

## SPÓŁKA EUROPEJSKA

### I. Podstawy prawne

Problem istnienia koncernów działających w wielu Państwach Członkowskich wymusił ingerencję prawotwórczą, która zapewniała ramy prawne działającego na terytorium Państw Członkowskich jednego i jednolitego organizmu – europejskie spółki akcyjne zwane spółkami europejskimi (*Societas Europaea*). Powodem ingerencji prawotwórczej UE była chęć ułatwienia działalności przedsiębiorcom, którzy działają tansgranicznie na terytorium UE i zachęcić do tworzenia grup spółek z różnych państw członkowskich. Zdaniem Rady UE niezbędne jest, aby przedsiębiorstwa, których działalność nie jest ograniczona do zaspokajania wyłącznie potrzeb lokalnych miały możliwość planowania i przeprowadzenia reorganizacji swojej działalności w skali całej Wspólnoty. Niezbędne jest również zapewnienie, by ekonomiczna i prawna jednolitość prowadzenia działalności gospodarczej we Wspólnocie były tożsame.

Spółka europejska (dalej SE) jest konstrukcją prawną, której podstawą prawną stanowią dwa akty prawne:

- 1 rozporządzenie Rady (WE)nr 2157/2001 z dnia 8 października 2001 r. w sprawie statutu spółki europejskiej (Dz.Urz. WE L 294 z 10.11.2001, dalej rozporządzenie SE),
- 2 ustawa z dnia 4 marca 2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej (Dz.U. 2005 r. Nr 62, Poz. 550, dalej ustawa SE).

Ustawa SE uzupełnia niejako rozporządzenie SE i oba akty stanowią jedną całość, przy czym kwestie dotyczące formy, powstawanie i rejestrację, kapitał, kwestię materii statutu, oraz dopuszczalnej struktury, sprawozdawczości, likwidacji oraz ogłoszenia upadłości odnajdujemy w rozporządzeniu SE. Natomiast ustawa SE reguluje kwestie rejestracji SE w Polsce, organów SE, przeniesienia siedziby oraz zaangażowania pracowników w spółce europejskiej. Ustawa SE stanowi implementację dyrektywy Rady 2001/86/WE z dnia 8 października 2001 r. uzupełniająca statut spółki europejskiej w odniesieniu do zaangażowania pracowników

(Dz.Urz. WE L 294 z 10.11.2001). Podsumowując należy stwierdzić, iż SE działa w oparciu o:

1. przepisy rozporządzenia SE,
2. przepisy swojego statutu w przypadku, gdy jest to wyraźnie określone w rozporządzeniu SE,
3. przepisy prawa przyjęte przez Państwa Członkowskie w celu wprowadzenia w życie specjalnych środków wspólnotowych dotyczących konkretnie SE (w Polsce ustawa o SE), przepisy prawa Państw Członkowskich, które miałyby zastosowanie do spółek akcyjnych, utworzonych zgodnie z prawem Państwa Członkowskiego, w którym SE ma swoją statutową siedzibę (w Polsce kodeks spółek handlowych, ustawa o Krajowym Rejestrze Sądowym, itd.), przepisy swojego statutu, w taki sam sposób jak spółki akcyjne, utworzone zgodnie z prawem Państwa Członkowskiego, w którym SE ma swoją statutową siedzibę, jeśli materia jest nieuregulowana rozporządzeniem lub, w przypadku, gdy są one uregulowane w nim jedynie częściowo, w zakresie pozostawionym poza rozporządzeniem SE.

## **II. Zasady ogólne**

Spółka europejska posiada osobowość prawną i podlega rejestracji we właściwym dla danego państwa członkowskiego rejestrze. W Polsce jest to rejestr przedsiębiorców w Krajowym Rejestrze Sądowym, jednakże SE może zostać zarejestrowana dopiero wówczas, gdy zostało zawarte porozumienie w sprawie zaangażowania pracowników w SE. Rejestracja SE nastąpi również wówczas, gdy specjalny zespół negocjacyjny podjął decyzję o niepodejmowaniu negocjacji w celu zawarcia porozumienia lub zakończeniu negocjacji w celu zawarcia porozumienia, bez jego zawarcia, albo w sytuacji gdy minął okres przeznaczony na negocjacje, a porozumienie nie zostało zawarte. Dodatkowymi warunkami powstania SE są:

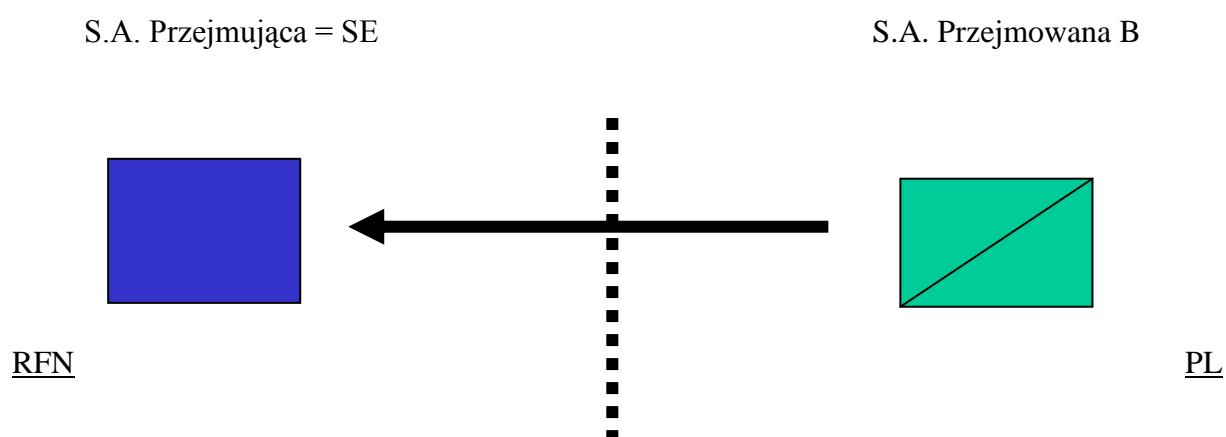
- a) forma prawna - może powstać tylko w formie spółki akcyjnej ,
- b) kapitał zakładowy - musi posiadać minimalny kapitał akcyjny - 120.000 Euro
- c) wymóg transgraniczności,
- d) siedziba - jej statutowa siedziba i siedziba zarządu akcjonariuszy SE musi znajdować się na terenie Wspólnoty Europejskiej (dalej WE).

## **III. Powstanie SE**

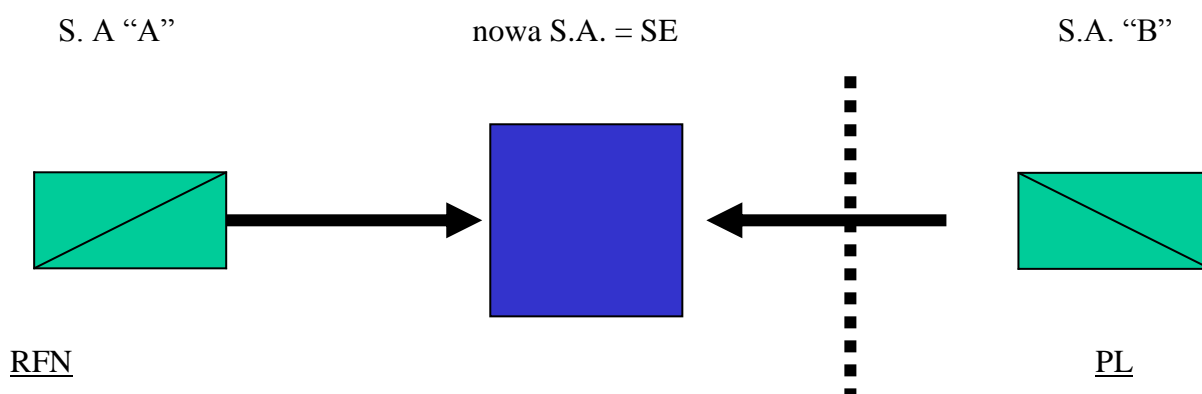
Spółka europejska powstać może na cztery sposoby. Pierwszym sposobem jest powstanie SE przez łączenie się spółek akcyjnych. Łączenie się spółek akcyjnych może polegać na prze-

jęcie jednej spółki przez drugą spółkę lub wspólne zawiązanie nowej spółki pod warunkiem, że przynajmniej dwie z nich podlegają prawu różnych Państw Członkowskich. W przypadku łączenia przez przejęcie SE zostanie spółka przejmująca. W przypadku łączenia przez utworzenie nowej spółki SE zostaje nowo utworzona spółka. Łączenie się spółek w celu utworzenia SE reguluje rozporządzenie SE, natomiast w sytuacji nieuregulowanej należy zastosować ustawę SE.

*Rys. nr 1* **POŁĄCZENIE SPÓŁEK**  
*POPURZEZ PRZEJĘCIE*



*POPURZEZ ZAWIĄZANIE NOWEJ SPÓŁKI*



Procedura utworzenia SE poprzez połączenie spółek akcyjnych jest następująca:

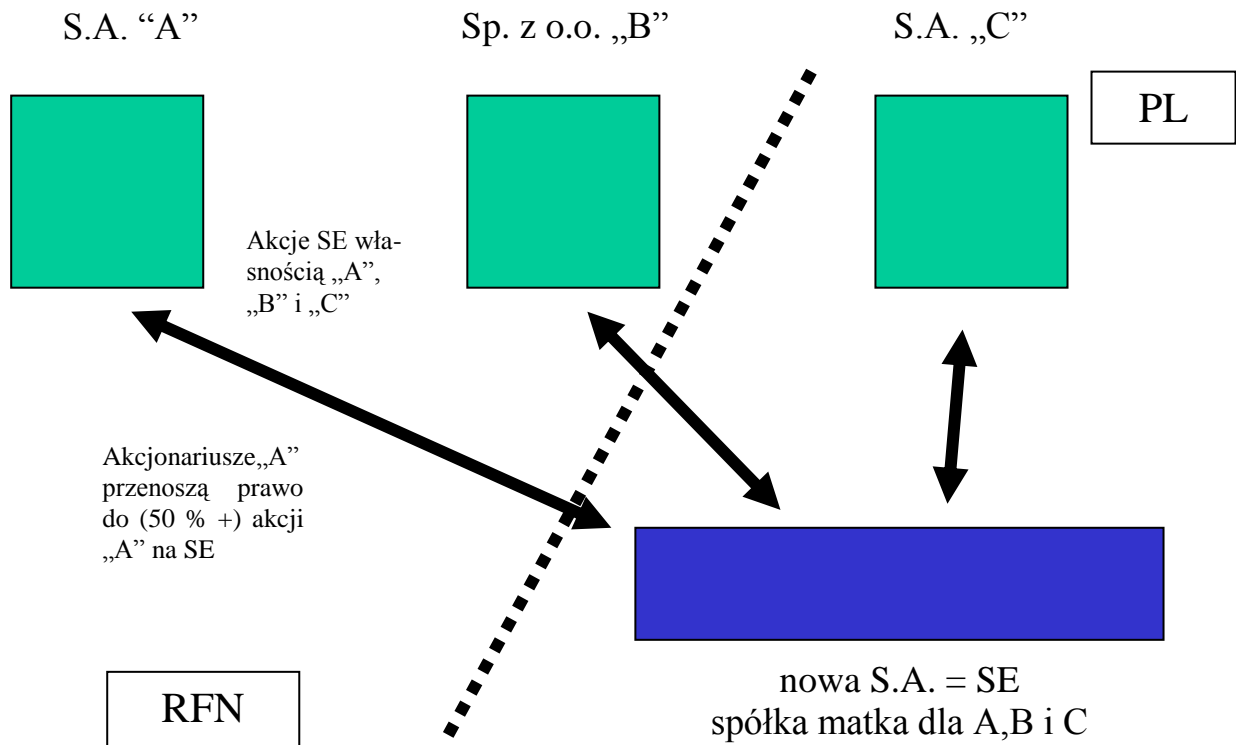
- (1) przedstawienie przez organ zarządzający (zarząd) lub organ administrujący planu połączenia; plan połączenia zawiera:
  - (a) firmę i siedzibę łączących się spółek,
  - (b) stosunek wymiany akcji,
  - (c) warunki przyznania akcji SE,

- (d) statut SE,
  - (e) informacje na temat procedury zawarcia układu o uczestnictwie pracowników,
- (2) ogłoszenie w urzędowym publikatorze państwa członkowskiego o:
    - (a) formie prawnej,
    - (b) firmie oraz siedzibie łączących się spółek,
    - (c) warunkach dotyczące wykonywania praw wierzycieli danej spółki,
    - (d) warunkach działań w celu wykonania uprawnień przysługujących akcjonariuszom mniejszościowym danej spółki,
    - (e) proponowanej firmie oraz siedzibie SE,
  - (3) analiza połączenia dokonana przez biegłych rewidentów,
  - (4) zatwierdzenie planu połączenia przez walne zgromadzenia spółek łączących się; walne zgromadzenie może zastrzec, że rejestracja SE jest uzależniona od wyraźnego zatwierdzenia zawartego porozumienia przez walne zgromadzenie,
  - (5) wykup akcji akcjonariuszy, którzy głosowali przeciwko połączeniu i zażądali wykupu,
  - (6) uchwała walnego zgromadzenia o zatwierdzeniu porozumienia o zaangażowaniu pracowników, jeżeli walne zgromadzenie zastrzegło sobie prawo zatwierdzenia,
  - (7) kontrola procedury łączenia dotyczącej każdej z łączących się spółek przez organ państwowy Państwa Członkowskiego łączącej się spółki,
  - (8) wydanie zaświadczenia spółkom łączącym się potwierdzające wykonanie wszystkich czynności prawnych oraz innych formalności wymaganych przed przeprowadzeniem łączenia się spółek; zaświadczenie jest ważne 6 miesięcy,
  - (9) kontrola procedury łączenia się, a zwłaszcza czy uzgodnienia, dotyczące uczestnictwa pracowników zostały zawarte zgodnie z dyrektywą przez organ państwowy Państwa Członkowskiego, w którym siedzibę ma posiadać SE,
  - (10) rejestracja SE,
  - (11) istniejące w dniu rejestracji SE prawa i obowiązki spółek uczestniczących w połączeniu, dotyczące warunków zatrudnienia i indywidualnych umów o pracę lub stosunków pracy są przenoszone na SE w momencie jej zarejestrowania,

Drugim sposobem utworzenia SE jest wykreowanie grupy kapitałowej SE, czyli utworzenie holdingowej SE (*formation of holding SE*). Holdingową SE tworzy się przez współpracę spółki akcyjnej z spółką z o.o., pod warunkiem, że przynajmniej dwie z nich podlegają

prawu różnych Państw Członkowskich lub posiadają od co najmniej dwóch lat spółkę zależną, podległą prawu innego Państwa Członkowskiego lub oddział usytuowany w innym Państwie Członkowskim,

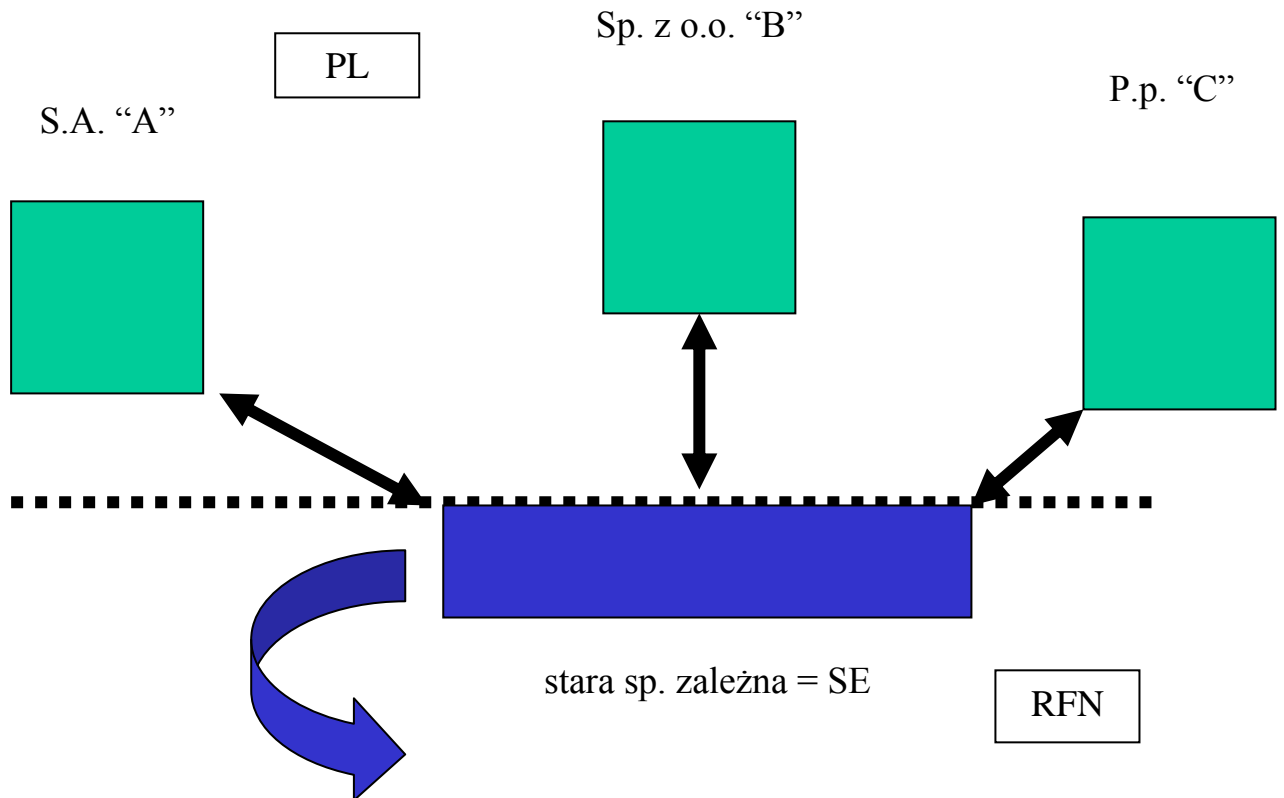
Rys. nr 2 ZAŁOŻENIE HOLDINGOWEJ SE



Procedura utworzenia jest podobna.

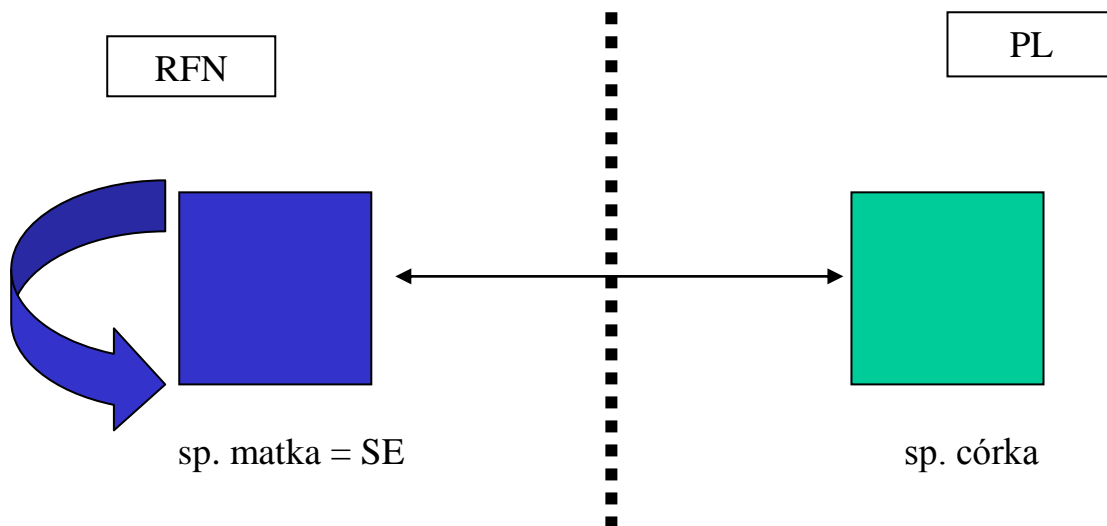
Trzecim sposobem utworzenia SE jest stworzenie spółki zależnej - poprzez subskrypcję akcji SE, pod warunkiem że przynajmniej dwa podmioty (spółki prawa cywilnego, handlowego, spółdzielnie oraz inne osoby prawne prawa publicznego i prywatnego) nabywające akcje podlegają prawu różnych Państw Członkowskich lub posiadają od co najmniej dwóch lat spółkę zależną, podległą prawu innego Państwa Członkowskiego lub oddział usytuowany w innym Państwie Członkowskim.

Rys. nr 3 ZAŁOŻENIE ZALEŻNEJ SE



Spółka europejska może zostać również utworzona poprzez przekształcenie spółki akcyjnej w SE – jeżeli od co najmniej dwóch lat posiada spółkę zależną, podległą prawu innego Państwa Członkowskiego.

Rys. nr 4 PRZEKSZTAŁCENIE SPÓŁKI AKCYJNEJ



#### IV. Struktura SE

Zarówno rozporządzenie SE jak i ustawa SE rozróżnia dwa systemy organów SE. Pierwszym jest znany prawu polskiemu system dualistyczny, czyli rozbitcie funkcji zarządczych i nadzorczych na dwa organy – zarząd i radę nadzorczą, ewentualnie zgromadzenie wspólników. Rozporządzenie SE spowodowało jednak wprowadzenie do polskiego porządku prawnego nowego systemu organów - systemu monistycznego. System monistyczny polega na połączeniu funkcji zarządczych i nadzorczych w jednym organie – radzie administrującej, która prowadzi sprawy SE i reprezentują ją na zewnątrz, oraz sprawuje stały nadzór nad SE.

#### V. Zaangażowanie pracowników w SE

Zaangażowanie pracowników w funkcjonowanie SE jest regulowane przez ustawę SE. Przepisy ustawy SE przewidują, iż system uprawnień pracowniczych związany z powstaniem SE nie nałoży się na istniejące już struktury gospodarcze (przedsiębiorstwa i grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym), lecz system uprawnień pracowniczych zostanie ukształtowany zanim nastąpi utworzenie struktury gospodarczej o ustroju SE, stanowiąc od początku

istnienia SE jej składnik konstytutywny. Przepisy ustawy będą więc miały po stronie „kapitału” dwóch adresatów: najpierw spółki uczestniczące w tworzeniu SE, a następnie samą spółkę europejską, czasem wraz z jednostkami organizacyjnymi, nad którymi sprawuje kontrolę.

Zaangażowanie pracowników w SE zakłada trzy rodzaje uprawnień:

1. informowanie – informowanie organu reprezentującego pracowników i/lub przedstawicieli pracowników przez właściwe organy SE w sprawach dotyczących samej SE oraz jakiegokolwiek jej spółki zależnej lub oddziału w taki sposób i w takim zakresie, że pozwoli to przedstawicielom pracowników dokonać pogłębionej oceny możliwych konsekwencji i, jeśli jest to właściwe, przygotować konsultacje z właściwym Organem SE,
2. konsultowanie – ustanowienie dialogu i wymiany poglądów między organem reprezentującym pracowników a właściwym organem SE w określonym czasie, w taki sposób i w takim zakresie, że pozwoli to przedstawicielom pracowników na podstawie udzielonych informacji wyrazić opinię na temat środków, które zamierza podjąć właściwy organ, opinia ta może zostać uwzględniona w procesie podejmowania decyzji w ramach SE
3. uczestnictwo – wpływ organu reprezentującego pracowników na sprawy spółki poprzez:
  - (a) prawo wybierania lub desygnowania niektórych członków organu nadzorczego lub zarządzającego spółki
  - (b) prawo rekomendowania niektórych lub wszystkich członków organu nadzorczego lub zarządzającego spółki; prawo wyrażania sprzeciwu wobec kandydatur do organu zarządzającego lub nadzorczego

Zasady zaangażowania pracowników w SE reguluje porozumienie w sprawie zasad zaangażowania pracowników SE. Porozumienie w sprawie zaangażowania ... negocjuje i zawiera specjalny zespół negocjacyjny (dalej SZN). SZN reprezentuje pracowników spółek tworzących SE, spółek od nich zależnych, jeśli spółka zależna ma stać się SE. Regułą jest, iż 10% ogółu zatrudnionych pracowników na terytorium jednego z państw członkowskich uprawnia do wyboru lub wyznaczenia jednego członka SZN z danego państwa. Członków SZN reprezentujących pracowników zatrudnionych na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej wyłania się w dwojaki sposób, w zależności od tego, czy w Polsce znajduje się jeden pracodawca należący do grupy tworzącej SE, czy wielu. Jeśli na terenie R.P. działa tylko jeden pracodawca członków SZN wyznacza reprezentatywna organizacja związkowa w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> §

1 kodeksu pracy. Jeśli działa u pracodawcy więcej reprezentatywnych organizacji związkowych (jest to przypadek występujący najczęściej) wyznaczają one wspólnie przynależnych Polsce członków SZN. Jeśli organizacje związkowe, o których mowa powyżej nie dojdą do porozumienia pracownicy wybiorą członków SZN spośród kandydatów zgłoszonych przez reprezentatywne, działające w zakładzie pracy związki zawodowe. W przypadku, gdy w zakładzie pracy nie działają reprezentatywne organizacje związkowe (brak związków zawodowych lub działalność tylko niereprezentatywnych organizacji związkowych) pracownicy również wybierają członków SZN. Jeśli na terytorium Polski działa więcej niż jeden pracodawca zarządy spółek tworzących SE z siedzibę w Polsce dokonują podziału miejsc w SZN pomiędzy poszczególnych pracodawców proporcjonalnie do liczby zatrudnianych pracowników. Od każdego pracodawcy musi jednakże zostać wyłoniony co najmniej jeden członek SZN, chyba że jest to fizycznie niemożliwe (np. trzech pracodawców w Polsce, lecz tylko dwa miejsca w SZN przypadające pracownikom z Polski). Zasady wyłaniania poszczególnych przypadających na pracodawcę członków SZN są identyczne, jak te mające zastosowanie do jednego pracodawcy działającego w Polsce.

Celem powstania SZN jest zawarcie porozumienia o zaangażowaniu pracowników w SE. Rozpoczęcie negocjacji nad porozumieniem pomiędzy SZN a zarządami spółek tworzących SE następuje niezwłocznie, najpóźniej w ciągu 14 dni od powołania SZN, jednakże siłą rzeczy dopiero po sporządzeniu planu utworzenia SE oraz opublikowaniu warunków utworzenia SE. Negocjacje mogą trwać maksymalnie 6 miesięcy, a za porozumieniem stron mogą zostać przedłużone o kolejne 6 miesięcy. Koszty związane z działalnością, ale też i utworzeniem SZN ponoszą spółki tworzące SE. Porozumienie zawiera się dla wszystkich pracowników SE i pod rygorem nieważności musi zostać zawarte w formie pisemnej. Porozumienie określa: swój zakres, skład, liczbę i podział miejsc w organie przedstawicielskim, funkcje i procedurę informowania i konsultowania organu przedstawicielskiego, częstotliwość spotkań organu przedstawicielskiego, środki finansowe i materialne, które zostaną przyznane organowi przedstawicielskiemu, w przypadku ustanowienia zasad partycypacji - treść tych zasad z uwzględnieniem liczby członków w organie nadzorczym lub zarządzającym spółki europejskiej, których pracownicy będą mieli prawo wybrać, wyznaczyć lub rekomendować albo liczby członków, których wyznaczeniu pracownicy będą mieli prawo się sprzeciwić, procedury wpływania pracowników na skład tych organów oraz uprawnienia członków reprezentujących pracowników, datę wejścia w życie.

Jeśli porozumienie nie zostało zawarte ze względu na niepodjęcie negocjacji przez SZN, fiasko negocjacji lub upływ czasu przeznaczony na wynegocjowanie porozumienia

wówczas zasady zaangażowania pracowników w SE określają tzw. zasady standardowe określone w ustawie o SE. Zasady standardowe określające uprawnienia do uzyskiwania informacji i bycia konsultowanym wskazują, iż dotyczą one struktury SE i jej spółek zależnych, sytuacji gospodarczej i finansowej oraz rozwoju działalności, sytuacji przewidywanych zmian w zatrudnieniu, zmian organizacyjnych, wprowadzenia nowych metod pracy i procesów produkcyjnych, zmian lokalizacji, łączenia, podziału oraz likwidacji przedsiębiorstw lub zakładów, a także grupowych zwolnień. Informacje uzyskuje powstały w SE organ przedstawicielski. Z nim również przeprowadzane są konsultacje. Organ przedstawicielski jest organem reprezentującym pracowników SE, którego kadencja trwa cztery lata, a skład kształtowany jest zgodnie z prawem miejsca zatrudnienia reprezentowanych pracowników. Członkowie organu przedstawicielskiego reprezentujący pracowników zatrudnionych w Polsce są wyłaniani zgodnie z zasadami, które rządzą wyłanianiem członków SZN (wyznaczenie przez reprezentatywne organizacje związkowe lub wybór przez pracowników, por. uwagi powyżej). Trzeci człon uprawnień pracowniczych wypływający z zaangażowania pracowników w SE to uczestnictwo (partycypacja) w zarządzaniu SE. Uczestnictwo jest prawem ograniczonym i nie zawsze wystąpi w SE. Nie dojdzie do ukonstytuowania się uczestnictwa w sytuacji, gdy w żadnej z tworzących SE spółkach partycypacja nie występowała. Prawo do uczestnictwa wystąpi natomiast z mocy prawa, jeśli:

1. SE powstaje w drodze przekształcenia, a uczestnictwo funkcjonowało w spółce przekształcanej w SE,
2. SE powstaje w drodze połączenia, a uczestnictwo istniało w spółkach tworzących SE obejmujących co najmniej 25% pracowników,
3. SE powstaje w skutek utworzenia holdingowej SE lub SE zależnej, a uczestnictwo istniało w spółkach tworzących SE obejmujących co najmniej 50% pracowników.

Członków organów zarządzająco-nadzorczych SE wyłania się zgodnie z prawem właściwym ze względu na miejsce zatrudnienia pracowników, których dany członek reprezentuje. Osoby reprezentujące pracowników polskich w radzie nadzorczej SE są wybierani w wyborach bezpośrednich, w głosowaniu tajnym przez ogólne zebranie załogi.

## **VI. Zakończenie**

Umożliwienie powstania SE jest wyrazem pewnej tendencji stworzenia ułatwień dla transgranicznej aktywności. Oprócz SE do systemu prawnego państw członkowskich została wprowadzona spółdzielnia europejska (rozporządzenie Rady nr 1435/2003/WE w sprawie statutu spółdzielni europejskiej (SCE) oraz dyrektywy Rady 2003/72/WE uzupełniającej

przywołane rozporządzenie w odniesieniu do zaangażowania pracowników oraz jej implementacja ustawa o spółdzielni europejskiej). W planach jest utworzenie dalszych podmiotów „europejskich” (fundacja, stowarzyszenie).