powyższe dane świadczą o umiędzynarodowieniu strony pracowniczej, ponieważ w organach spółki europejskiej zasiadają nie tylko przedstawiciele pracowników zatrudnionych w państwie siedziby SE, ale także reprezentowani są tam pracownicy z innych państw. Jako przykład można wskazać, znajdujących się w tej grupie, 4 przedstawicieli z Polski, która – jak należy podkreślić - nie posiada zarejestrowanej SE zatrudniającej pracowników. Prowadzi to do wniosku, że polscy przedsiębiorcy i pracownicy poznają model udziału w nadzorze korporacyjnym w spółce europejskiej nie tylko wówczas, gdy jej siedziba znajduje się w Polsce, ale także gdy uczestniczą w powołaniu tego podmiotu w innych państwach członkowskich Unii Europejskiej.

4. Udział pracowników w nadzorze korporacyjnym w świetle zawartych porozumień

Poniżej przedstawione zostaną rezultaty badań Eidenmüllera, Hornufa i Repsa (2012, s. 201) dotyczące treści porozumień w sprawie mechanizmów uczestnictwa pracowników w spółce europejskiej. Autorzy próbowali ustalić, czy strony porozumień w sprawie uczestnictwa pracowników korzystają z możliwości wynegocjowania bardziej efektywnych zasad udziału pracowników w nadzorze korporacyjnym niż wynikające z reguł ustawowych (tzw. „zasad standardowych”).

Badania przeprowadzono od czerwca do września 2010 na podstawie 15 porozumień zawartych w spółkach europejskich, zasadniczo zarejestrowanych w Niemczech, a w jednym przypadku - w Austrii. Ponadto analiza powyższa została uzupełniona, a jej wnioski ugruntowane przez spostrzeżenia wpływające z wcześniejszych badań dokonanych na 45 spółkach europejskich zarejestrowanych w Niemczech (Köstler & Rose, 2011). Wybór porozumień obowiązujących głównie w SE z siedzibą w

Niemczech jest podyktowany zdecydowanie największą liczbą utworzonych w tym kraju tzw. „normalnych SE”. Ponadto, w niektórych krajach nie istnieje obowiązek zapewnienia uczestnictwa pracowników, stąd, jak się wydaje, negocjacje w sprawie porozumienia w ogóle nie były w nich podejmowane (np. Wielka Brytania) (Eidenmüller & Hornuf & Reys, 2012, s. 216).

Z treści badanych porozumień wynika, że najbardziej istotnym zmianom podlegała procedura informacji i konsultacji pracowniczej. Przede wszystkim odnotowano poszerzenie katalogu spraw, które miały być przedmiotem procedury informacji i konsultacji w stosunku do regulacji zawartej w dyrektywie 2001/86. Interesujące jest, że strony porozumień zdecydowały o uwzględnieniu w trakcie tej procedury dodatkowych kwestii, pominiętych w dyrektywie, takich jak: zasoby ludzkie, prawo pracy, bhp i odprawy. Ponadto w dwóch trzecich porozumień zwiększono liczbę stałych spotkań informacyjno-konsultacyjnych z organem przedstawicielskim w ciągu roku z jednego (cz. 2 lit. b załącznika dyrektywy 2001/86) do dwóch lub trzech.

Zmiany odnotowano także w porównaniu do niemieckich rozwiązań krajowych transponujących dyrektywę 2001/86ⁱⁱⁱ. Odnosiły się one do kwestii składu organu przedstawicielskiego reprezentującego pracowników w utworzonej już spółce europejskiej. Różnice koncentrowały się przede wszystkim na ustaleniu dłuższego okresu członkostwa w organie przedstawicielskim (dwie trzecie przeprowadzonych negocjacji), uwzględnienia udziału w organie przedstawicielskim reprezentantów pracowników spoza Europy (w niektórych porozumieniach) oraz częstszego niż przewidziane w ustawie niemieckiej badania składu organu przedstawicielskiego (dwie trzecie przedsiębiorstw).

Należy podkreślić, że w większości porozumień (80 %) dopuszczono do posiedzeń organu przedstawicielskiego członków związków zawodowych.

Ponadto, w celu przeciwdziałania nadużyciom, zgodnie z wytycznymi dyrektywy 2001/86 ustalono w większości porozumień (80 %), że negocjacje nad porozumieniem będą wznawiane w przypadku pojawienia się zmian strukturalnych w spółce europejskiej.

W kwestii udziału pracowników w organach spółki europejskiej (partycypacji) z przeprowadzonych badań wynika, że niewiele jest nowatorskich rozwiązań negocjacyjnych. Strony porozumień w większym stopniu niż przy regulacji prawa pracowników do informacji i konsultacji, korzystają z rozwiązań przewidzianych przez ustawodawcę. Oznacza to, że z reguły do spółki europejskiej przenoszony jest poziom reprezentacji pracowniczej obecny w spółkach uczestniczących w jej tworzeniu. Jak ustalono, tylko w dwóch przypadkach postanowiono odmiennie. Należy podkreślić, że najwięcej zmian dotyczyło struktury i wielkości organu spółki europejskiej. Jest to o tyle interesujące, iż zgodnie ze stanowiskiem przyjętym w literaturze (Kellmeyer, 2003, s. 1534) kwestie te nie muszą być przedmiotem negocjacji pomiędzy przedstawicielstwem pracowniczym a organami spółek uczestniczących.

Zdaniem Autorów badań brak ograniczenia prawa pracowników do partycypacji w zawartych porozumieniach podyktowany jest obawą akcjonariuszy przed negatywnym odbiorem spółki przez ogół społeczeństwa; pogorszeniem reputacji firmy (Eidenmüller & Hornuf & Reys, 2012, s. 203). Za prawdopodobne przyczyny braku „kreatywnych” rozwiązań w przypadku partycypacji uznano „powody ideologiczne”, które pojawiają się w sytuacji udziału w negocjacjach przedstawicieli związków zawodowych. Negocjują oni warunki porozumienia nie tylko w imieniu pracowników, ale w rzeczywistości także w imieniu związków zawodowych. Łączy się z tym ściśle „niechęć do straty”. Przyjmując, że prawo pracy jest wynikiem długoletniej walki o pracownicze i związkowe prawa, rezygnacja jest postrzegana jako strata dla pracowników i dla związków zawodowych. Stąd zwiększa się pozytywne nastawienie do reguł standardowych.

Podsumowując można stwierdzić, że zawieranie porozumień w sprawie mechanizmów uczestnictwa pracowników w spółce europejskiej przynosi poszerzenie uprawnień interesariuszy pracowniczych w nadzorze korporacyjnym przede wszystkim w zakresie procedury informowania i przeprowadzania konsultacji. W odniesieniu do tych form udziału w dużej liczbie przypadków wprowadzono rozwiązania odmienne od zasad „modelowych”. Z kolei zawarcie porozumień nie zmieniło wiele, jeżeli chodzi o obecność przedstawicieli pracowników w organach SE. W spółkach tych obserwujemy, że najsilniejsza forma udziału pracowników w *corporate governance* oparta jest o zasady standardowe, które „przenoszą” do SE rozwiązania obecne w tym zakresie w spółkach krajowych.

5. Uwagi końcowe

Spółka europejska stała się bardzo popularną formą prowadzenia działalności gospodarczej. Zjawisku temu sprzyja z pewnością możliwość transgranicznego połączenia spółek krajowych, wybór monistycznego lub dualistycznego systemu zarządzania oraz prawo przeniesienia siedziby spółki europejskiej bez jej likwidacji lub tworzenia nowej osoby prawnej. Ponadto istotnym powodem powstawania spółek europejskich jest także zróżnicowana jurysdykcja prawna obowiązująca w państwach członkowskich, pozwalająca na odpowiednie wykorzystanie istniejących różnic w prowadzeniu działalności gospodarczej tego samego rodzaju (w szczególności w prawie podatkowym).

Z przedstawionych badań wynika, że pracownicy są obecni w nadzorze korporacyjnym spółki europejskiej. Do kształtowania sposobu funkcjonowania *corporate governance* wykorzystuje się metodę negocjacji, jednak nie w odniesieniu do każdej z form udziału interesariuszy pracowniczych. Najbardziej kreatywne rozwiązania występują w przypadku procedur informowania i przeprowadzania konsultacji, zaś *status quo* zachowywany jest podczas udziału pracowników w organie spółki. Prowadzi to do wniosku, że istniejąca regulacja prawna w zakresie negocjacyjnego kształtowania uczestnictwa pracowników w SE nie jest skuteczna w przypadku partycypacji. Może to oznaczać, że stworzony przez prawodawcę unijnego system modelowy partycypacji jest dostosowany do potrzeb interesariuszy w spółkach europejskich i nie wymaga poprawy w drodze negocjacji.

Dane statystyczne przedstawione powyżej wskazują, że wraz z rosnącą liczbą spółek europejskich następuje zróżnicowany wzrost udziału pracowników w nadzorze korporacyjnym tych spółek. Pomimo tego, że – jak się mogłoby się wydawać – przyjęte zostały rozwiązania prawne sprzyjające rozwojowi uczestnictwa pracowników na poziomie ponadnarodowym, nie spowodowało to, proporcjonalnego do liczby zakładanych SE, wzrostu udziału pracowników w nadzorze korporacyjnym. Przeprowadzona analiza pokazuje, że udział pracowników w nadzorze korporacyjnym jest postrzegany przez przedsiębiorców jako „hamulcowy kierowca” utworzenia spółki europejskiej (Njoya, 2011, s. 271). W większości tworzonych SE obserwuje się „ucieczkę” od wprowadzenia w życie teorii interesariuszy. Następuje to poprzez zakładanie spółki europejskiej niezatrudniającej pracowników albo wybór takiego sposobu jej założenia, który gwarantuje jak najniższy poziom uczestnictwa pracowników. Jedynie w 105 spółkach europejskich istnieje uczestnictwo pracowników, z czego prawo do partycypacji posiadają pracownicy tylko w 54. Spółki europejskie „uciekają” od uczestnictwa pracowników, pomimo tego, że prowadzona w tym zakresie dyskusja trwała tyle lat i zakończyła się – wydawałoby się – kompromisowymi i elastycznymi rozwiązaniami.

Wśród przyczyn powyższej sytuacji można, jak się wydaje, wskazać: 1. opóźnienie procesu tworzenia SE spowodowane prowadzonymi negocjacjami w sprawie porozumienia dotyczącego mechanizmów uczestnictwa pracowników 2. konieczność ponoszenia kosztów negocjacji w sprawie porozumienia przez kierownictwo spółki i akcjonariuszy (koszty tłumaczeń, przekazywania informacji, ekspertyz, opłat za przejazdy) 3. koszty związane z ochroną przedstawicieli pracowników (udział w szkoleniach np. językowych, wynagrodzenie za czas nieobecności związanej z wykonywaniem obowiązków, ochrona przed rozwiązaniem stosunku pracy); 4. obecność partycypacji pracowniczej i związana z tym konieczność przedsiębiorcy dzielenia się „własnością”. Błąd konstrukcyjny tkwi także w warunku zarejestrowania SE, jakim jest uregulowanie mechanizmów uczestnictwa pracowników, ponieważ w rzeczywistości nie uwzględnia on przypadków niezatrudniania pracowników w czasie rejestracji spółki.

Z drugiej strony nie można nie zauważyć, że liczba spółek europejskich zapewniających pracownikom udział w nadzorze korporacyjnym konsekwentnie wzrasta. Warto podkreślić, że rozwiązania partycypacyjne zaczynają rozszerzać się na państwa, które dotychczas nie posiadały takich tradycji (np. Wielka Brytania). Dużą jest w tym zasługa Niemiec, które tworząc największą liczbę „normal SEs” przenoszą tradycje współdecydowania pracowników (*Mitbestimmung*) do innych krajów Europy. Zasięg tego zjawiska jest coraz szerszy, ponieważ nad wprowadzeniem europejskiego modelu udziału pracowników w nadzorze korporacyjnym zastanawiają się także takie państwa pozaeuropejskie jak chociażby Stany Zjednoczone (Estlund, 2013). Prowadzi to do wniosku, że obecność interesariuszy pracowniczych w nadzorze korporacyjnym nadal może być postrzegana jako przyszły kierunek rozwoju przedsiębiorstw ponadnarodowych.

Bibliografia:

- Aluchna, M. (2014). Nadzór korporacyjny wobec krytyki koncepcji shareholder value. *Studia Prawno-Ekonomiczne*, 91(2).
- Bilewska, K. (2006). *Spółka europejska*. Warszawa. LexisNexis.
- Eidenmüller, H., Hornuf, L., Reps, M. (2012). Contracting Employee Involvement: An Analysis of Bargaining Over Employee Involvement Rules for a Societas Europaea. *Journal of Corporate Studies*, 12(2). <http://dx.doi.org/10.5235/JCLS.12.2.201>.
- Estlund, C. L. (2013). Citizens of the corporation ? Workplace Democracy in a Post-Union Era. *New York University School of Law, Public Law & Legal Theory Research Paper Series*, 13-84.
- ETUI, Facts & Figures. Retrieved from <http://www.worker-participation.eu/European-Company-SE/Facts-Figures> (15.03.2015)
- Garbusiewicz, T. (2014). Społeczne aspekty nadzoru korporacyjnego. *Studia Prawno-Ekonomiczne*, 91(2).
- Gold, M., Schwimbersky, S. (2008). The European Company Statute: Implications for industrial relations in the European Union. *European Journal of Industrial Relations*, 14(1). <http://dx.doi.org/10.1177/0959680107086111>
- Kaar, R. van het. (2011). The European Company (SE) Statute: up against increasing competition ?. *Transfer: European Review of Labour and Research* 17(2). <http://dx.doi.org/10.1177/1024258911401427>.
- Keller, B., Werner, F. (2008). The establishment of the European Company: The First Cases form an Industrial Relations Perspective. *European Journal of Industrial Relations*, 14(2).
- Kellmeyer H. (2003), Das monistische System in der SE mit Sitz in Deutschland, *Zeitschrift für Wirtschaftsrecht* (43).
- Köstler, R., Rose, E. (2011). *Mitbestimmung in der Europäischen Aktiengesellschaft (SE) Betriebs- und Dienstvereinbarungen*. Verlag. Bund-Verlag.
- Lynch-Fannon, I., (2004). Employees as Corporate Stakeholders: Theory and Reality in a Transatlantic Context. *Journal of Corporate Law Studies*, 4(1).
- Njoya, W. (2011). Employee Ownership in the European Company: Reflexive Law, Reincorporation and Escaping Co-determination. *Journal of Corporate Law Studies*, 11(2).
- Oplustil, K. (2010). *Instrumenty nadzoru korporacyjnego (corporate governance) w spółce akcyjnej*. Warszawa. C. H. Beck.
- Proposed statute for the European Company (1970). Supplement to Buletin of the European Communities (8).
- Raaijmakers, T. (2004). The Statute for a European Company: Its Impact on Board Structures, and Corporate Governance in the European Union. *European Business Organization Law Review*, 5(1). <http://dx.doi.org/10.1017/S1566752904001594>.
- Rudolf, S. (2014). Miejsce i rola interesariuszy pracowniczych w corporate governance. *Studia Prawno-Ekonomiczne*, 91(2).
- Szymańska, A., Włodarczyk, P. (2012). Przedstawicielstwo pracowników w radzie spółki w krajach członkowskich UE. *Studia Prawno-Ekonomiczne*, 86.
- Taylor, R. (2005). Industrial democracy and the European traditions. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 11(2). <http://dx.doi.org/10.1177/102425890501100204>.
- Wratny, J. (1993). Regulacja partycypacji pracowniczej w prawie wspólnotowym. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (4).
- Wratny, J. (2002). Partycypacja pracownicza. Studium zagadnienia w warunkach transformacji gospodarczej. Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
- Zasady nadzoru korporacyjnego OECD (2004), <http://www.oecd.org/daf/ca/corporategovernanceprinciples/34656740.pdf> (15.03.2015)

ⁱ Za stosowaniem tego rodzaju wykładni w stosunku do art. 12 ust. 2 rozporządzenia 2157/2001 opowiedział się sąd rejestrowy OLG Düsseldorf vom 30.03.2009, I-3 Wx 248/08. *Zeitschrift für Wirtschaftsrecht* 2009 (19), s. 918.

ⁱⁱ „Spółki uczestniczące” oznaczają spółki bezpośrednio uczestniczące w powstaniu SE (art. 2 lit. b dyrektywy 2001/86).

ⁱⁱⁱ Gesetz vom 22.12.2004 über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gesellschaft (SE-Beteiligungsgesetz), BGBl. I S. 3675, 3686. Ustawie towarzyszy Gesetz zur Ausführung der Verordnung (EG) Nr. 2157/2001 des Rates vom 8.10.2001 über das Statut der Europäischen Gesellschaft (SE) (SE-Ausführungsgesetz – SEAG), BGBl. I S., 3675.