

Małgorzata Sas-Madej  
Angelina Stokłosa

## **Przekształcenie (publicznej) spółki akcyjnej prawa polskiego w (publiczną) spółkę europejską z siedzibą w Polsce – wybrane zagadnienia praktyczne**

### **Transformation of a (public) joint-stock company under Polish law into a (public) European company with its registered office in Poland – selected practical issues**

W artykule przedstawiono wybrane zagadnienia związane z praktycznymi aspektami przekształcenia (publicznej) spółki akcyjnej prawa polskiego w (publiczną) spółkę europejską. Takie przekształcenie, dokonywane w trybie art. 2 ust. 4 Rozporządzenia Nr 2157/2001/WE z dnia 8.10.2001 r. w sprawie statutu spółki europejskiej, po spełnieniu określonych w przepisach prawa przesłanek, stanowi najszybszą ścieżkę uzyskania formy SE, przy jednoczesnym zachowaniu statusu spółki publicznej. W Polsce w trybie takiego przekształcenia zarejestrowano dotychczas jedną spółkę europejską, co nastąpiło w marcu 2023 r. i stanowiło pionierski proces przekształceniowy w rodzimych warunkach. Procedura przekształcenia spółki publicznej w SE nie odbiega istotnie od procedury przekształcenia spółki niepublicznej w SE, z tym zastrzeżeniem, że na spółce publicznej ciążyą dodatkowe obowiązki informacyjne wynikające z jej statusu emitenta giełdowego, polegające na przekazaniu stosownych raportów bieżących w wymaganych przepisami prawa terminach.

**Słowa kluczowe:** spółka europejska, Societas Europea, spółka akcyjna, przekształcenie, dokumentacja przekształceniowa.

The article presents selected issues related to the practical aspects of conversion of a (public) joint-stock company under Polish law into a (public) European Company. Such conversion, carried out pursuant to Article 2(4) of Regulation (EC) No 2157/2001 of 8.10.2001 on the Statute for a European Company (SE), after meeting the conditions laid down by law, is the fastest way to obtain the form of an SE, while maintaining the status of a public company. In Poland, one European Company has been registered so far under such a conversion, which took place in March 2023 and was a pioneering transformation process in domestic conditions. The procedure of transforming a public, i.e., listed, company into an SE does not differ significantly from the procedure of transforming a non-public (non-listed) company into an SE, with the proviso that a public company is subject to additional disclosure obligations resulting from its status as a stock exchange issuer, consisting in submitting relevant current reports within the deadlines required by law.

**Key words:** European Company, *Societas Europea*, joint-stock company, conversion, conversion documentation.

## Wprowadzenie

Spółka europejska (SE, *Societas Europea*) jest szczególną, ponadnarodową formą prawną spółki kapitałowej uregulowaną na poziomie unijnym. Określana bywa jako „europejski typ spółki akcyjnej”<sup>1</sup>. Spółka europejska może być bowiem tworzona we wszystkich Państwach Członkowskich Unii Europejskiej (UE) jako podtyp spółki akcyjnej. Zasadniczy zrąb regulacji SE stanowi Rozporządzenie Rady (WE) nr 2157/2001 z dnia 8.10.2001 r. w sprawie statutu spółki europejskiej (SE)<sup>2</sup>. W prawie polskim (krajowym) regulację spółki europejskiej zawarto w przepisach ustawy z dnia 4.03.2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej<sup>3</sup>. Cechą charakterystyczną spółki europejskiej jest dopuszczalność wyboru modelu organów spółki, tj. modelu monistycznego, w którym funkcje zarządzania i nadzoru

---

<sup>1</sup> Zob. szerzej np. N. Banaś, *Europejska spółka akcyjna w postępowaniu rejestrowym*, Warszawa 2012, s. 5 i nast. wraz z cyt. literaturą.

<sup>2</sup> Dz.Urz.U.E.L nr 294, str. 1, ze zm.; „Rozporządzenie o SE”.

<sup>3</sup> Dz. U. z 2022 r., poz. 259, ze zm.; „Ustawa o SE”.

skupione są w jednym organie – radzie administrującej albo modelu dualistycznego, obejmującego podział kompetencji między zarząd i radę nadzorczą (art. 38 Rozporządzenia o SE).

W pierwszych motywach Rozporządzenia o SE wskazano, że przesłanką stworzenia rynku wewnętrznego oraz polepszenia sytuacji gospodarczej i społecznej w obrębie całej Wspólnoty jest nie tylko wyeliminowanie barier handlowych, lecz także reorganizacja struktury produkcji w wymiarze wspólnotowym. W tym celu 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. Podkreślono również, że niezbędne jest zapewnienie, aby ekonomiczna i prawna jednolitość prowadzenia działalności gospodarczej we Wspólnocie były tożsame. W tym celu, jak wskazano w motywach 6 i 7 Rozporządzenia o SE, należy uchwalić przepisy dotyczące tworzenia spółek powstałych i prowadzących działalność zgodnie z normami rozporządzenia Wspólnoty stosowanego bezpośrednio we wszystkich Państwach Członkowskich równoległe ze spółkami podległymi prawu konkretnego państwa. Programowo to właśnie przepisy Rozporządzenia o SE mają pozwolić na tworzenie i zarządzanie **spółkami o zasięgu europejskim bez przeszkód wynikających z różnic i ograniczeń w terytorialnym zakresie stosowania krajowego prawa spółek**. Prace nad stworzeniem takiej spółki o zasięgu europejskim trwały w Unii Europejskiej co najmniej od lat 70. dwudziestego wieku<sup>4</sup>. Nie wpłynęło to jednak na zwiększenie popularności SE, która pozostaje do dzisiaj relatywnie rzadko spotykaną formą prawną prowadzenia działalności, co widać wyraźnie w warunkach polskich. Na dzień 17.04.2023 r. w Krajowym Rejestrze Sądowym (KRS) jest zarejestrowanych zaledwie sześć spółek europejskich oraz kilkanaście polskich oddziałów zagranicznych spółek europejskich.

W motywach 10 i 11 Rozporządzenia o SE wskazano ponadto, że bez uszczerbku dla wszelkich potrzeb gospodarczych, jakie mogą pojawić się w przyszłości, jeżeli zasadniczy cel przepisów prawnych dotyczących SE ma zostać osiągnięty, musi jednocześnie istnieć przynajmniej możliwość stworzenia tego rodzaju spółki służącej spółkom z różnych Państw Członkowskich na potrzeby łączenia się lub tworzenia grup kapitałowych, jak również w celu umożliwienia spółkom i innym osobom prawnym

---

<sup>4</sup> Zob. N. Banaś, op. cit., s. 4-10.

prowadzącym działalność gospodarczą i podlegającym prawom różnych Państw Członkowskich tworzenia wspólnych spółek zależnych. W tym samym kontekście spółka akcyjna mająca statutową siedzibę i siedzibę zarządu w obrębie Wspólnoty powinna mieć możliwość przekształcenia się w SE bez postępowania likwidacyjnego, pod warunkiem, że ma ona spółkę zależną w Państwie Członkowskim innym niż to, w którym ma statutową siedzibę.

W artykule przedstawiono wybrane zagadnienia związane z praktycznymi aspektami przekształcenia (publicznej) spółki akcyjnej prawa polskiego w (publiczną) spółkę europejską. Takie przekształcenie dokonywane w trybie art. 2 ust. 4 Rozporządzenia o SE, po spełnieniu określonych w przepisach prawa przesłanek, stanowi **najszybszą ścieżkę uzyskania statusu SE**, przy jednoczesnym zachowaniu statusu spółki publicznej, o ile spółka jest zainteresowana utrzymaniem takiego statusu. W Polsce w trybie takiego przekształcenia zarejestrowano dotychczas jedną spółkę europejską, co nastąpiło w marcu 2023 r.<sup>5</sup> Do takiego przekształcenia, zgodnie z art. 21 ust. 1 Ustawy o SE, **stosuje się odpowiednio** przepisy KSH o przekształceniu, tj. art. 552-557, art. 558 § 2 pkt 1-3, art. 560, art. 561, art. 563 pkt 1-2 i 4-5, art. 567-570, art. 579-560.

## 1. Dokumentacja przekształceniowa

Na wstępie należy zaznaczyć, że **dokumenty wymagane na potrzeby przekształcenia spółki publicznej w publiczną spółkę europejską nie różnią się charakterem ani wymaganą treścią od dokumentów, które powinny być przygotowane w analogicznym procesie przez spółkę niepubliczną**. Tym samym zasadnicza różnica w procedurze przekształceniowej spółki publicznej i niepublicznej sprowadzi się do wykonania obowiązków informacyjnych spółki publicznej (tzw. bieżącego raportowania) oraz do zwołania walnego zgromadzenia, które podejmie ostateczną decyzję o przekształceniu i zatwierdzi plany oraz decyzje zarządu spółki dotyczące przekształcenia w innych terminach i w odrębnym trybie, wynikających z ogólnej regulacji KSH dla spółki publicznej i niepublicznej.

W świetle art. 2 ust. 4 oraz art. 37 Rozporządzenia o SE spółka akcyjna powstała zgodnie z prawem Państwa Członkowskiego, która ma swoją

---

<sup>5</sup> Autorki były doradcami prawnymi w tym pionierskim w warunkach polskich procesie przekształcenia.

statutową siedzibę i siedzibę zarządu we Wspólnocie, może zostać przekształcona w SE, jeżeli od co najmniej dwóch lat posiada spółkę zależną, podległą prawu innego Państwa Członkowskiego<sup>6</sup>. Innymi słowy, skorzystanie z tego trybu przekształcenia jest zarezerwowane dla grupy spółek (grupy kapitałowej) składającej się z co najmniej dwóch spółek zarejestrowanych (mających swoją statutową siedzibę) w dwóch różnych Państwach Członkowskich.

Zgodnie z motywem 13 Rozporządzenia o SE, spółka europejska musi mieć formę spółki akcyjnej, co „jest najbardziej stosowne ze względu na potrzeby spółek prowadzących działalność gospodarczą w skali europejskiej z punktu widzenia finansowania i zarządzania” (ang. *“The SE itself must take the form of a company with share capital, that being the form most suited, in terms of both financing and management, to the needs of a company carrying on business on a European scale. In order to ensure that such companies are of reasonable size, a minimum amount of capital should be set so that they have sufficient assets without making it difficult for small and medium-sized undertakings to form SEs.”*). Tym samym każda SE jest spółką akcyjną, ale szczególnego typu – ponadnarodową, o dualnej regulacji prawnej. Poza przepisami unijnymi o SE do każdej spółki europejskiej stosuje się przepisy właściwego prawa krajowego o spółce akcyjnej, tj. prawa państwa, w którym dana SE została zarejestrowana (inkorporowana)<sup>7</sup>. Do spółki europejskiej, która powstanie z przekształcenia polskiej spółki akcyjnej i zachowa siedzibę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, należy stosować przepisy kodeksu spółek handlowych<sup>8</sup> o spółce akcyjnej. Do procesu przekształcenia w taką spółkę

<sup>6</sup> Model, w którym SE powstaje w wyniku przekształcenia spółki akcyjnej zarejestrowanej w jednym Państwie Członkowskim UE, posiadającej jednocześnie spółkę zależną lub oddział w innym Państwie Członkowskim, określa się jako model rządzony złagodzoną zasadą wielopaństwowości. Zasadę wielopaństwowości wyrażono w przepisach art. 2 ust. 1-4 Rozporządzenia o SE. W jej świetle, do założeń konstrukcyjnych SE należy pochodzenie „założycieli” spółki europejskiej z różnych, co najmniej dwóch, Państw Członkowskich UE, co ma determinować ponadnarodowy charakter SE. Innymi słowy założyciele SE powinni – w modelowym ujęciu – podlegać prawu różnych Państw Członkowskich UE lub prowadzić działalność o charakterze transgranicznym. W przypadku regulacji art. 2 ust. 4 (a także ust. 5 – por. art. 15 Ustawy o SE) Rozporządzenia o SE ta zasada jest istotnie ograniczona, zaś prawodawca unijny dopuszcza, aby przyszła spółka europejska miała jedynie spółkę zależną (oddział) na terytorium UE od co najmniej dwóch lat. Należy przyjąć, że wspomniany okres dwóch lat posiadania spółki zależnej powinien być spełniony przed sporządzeniem planu przekształcenia spółki w SE (tzn. w dacie sporządzenia planu przekształcenia spółka przekształcana powinna mieć spółkę zależną w innym Państwie Członkowskim UE od co najmniej dwóch lat). Jeżeli zasada wielopaństwowości określona w art. 2 ust. 1-4 Rozporządzenia o SE nie jest spełniona, nie można utworzyć SE, niezależnie od obranego trybu powstania spółki europejskiej określonego w Rozporządzeniu o SE.

<sup>7</sup> Zob. art. 9-10 Rozporządzenia o SE.

<sup>8</sup> Ustawa z dnia 15.09.2000 r. – Kodeks spółek handlowych (Dz. U. z 2020 r., poz. 1526 ze zm.; „KSH”).

zastosowanie znajdują przede wszystkim przepisy KSH o przekształceniu spółki kapitałowej w inną spółkę kapitałową, z pewnymi odrębnościami wynikającymi z Ustawy o SE<sup>9</sup>.

Ramy procesu przekształcenia istniejącej spółki akcyjnej (prawa krajowego) w SE wyznaczają przepisy art. 37 Rozporządzenia o SE. Przepisy te dotyczą przekształcenia spółki krajowej w SE, o którym mowa w art. 2 ust. 4 Rozporządzenia o SE. Z tej ramowej regulacji doprecyzowanej w prawie krajowym (w warunkach polskich: w przepisach Ustawy o SE oraz w przepisach KSH) wynika, że organ zarządzający lub administracyjny danej spółki (tu: zarząd spółki akcyjnej, która ma być przekształcona w SE) sporządza plan przekształcenia oraz sprawozdanie wyjaśniające i uzasadniające aspekty prawne, a także ekonomiczne przekształcenia oraz wskazujące na konsekwencje przyjęcia formy SE dla akcjonariuszy i pracowników spółki przekształcanej. Następnie plan przekształcenia musi zostać opublikowany według procedury określonej przez prawo każdego z Państw Członkowskich zgodnie z art. 3 dyrektywy 68/151/EWG<sup>10</sup> przynajmniej jeden miesiąc przed walnym zgromadzeniem zwołanym w celu podjęcia uchwały o przekształceniu spółki. W świetle prawa polskiego publikacja planu przekształcenia nastąpi zgodnie z art. 560 § 1 KSH w zw. z art. 21 ust. 1 Ustawy o SE. Walne zgromadzenie spółki przekształcanej w SE powinno zatwierdzić plan przekształcenia wraz ze statutem SE. Uchwała walnego zgromadzenia przyjmowana jest zgodnie z przepisami prawa krajowego, przyjętego w wykonaniu art. 7 dyrektywy 78/855/EWG<sup>11</sup>, a zatem zgodnie z art. 563 § 1 pkt 1-2 i 4-5 KSH w zw. z art. 21 ust. 1 Ustawy o SE oraz art. 2 ust. 4, art. 15 i art. 37 ust. 7 Rozporządzenia o SE. Prawodawca unijny przesądził jednocześnie, w art. 37 ust. 6 Rozporządzenia o SE, że przed walnym zgromadzeniem, określonym w art. 37 ust. 7 Rozporządzenia o SE, jeden lub kilku biegłych wyznaczonych lub zatwierdzonych, zgodnie z przepisami prawa krajowego przyjętymi w wykonaniu art. 10 dyrektywy 78/855/EWG, przez sąd lub organ administracyjny w Państwie Członkowskim, któremu podlega spółka akcyjna przekształcana w SE, muszą zaświadczać zgodnie z dyrektywą

---

<sup>9</sup> Zob. art. 21 Ustawy o SE.

<sup>10</sup> Pierwsza Dyrektywa Rady z dnia 9.03.1968 r. w sprawie koordynacji gwarancji, jakie są wymagane w Państwach Członkowskich od spółek w rozumieniu art. 58 akapit drugi Traktatu, w celu uzyskania ich równoważności w całej Wspólnocie, dla zapewnienia ochrony interesów zarówno współników, jak i osób trzecich (Dz.Urz.U.E.L 65/8).

<sup>11</sup> Trzecia Dyrektywa Rady z dnia 9.10.1978 r. wydana na podstawie art. 54 ust. 3 lit. g) Traktatu, dotycząca łączenia się spółek akcyjnych (Dz.Urz.U.E.L 295/36).

77/91/EWG<sup>12</sup>, *mutatis mutandis*, że aktywa netto spółki są przynajmniej równe jej kapitałowi powiększonemu o rezerwy, które nie mogą zostać podzielone zgodnie z ustawą lub statutem spółki. Prawodawca unijny dopuścił jednocześnie, aby Państwa Członkowskie mogły uwarunkować przekształcenie, w którym jest przewidziana partycypacja pracowników, od zatwierdzenia w głosowaniu kwalifikowaną większością lub jednogłośnie tego przekształcenia (art. 37 ust. 8 Rozporządzenia o SE). Ponadto w art. 37 ust. 9 Rozporządzenia o SE przesądzono, że obowiązujące w dniu rejestracji nowej SE, powstałej z przekształcenia krajowej spółki akcyjnej, prawa i obowiązki spółki przekształconej, dotyczące warunków zatrudnienia wynikających z prawa krajowego, praktyk i poszczególnych umów o pracę lub stosunków pracy, zostaną wraz z rejestracją SE przeniesione na tę spółkę, tj. na spółkę przekształconą.

Na podstawie przepisów art. 37 Rozporządzenia o SE oraz przepisów KSH dotyczących przekształcenia spółki kapitałowej w inną spółkę kapitałową (art. 555 i n. KSH) można zrekonstruować następujące dokumenty składające się na dokumentację przekształceniową<sup>13</sup>:

- a) **plan przekształcenia** sporządzony przez zarząd spółki przekształcanej na podstawie art. 557 i 558 § 2 pkt 1-3 KSH w zw. z art. 21 ust. 1 Ustawy o SE oraz art. 37 Rozporządzenia o SE, **wraz z załącznikami do planu przekształcenia**, tj.: projektem uchwały o przekształceniu, która przedłożona do podjęcia walnemu zgromadzeniu spółki przekształcanej, projektem statutu SE jako spółki przekształconej, wyceną składników majątku (aktywów i pasywów) spółki przekształcanej, o której mowa w art. 558 § 2 pkt 3 KSH w zw. z art. 21 ust. 1 Ustawy o SE, sprawozdaniem zarządu spółki przekształcanej wyjaśniającym i uzasadniającym aspekty prawne i ekonomiczne przekształcenia oraz wskazującym na konsekwencje przyjęcia formy SE dla akcjonariuszy i pracowników spółki, o którym mowa w art. 37 ust. 4 Rozporządzenia o SE oraz opinią („zaświadczeniem”) biegłego rewidenta, o której mowa w art. 37 ust. 6 Rozporządzenia o SE;
- b) **zawiadomienie akcjonariuszy** o zamiarze przekształcenia spółki w SE, sporządzone i opublikowane na podstawie art. 560 § 1 KSH w zw.

<sup>12</sup> Druga dyrektywa Rady 77/91/EWG z dnia 13.12.1976 r. w sprawie koordynacji gwarancji, jakie są wymagane w Państwach Członkowskich od spółek w rozumieniu art. 58 akapit drugi Traktatu, w celu uzyskania ich równoważności, dla ochrony interesów zarówno współników, jak i osób trzecich w zakresie tworzenia spółki akcyjnej, jak również utrzymania i zmian jej kapitału (Dz.U.L 26 z 31.1.1977, s. 1; „Dyrektywa 77/91/EWG”).

<sup>13</sup> Na potrzeby artykułu, przez dokumentację przekształceniową należy rozumieć wszystkie dokumenty, jakie muszą zostać sporządzone w celu skutecznego przeprowadzenia przekształcenia w SE.

z art. 21 ust. 1 Ustawy o SE; zawiadomienie powinno być opublikowane dwukrotnie – np. na stronie internetowej spółki oraz w Monitorze Sądowym i Gospodarczym albo w formie dwóch raportów bieżących (w przypadku spółki publicznej<sup>14</sup>);

- c) **dokumentacja związana z zaangażowaniem pracowników w SE**, o którym mowa w przepisach art. 58 i n. Ustawy o SE, tj. przede wszystkim porozumienie zawarte między spółką przekształcaną a specjalnym zespołem negocjacyjnym reprezentującym pracowników tej spółki, dotyczące zaangażowania pracowniczego w zarządzanie spółką albo uchwała tego zespołu o odstąpieniu od negocjacji (względnie – o ich zakończeniu bez zawarcia porozumienia). Dokumentacja ta obejmuje także wszelkie inne dokumenty przygotowane przez spółkę na potrzeby wyłonienia specjalnego zespołu negocjacyjnego oraz organizacji jego pracy (zob. pkt 4 poniżej).

Warto dodać, że w przypadku spółki przekształcanej, będącej spółką publiczną, zasadne jest przed podaniem do wiadomości publicznej planu przekształcenia opublikowanie najpierw raportu bieżącego w trybie właściwym dla informacji poufnych<sup>15</sup>, tj. na podstawie art. 17 Rozporządzenia MAR, w którym zarząd spółki poinformuje o zamiarze przekształcenia i rozpoczęciu procedury przekształceniowej, a także o zasadniczych motywach planowanego przekształcenia.

Ani prawodawca unijny, ani polski ustawodawca nie określili szczegółowo formy ww. dokumentów lub ich treści. Nie budzi wątpliwości, że plan przekształcenia należy sporządzić w formie pisemnej pod rygorem nieważności (art. 557 § 2 KSH w zw. z art. 21 ust. 1 Ustawy o SE). Analogiczną formę należy przyjąć dla wszystkich załączników do planu przekształcenia, o których mowa wyżej, z wyjątkiem projektu uchwały o przekształceniu oraz projektu statutu SE, które można opatrzyć podpisanymi zarządu lub parafować przez członków zarządu. Zgodnie z art. 558 § 2 pkt 1-3 KSH w zw. z art. 21 ust 1 Ustawy o SE do planu przekształcenia

---

<sup>14</sup> Podstawą prawną takiego raportu ESPI/ EBI są „Inne uregulowania”. Taki raport bieżący nie wymaga publikacji w trybie właściwym dla informacji poufnych ani w trybie właściwym dla publikacji informacji bieżących (tj. na podstawie rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 29.03.2018 r. w sprawie informacji bieżących i okresowych przekazywanych przez emitentów papierów wartościowych oraz warunków uznawania za równoważne informacji wymaganych przepisami prawa państwa niebędącego państwem członkowskim, Dz. U. z 2018 r., poz. 757).

<sup>15</sup> W rozumieniu art. 7 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 596/2014 z dnia 16.04.2014 r. w sprawie nadużyć na rynku (rozporządzenie w sprawie nadużyć na rynku) oraz uchylające dyrektywę 2003/6/WE Parlamentu Europejskiego i Rady i dyrektywy Komisji 2003/124/WE, 2003/125/WE i 2004/72/WE (Dz.Urz.UE.L Nr 173, s. 1 ze zm.; „Rozporządzenie MAR”).



należy dołączyć projekt uchwały w sprawie przekształcenia spółki, projekt statutu spółki przekształconej oraz wycenę składników majątku (aktywów i pasywów) spółki przekształcanej. W praktyce zatem sam plan przekształcenia, poza ww. załącznikami oraz załącznikami określonymi w przepisach art. 37 Rozporządzenia o SE, powinien zawierać między innymi założenia planowanego przekształcenia, w tym podstawę prawną przekształcenia, podstawowe informacje o spółce przekształconej (typ, firmę i siedzibę spółki, informacje o jej kapitale zakładowym i akcjach, a także o organach i ewentualnie informacje o szczególnych korzyściach lub prawach przyznanych członkom organów spółki przekształconej lub o prawach przyznawanych jej akcjonariuszom) oraz opis sposobu przekształcenia. Informacje te są kluczowe dla akcjonariuszy spółki przekształcanej, którzy podejmą ostateczną decyzję o tym, czy przekształcenie nastąpi. Podobnie sprawozdanie zarządu spółki przekształcanej wyjaśniające i uzasadniające aspekty prawne i ekonomiczne przekształcenia oraz wskazujące na konsekwencje przyjęcia formy SE dla akcjonariuszy i pracowników spółki, o którym mowa w art. 37 ust. 4 Rozporządzenia o SE, to dokument, którego szczegółowej treści nie przesądzono w przepisach prawa. Powinno ono jednak bezspornie zawierać informacje niezbędne akcjonariuszom do podjęcia uchwały o przekształceniu spółki. **Treść tego dokumentu wobec braku precyzyjnych przepisów prawa w tym zakresie zaczyna wyznaczać praktyka obrotu sankcjonowana przez sądy rejestrowe.** Sprawozdanie zarządu powinno określać prawne i ekonomiczne uzasadnienie planowanego przekształcenia, do których może należeć np. dążenie do zwiększenia ekspozycji spółki na zagranicznych inwestorów. Ze sprawozdania musi również wynikać, czy i jakie konsekwencje przekształcenie będzie miało dla akcjonariuszy i pracowników spółki, o ile spółka zatrudnia pracowników. Co do zasady przekształcenie nie wypłynie znacząco na sytuację prawną i faktyczną akcjonariuszy i pracowników, gdyż spółka przekształcona *de iure* i *de facto* działa **na zasadzie kontynuacji** działalności (bytu) spółki przekształcanej<sup>16</sup>. Zasadniczo wszyscy akcjonariusze spółki przekształcanej z dniem przekształcenia<sup>17</sup> automatycznie stają się akcjonariuszami SE. Skutek ten następuje z mocy ustawy. Akcjonariusze nie muszą składać żadnych oświadczeń o uczestnictwie w spółce przekształconej, która nie wydaje nowych akcji. Z reguły

<sup>16</sup> Zob. art. 37 ust. 9 Rozporządzenia o SE oraz art. 553 KSH.

<sup>17</sup> W rozumieniu art. 552 KSH w zw. z art. 21 ust. 1 Ustawy o SE.

przekształcenie będzie się wiązać z nieznaczną zmianą statutu spółki SE w porównaniu ze statutem spółki przekształcanej, w zakresie wynikającym z przepisów prawa. Jeżeli jednak w spółce przekształconej nie zmieni się wysokość kapitału zakładowego ani ogólna liczba akcji (ani też ogólna liczba głosów w spółce publicznej), sytuacja prawna akcjonariuszy nie ulegnie zmianie. Spółka przekształcona pozostanie pracodawcą dotychczasowych pracowników spółki przekształcanej, na zasadzie kontynuacji, bez potrzeby składania dodatkowych oświadczeń w tym zakresie.

Należy podkreślić, że w praktyce powstają niekiedy wątpliwości odnośnie do waluty kapitału zakładowego spółki europejskiej. Wątpliwości te są jednak nieuzasadnione. Formularze rejestracyjne dla spółki europejskiej dostępne w elektronicznym systemie KRS, analogicznie jak w poprzednim stanie prawnym formularze papierowe zawierają rubryki, w których można wyrazić kapitał zakładowy (a także wysokość kapitału docelowego, wartość nominalną warunkowego podwyższenia kapitału zakładowego, kwotowe określenie części kapitału wpłaconego oraz wartość nominalną akcji) **w złotych albo w euro**. Kształt tych formularzy stanowi zresztą potwierdzenie aktualnego stanu prawnego, w świetle którego, zgodnie z art. 67 ust. 1 Rozporządzenia o SE, „[j]eżeli i tak długo, jak trzeci etap unii gospodarczej i walutowej (UGW) nie stosuje się do Państwa Członkowskiego, można stosować w odniesieniu do SE, mającej swoją statutową siedzibę na jego terytorium, te same przepisy, które dotyczą spółek akcyjnych, objętych tym ustawodawstwem w odniesieniu do sposobu wyrażania ich kapitału. SE może, w każdym przypadku, wyrazić swój kapitał również w EUR. W takich przypadkach kurs przeliczeniowy waluty krajowej na EUR to kurs ostatniego dnia miesiąca poprzedzającego miesiąc powstania SE.”. **To w istocie spółka europejska z siedzibą na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej podejmuje decyzję o tym, czy chce, aby jej kapitał zakładowy, a tym samym wartość nominalna akcji oraz inne kapitały przewidziane w KSH były wyrażone w złotych albo w euro. Prawodawca unijny ani polski ustawodawca nie wymagają bezwzględnie wyrażenia kapitału zakładowego spółki europejskiej w euro**<sup>18</sup>. Należy jednak podkreślić, że przy przekształceniu spółki akcyjnej w SE oraz

---

<sup>18</sup> Zob. art. 67 ust. 1 zd. 2 Rozporządzenia o SE. Por. art. 4 Rozporządzenia o SE, w świetle którego kapitał SE określany jest w EUR. Subskrybowany kapitał akcyjny nie powinien być niższy niż 120 000 EUR. Przepisy prawa Państwa Członkowskiego, wymagające wyższego subskrybowanego kapitału akcyjnego wobec spółek prowadzących określony typ działalności, stosuje się również do SE ze statutową siedzibą w tym Państwie Członkowskim.

przy założeniu, że kapitał zakładowy spółki przekształconej ma być takiej samej wysokości jak kapitał zakładowy spółki przekształconej, trudno będzie ustalić datę kursu przeliczeniowego waluty polskiej na euro według kursu ostatniego dnia miesiąca poprzedzającego miesiąc powstania SE, o której mowa w art. 67 ust. 1 zd. 3 Rozporządzenia o SE. Tym samym spółka akcyjna, która zamierza przekształcić się w SE, powinna najpierw wyrazić kapitał zakładowy w złotych i taką walutę przyjąć na potrzeby przekształcenia, a po zarejestrowaniu SE w rejestrze przedsiębiorców KRS, jako spółki przekształconej, może dokonać zmiany statutu w celu wyrażenia kapitału zakładowego, wartości nominalnej akcji i innych kapitałów, o ile takie posiada, w euro. Jedyne w takim przypadku będzie bowiem możliwe przeliczenie kwoty (wartości) wyrażonej pierwotnie w złotych na euro, przyjmując za podstawę przeliczenia kurs ostatniego dnia miesiąca poprzedzającego miesiąc powstania SE. Nie sposób zatem zgodzić się poglądem, że spółki europejskie z siedzibą w Rzeczypospolitej Polskiej mogą wyrażać kapitał zakładowy wyłącznie w euro<sup>19</sup>.

---

<sup>19</sup> Tak, nietrafnie, K. Oplustil [w:] S. Sołtysiński (red.), A. Szajkowski (red.), A. Szumański (red.), J. Szwaja (red.), Komentarz do przepisów rozporządzenia Rady (WE) Nr 2157/2001 w sprawie statutu spółki europejskiej (SE), 2015, Legalis, komentarz do art. 67, Nb 1, zdaniem którego przepis art. 67 ust. 1 Rozporządzenia o SE odnosi się do Państw Członkowskich UE, które – tak jak Polska – nie przystąpiły (jeszcze) do Unii Gospodarczej i Walutowej, tj. do strefy euro. Zdaniem komentatora w art. 67 ust. 1 zd. 1 zezwolono takiemu państwu na stosowanie wobec SE, mających siedzibę na jego terytorium, tych samych przepisów w zakresie sposobu wyrażania kapitału, które znajdują zastosowanie do spółek akcyjnych podlegających prawu tego państwa. Komentator wskazuje jednak, że przepis ten należy odczytywać jako „upoważnienie regulacyjne dla państw członkowskich będących poza strefą euro do wprowadzenia szczególnych przepisów zobowiązujących SE do wyrażania kapitału zakładowego w danej walucie krajowej”, a za taką interpretacją „przemawia w szczególności angielskie brzmienie tego przepisu („[...] Member State may make SE [...] subject to the same provisions as apply to public-limited companies [...]”).”. W ocenie komentatora polski ustawodawca nie skorzystał z tego upoważnienia, a Ustawa o SE nie zawiera przepisu, który nakazywałby spółkom europejskim z siedzibą statutową w Polsce wyrażanie ich kapitału zakładowego w polskiej walucie. Komentator konkluduje, że to oznacza, iż spółki te mogą wyrażać ten kapitał wyłącznie w euro, zaś takie odejście od zasady walutowości przewidzianej w polskim prawie jest uzasadnione z uwagi na ponadnarodowy, europejski charakter SE. Ponadto jednak, komentator słusznie dodaje, że statut SE z siedzibą w Polsce może jednocześnie wyrażać kapitał zakładowy w euro i w walucie polskiej, a zgodnie z art. 67 ust. 1 zd. 3 Rozporządzenia o SE, miarodajny dla przeliczenia jest kurs obowiązujący w ostatnim dniu miesiąca poprzedzającego utworzenie SE. Zdaniem komentatora, „najważniejsze będzie dokonanie przeliczenia według średniego kursu polskiej waluty do euro ustalonego przez NBP w tym dniu. Późniejsze zmiany kursu nie mają wpływu na wysokość kapitału zakładowego”. Poglądu autora w zakresie obowiązku wyrażenia kapitału zakładowego SE w euro nie potwierdza jednak rodzima praktyka obrotu ani dotychczasowa praktyka orzecznicza sądów rejestrowych.

## 2. Udział biegłego rewidenta

Udział biegłego rewidenta w procesie przekształcenia w spółkę europejską jest obowiązkowy i nie sposób go pominąć. Zadaniem biegłego rewidenta („audytora”) jest, co przesądził prawodawca unijny w art. 37 ust. 6 Rozporządzenia o SE, **zaświadczenie zgodnie z Dyrektywą 77/91/EWG, że aktywa netto spółki są przynajmniej równe jej kapitałowi powiększonemu o rezerwy, które nie mogą zostać podzielone zgodnie z ustawą lub statutem** (przy czym na tym etapie postępowania chodzi zasadniczo o statut spółki przekształcanej, tj. krajowej spółki akcyjnej, nie zaś o statut SE, którego jeszcze nie ma). W przypadku przekształcenia w SE dokonywanego na podstawie art. 2 ust. 4 oraz art. 37 Rozporządzenia o SE prawodawca unijny, w celu uproszczenia i przyśpieszenia procedury przekształcenia w SE, przesądził, że nie jest wymagane zbadanie planu przekształcenia przez biegłego rewidenta<sup>20</sup>, a jedynie wydanie przez niego opinii („zaświadczenia”) o stanie aktywów spółki przekształcanej.

**Zarząd spółki przekształcanej** ma obowiązek zwrócić się do sądu rejestrowego spółki przekształcanej o wyznaczenie biegłego rewidenta. Wniosek o wyznaczenie biegłego rewidenta może być złożony jeszcze przed formalnym przyjęciem planu przekształcenia. W takim wniosku, składanym *de lege lata* wyłącznie elektronicznie, tj. przez portal e-KRS (<https://prs.ms.gov.pl/>), należy syntetycznie wskazać, że spółka planuje przekształcenie oraz określić jego podstawę prawną, a także podstawę prawną wyznaczenia biegłego rewidenta (tj. art. 37 ust. 6 Rozporządzenia o SE). Wniosek o wyznaczenie biegłego rewidenta nie jest jednak składany na formularzu elektronicznym udostępnionym w ww. systemie elektronicznym Krajowego Rejestru Sądowego. Podlega on opłacie sądowej wynoszącej 300 złotych<sup>21</sup>. We wniosku spółka może wskazać imiennie biegłego rewidenta, którego wyznaczenia oczekuje, zaś sąd rejestrowy do takiego wniosku może się przychylić. Co więcej, we wniosku można (i warto) zawrzeć informację dla sądu rejestrowego, że wynagrodzenie dla biegłego rewidenta zostanie ustalone w umowie między

---

<sup>20</sup> Plan przekształcenia należy co do zasady poddać badaniu przez biegłego rewidenta w przypadku krajowej procedury przekształcenia, zgodnie z art. 559 KSH. Biegły rewident ma w ramach tej procedury zbadać cały plan przekształcenia, a nie jedynie wypowiedzieć się odnośnie do przygotowanej przez zarząd wyceny aktywów spółki, a badanie ma być przeprowadzone w zakresie poprawności i rzetelności oraz w celu ustalenia, czy wycena składników majątku (aktywów i pasywów) spółki przekształcanej jest rzetelna.

<sup>21</sup> Zob. art. 59 ustawy z dnia 28.07.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2022 r., poz. 1125 ze zm.).

spółką-wnioskodawcą a biegłym rewidentem (*scil.* firmą audytorską), co pozwoli na jego ukształtowanie między zainteresowanymi podmiotami, bez udziału sądu. Wyznaczenie przez sąd biegłego rewidenta lub wyrażenie „zgody” przez sąd na biegłego rewidenta wskazanego we wniosku przez spółkę trwa w praktyce od kilku dni do kilku tygodni i następuje w drodze postanowienia referendarza sądowego.

Po formalnym wyznaczeniu przez sąd, biegły rewident, na podstawie umowy zawartej ze spółką, będącej w praktyce umową o wykonanie usługi atestacyjnej<sup>22</sup>, dokonuje badania wyceny składników majątku spółki przekształcanej, tj. aktywów i pasywów, na określony dzień w roku. Warto dodać, że w praktyce, w celu przyspieszenia postępowania, biegły rewident może przystąpić do badania jeszcze przed formalnym wyznaczeniem, co niekiedy ma miejsce. Ani prawodawca unijny, ani polski ustawodawca nie określają, na jaki dzień powinna być sporządzona wycena aktywów i pasywów spółki przekształcanej podlegająca opinii biegłego rewidenta<sup>23</sup>. Należy przyjąć jednak, że w celu zapewnienia jej prawnej relewancji oraz wiarygodności powinna być ona oparta na ostatnich (najnowszych) danych posiadanych przez spółkę przekształcaną. Spółka nie ma bezwzględnego prawnego obowiązku sporządzenia na potrzeby wydania ww. opinii przez biegłego rewidenta wyceny odrębnej od już posiadanej wcześniej przez spółkę, tzn. wynikającej z ostatniego sprawozdania finansowego spółki. Tego rodzaju wycena może w praktyce przybrać formę bilansu spółki (obejmując tym samym aktywa i pasywa), który stanowił część ostatniego sprawozdania finansowego spółki. Rzecz jasna, spółka może przygotować osobną, nowszą wycenę, tzn. późniejszą od tej, która by wynikała ze sprawozdania finansowego spółki – wyłącznie na cele procesu przekształcenia. Nie ma jednak takiego wymogu, zwłaszcza wobec faktu, że w przypadku niektórych spółek, biorąc pod uwagę specyfikę ich działalności i prowadzonych rozliczeń z kontrahentami, przygotowanie *ad hoc* rzetelnej wyceny może być utrudnione lub wręcz niemożliwe. Nie będzie zatem błędem, jeżeli w szczególności spółka publiczna sporządzi wycenę opartą na ostatnim raporcie okresowym opublikowanym przez spółkę zgodnie z właściwymi przepisami prawa (lub regulaminem rynku, na którym spółka publiczna jest notowana) i opatrzy ją datą sprzed kilku

---

<sup>22</sup> W rozumieniu art. 2 pkt 5 ustawy z dnia 11.05.2017 r. o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym (Dz. U. z 2022 r., poz. 1302 ze zm.).

<sup>23</sup> Z przepisów nie wynika także metoda sporządzenia tej wyceny, co pozwala na pewną swobodę zarządowi spółki przekształcanej.

miesiący. Kluczowe jest bowiem, aby wycena zarządu przedstawiała dane prawdziwe i rzetelne na określony dzień poprzedzający sporządzenie planu przekształcenia (lub na datę sporządzenia planu przekształcenia), i jako taka nie wprowadzała w błąd biegłego rewidenta ani akcjonariuszy spółki przekształcanej, ani sądu rejestrowego.

W każdym przypadku biegły rewident sporządza z wykonania usługi atestacyjnej raport niezależnego biegłego rewidenta zawierający opinię, z której powinno wynikać, że aktywa netto spółki przekształcanej są przynajmniej równe jej kapitałowi powiększonemu o rezerwy, które nie mogą zostać podzielone zgodnie z ustawą lub statutem tej spółki na określony dzień, będący dniem, na który została sporządzona przez zarząd spółki przekształcanej wycena aktywów i pasywów stanowiąca załącznik do planu przekształcenia. W praktyce taki raport jest krótkim, kilkustronicowym dokumentem opatrzonym podpisem biegłego rewidenta (własnoręcznym lub kwalifikowanym elektronicznym). Opinia biegłego rewidenta po jej sporządzeniu jest przekazywana spółce przekształcanej, lecz nie jest wysyłana do sądu rejestrowego spółki. Obowiązek jej złożenia do sądu rejestrowego spoczywa na zarządzie (radzie administrującej) spółki przekształcanej, tj. SE, dopiero po zatwierdzeniu planu przekształcenia i podjęciu przez walne zgromadzenie uchwały wyrażającej wolę przekształcenia. Opinia biegłego rewidenta jest wówczas składana do sądu rejestrowego jako obowiązkowy załącznik wniosku o rejestrację spółki europejskiej w rejestrze przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego (zob. uwagi w pkt 6 poniżej).

### 3. Procedura z udziałem pracowników spółki przekształcanej

Problematyka związana z zaangażowaniem pracowników w spółce europejskiej została uregulowana w prawie unijnym w dyrektywie Rady 2001/86/WE z dnia 8 października 2001 r. uzupełniającej statut spółki europejskiej w odniesieniu do uczestnictwa pracowników<sup>24</sup> oraz szczerkowo w Rozporządzeniu o SE. Zakres i kształt uprawnień, jakie powinny zostać przyznane pracownikom w ramach struktury korporacyjnej

---

<sup>24</sup> Dz.U.UE.L. z 2001, Nr 294, s. 22, ze zm.; „Dyrektywa 2001/86/WE”.

spółki europejskiej, stanowił punkt sporny, który przez wiele lat blokował przyjęcie ram normatywnych regulacji dotyczącej spółki europejskiej<sup>25</sup>. Ostatecznie zdecydowano, aby **kwestie związane z partycypacją pracowników w spółce europejskiej zostały uregulowane nie w rozporządzeniu, jak pierwotnie planowano, a w bardziej elastycznym akcie prawnym, jakim jest dyrektywa**<sup>26</sup>. Powodem tej niewątpliwie słusznej decyzji były fundamentalne rozbieżności w krajowych porządkach prawnych Państw Członkowskich dotyczących roli i zaangażowania pracowników w strukturach korporacyjnych podmiotów gospodarczych<sup>27</sup>, które uniemożliwiły ustanowienie jednolitego europejskiego modelu partycypacji pracowników właściwego dla SE<sup>28</sup>.

Rozporządzenie o SE w art. 1 ust. 4 odsyła do Dyrektywy 2001/86/WE jako regulacji wiodącej w zakresie dotyczącym uczestnictwa pracowników w funkcjonowaniu spółki europejskiej. Należy podkreślić, że problematyka związana z zaangażowaniem pracowników ma fundamentalne znaczenie w całym procesie przekształcenia, ponieważ zgodnie z art. 12 ust. 1 Rozporządzenia o SE **warunkiem rejestracji spółki europejskiej jest zawarcie układu z pracownikami w sprawie uzgodnień dotyczących uczestnictwa pracowników w spółce europejskiej** (art. 4 Dyrektywy 2001/86/WE) lub **podjęcie przez specjalny zespół negocjacyjny decyzji o nierozpoczynaniu negocjacji lub zakończeniu negocjacji już rozpoczętych** (art. 3 ust. 6 Dyrektywy 2001/86/WE). Dyrektywa 2001/86/WE jako unijny wzorzec normatywny określa natomiast zarys konstrukcyjny uprawnień i roli pracowników w procesie tworzenia spółki europejskiej oraz procedurę związaną z procesem negocjacji i zawarciem układu (porozumienia) w sprawie zasad zaangażowania pracowników w SE.

<sup>25</sup> A. Rachwał [w:] K. Oplustil, *Europejska spółka akcyjna*, Warszawa 2002, s. 151 i nast.

<sup>26</sup> Por. szerzej: K. Bilewska, *Spółka europejska*, Warszawa 2006, s. 27; M. Minas, *Spółka europejska w pracach Komisji Wspólnot Europejskich*, KPP z. 1/1996, s. 65 i nast.; M. Heinze, *Die Europäische Aktiengesellschaft*, *Zeitschrift für Unternehmens und Gesellschaftsrecht* nr 1/2002, s. 77; E. Skibińska, *Spółka europejska – podstawowe zasady tworzenia i funkcjonowania*, MoPr nr 12/2004, s. 327 i nast.; K. Niedzielska, *Europejska spółka akcyjna*, Warszawa 2005, s. 207; J. Wrątny, *Rola przedstawicielstw pracowniczych w spółce europejskiej jako etap kształtowania się europejskiego modelu partycypacji*, PiZS nr 1/2011, s. 3-4; A. Miętek, *Zaangażowanie pracowników w spółce europejskiej – uwagi „de lege ferenda”*, MoPr nr 7/2014, s. 348; O. Gardulska, A. Krawiec, *Postępowanie w celu zawarcia porozumienia o zaangażowaniu pracowników w spółce europejskiej*, PPH nr 7/2005, s. 17 i nast.

<sup>27</sup> Impas wynikał przede wszystkim ze sprzeciwu Niemiec. W niemieckim porządku prawnym obowiązujące prawo udziału pracowników (niem. *Mitbestimmungsrecht*). Wprowadzenie do prawa niemieckiego nowego typu spółki (SE), w której nie występowałyby obligatoryjne regulacje związane z partycypacją pracowników w jej strukturach, mogłoby doprowadzić do masowego przekształcania się niemieckich przedsiębiorstw w SE („ucieczka od współdecydowania”, niem. *Flucht aus der Mitbestimmung*). Por. M. Heinze, op. cit., s. 69 i nast.

<sup>28</sup> Por. motyw 5 dyrektywy 2001/86/WE.

Przepisy Dyrektywy 2001/86/WE zostały recypowane do prawa krajowego w Ustawie o SE.

**Podstawowym celem przepisów regulujących zaangażowanie pracowników w spółce europejskiej jest zapewnienie, że powstanie spółki europejskiej nie spowoduje ograniczenia lub zniwelowania uprawnień pracowników w zakresie uczestnictwa w spółce**, które przysługiwałyby im w spółkach uczestniczących w powstaniu SE. **Zasada ochrony praw nabytych** pracowników jest wyrażona w motywie 3 oraz 18 Dyrektywy 2001/86/WE i zgodnie z nią prawa pracowników przyznane przed utworzeniem spółki europejskiej powinny stanowić podstawę praw pracowników w zakresie uczestnictwa w SE (ang. *the „before and after” principle*). Co istotne, w odniesieniu do spółki europejskiej powstałej w wyniku przekształcenia przepisy wprost stanowią, że poziom zaangażowania pracowników określony w porozumieniu nie może być niższy od poziomu zaangażowania, jaki zagwarantowany był pracownikom dotychczas w spółce przekształcanej (**zasada kontynuacji**)<sup>29</sup>. Dyrektywa 2001/86/WE wprowadza również w motywie 12 preambuły **zasadę niedyskryminacji pracowników**, zgodnie z którą przedstawiciele pracowników nie powinni podlegać żadnej dyskryminacji w związku ze zgodnym z prawem wykonywaniem przez nich zadań oraz powinni podlegać ochronie na wypadek zwolnienia, jak i innych sankcji.

Zarówno Dyrektywa 2001/86/WE w art. 2 jak i Ustawa o SE przewidują trzy formy zaangażowania pracowników w ramach procesu decyzyjnego w spółce europejskiej. Należą do nich:

- a) **informowanie** – zdefiniowane jest w art. 58 pkt 9 Ustawy o SE oraz w art. 2 pkt i) Dyrektywy 2001/86/WE, jako etap poprzedzający konsultacje pomiędzy przedstawicielami pracowników a właściwym organem SE. Przekazywanie informacji przedstawicielom pracowników ma na celu umożliwienie ich przeanalizowania, w szczególności w kontekście potencjalnych konsekwencji oraz umożliwienie im przygotowania się do etapu konsultacji.
- b) **konsultacja** – umożliwiała przedstawicielom pracowników wywieranie większego wpływu na decyzje podejmowane w ramach SE. Procedura konsultacji polegająca na prowadzeniu dialogu i wymianie poglądów pomiędzy przedstawicielami pracowników a właściwym organem SE,

---

<sup>29</sup> Zob. art. 83 Ustawy o SE oraz art. 4 ust. 4 Dyrektywy 2001/86/WE.



umożliwia wzięcie pod uwagę opinii wyrażonych w ramach prowadzonych konsultacji.

- c) **Uczestnictwo** – jest najbardziej zaawansowaną formą zaangażowania pracowników – umożliwia realny wpływ na decyzje podejmowane w ramach SE poprzez prawo wyboru lub wyznaczenia określonej liczby członków rady nadzorczej, lub rady administrującej SE albo prawo ich rekomendowania, albo prawo sprzeciwienia się wyznaczeniu niektórych lub wszystkich członków tych organów.

**Cele Dyrektywy 2001/86/WE realizowane są poprzez powołanie specjalnego zespołu negocjacyjnego upoważnionego do zawarcia porozumienia w sprawie zasad zaangażowania pracowników pomiędzy przedstawicielami pracowników a organem reprezentującym spółkę.** Specjalny zespół negocjacyjny powoływany jest niezwłocznie po ogłoszeniu planu przekształcenia spółki akcyjnej w SE. Spółka przekształcana ma obowiązek określić dzień rozpoczęcia postępowania zmierzającego do utworzenia specjalnego zespołu negocjacyjnego, który pozwala na określenie liczby pracowników zatrudnionych w spółce przekształcanej, a w konsekwencji liczby członków specjalnego zespołu negocjacyjnego. Należy podkreślić, że **w ramach procesu przekształcenia spółki akcyjnej w SE w wyborach do specjalnego zespołu negocjacyjnego, jak również w całym procesie związanym z zawarciem porozumienia, biorą udział wyłącznie pracownicy zatrudnieni w spółce przekształcanej** na dzień, który został wyznaczony jako dzień rozpoczęcia postępowania. Tym samym w proces nie są zaangażowani pracownicy spółek zależnych lub zakładów ani inne podmioty powiązane ze spółką przekształcaną. Świadczy o tym jednoznacznie literalna interpretacja art. 2 pkt b) Dyrektywy 2001/86/WE, która pojęcie „spółki uczestniczącej” definiuje jako spółkę bezpośrednio uczestniczącą w powstaniu SE. Natomiast zgodnie z art. 59 ust. 2 Ustawy o SE specjalny zespół negocjacyjny reprezentuje pracowników zatrudnionych w spółkach uczestniczących oraz w zainteresowanych spółkach zależnych i zakładach mających wejść w skład SE. Zainteresowana zaś spółka zależna lub zakład spółki uczestniczącej definiowane są na gruncie prawa krajowego w art. 58 pkt 3 Ustawy o SE jako podmioty, które mają się stać spółką zależną lub zakładem SE w związku z jej utworzeniem. Spółki zależne oraz zakłady spółki przekształcanej nie są zaangażowane w proces przekształcenia, nie uczestniczą bezpośrednio w powstaniu SE ani nie stają

się spółką zależną lub zakładem w związku z utworzeniem SE<sup>30</sup>. Status tych podmiotów nie ulega zmianie w konsekwencji przekształcenia spółki akcyjnej w SE i zachowują one pierwotny *status quo* i nie wchodzi w skład SE. *Ratio legis* regulacji związanej z zaangażowaniem pracowników w SE oraz programowy cel Dyrektywy 2001/86/WE, którym jest zasada ochrony praw nabytych pracowników, również przemawiają za taką interpretacją przepisów. Status prawny i uprawnienia pracowników spółek zależnych i zakładów spółki przekształcanej nie ulegają bowiem żadnej zmianie w związku z przekształceniem spółki dominującej w SE.

W przepisach Ustawy o SE szczegółowo określono **sposób ustalania liczby członków specjalnego zespołu negocjacyjnego oraz zasady ich wyboru**. Po pierwsze, spółka przekształcana ustala ogólną liczbę pracowników tej spółki na dzień rozpoczęcia postępowania, przy czym za pracowników uznaje się wyłącznie osoby zatrudnione i wykonujące pracę na podstawie umowy o pracę. Przy ustalaniu liczby pracowników uwzględnia się zarówno osoby zatrudnione w pełnym, jak i niepełnym wymiarze czasu pracy w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy. Dyrektywa ta uwzględnia **zasadę równego traktowania pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy** wyrażoną w art. 292 kodeksu pracy<sup>31</sup> oraz **zakaz dyskryminacji pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy** z art. 94 pkt 2b KP<sup>32</sup>. Zgodnie z ogólną zasadą określoną w art. 66 ust. 1 Ustawy o SE na każdą grupę pracowników zatrudnionych w danym państwie członkowskim, obejmującą 10% liczby pracowników zatrudnionych ogółem w spółkach uczestniczących oraz zainteresowanych spółkach zależnych i zakładach we wszystkich państwach członkowskich, przypada jedno miejsce w specjalnym zespole negocjacyjnym. W procesie przekształcenia jedyną spółką uczestniczącą jest spółka przekształcana, w związku z czym na każde 10% pracowników tej spółki przypada jeden członek zespołu negocjacyjnego. Jeżeli po dokonaniu obliczenia zgodnie z powyższą zasadą liczba członków zespołu negocjacyjnego stanowi ułamek liczby całkowitej, to należy zaokrąglić

---

<sup>30</sup> Wydaje się, że zainteresowanymi spółkami zależnymi oraz zakładami są podmioty, które uczestniczą w procesie połączenia spółek lub utworzenia spółki holdingowej SE, której mają stać się spółkami zależnymi lub zakładami.

<sup>31</sup> Dz. U. z 2022 r., poz. 1510 ze zm.; „KP”.

<sup>32</sup> Przepisy te stanowią implementację postanowień Dyrektywy Rady 97/81/WE z 15.12.1997 r. dotyczącej Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wy wymiarze godzin zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.Urz. WE L 14 z 1998, s. 9, ze zm.).

ją w górę, kierując się *per analogiam* wytyczną z art. 66 ust. 2 i 3 Ustawy o SE. Jeżeli w okresie od dnia rozpoczęcia postępowania, na który ustala się liczbę pracowników w spółce przekształcanej, do dnia powołania specjalnego zespołu negocjacyjnego liczba pracowników ulegnie istotnej zmianie, to podział miejsc w specjalnym zespole negocjacyjnym również ulega zmianie stosownie do zasad określonych w art. 64 Ustawy o SE. Mając na uwadze, że proces powołania specjalnego zespołu negocjacyjnego może trwać stosunkowo długo, w szczególności w spółkach, które mają dużą liczbę pracowników, konieczność ponownego rozpoczynania całego procesu w związku z koniecznością ustalenia nowej liczby pracowników i w konsekwencji nowej liczby członków specjalnego zespołu negocjacyjnego, może w istotny sposób przedłużać cały proces przekształcenia. Należy przyjąć, że pojęcie „istotnej zmiany liczby pracowników” powinno być każdorazowo interpretowane *ad casum* i przy uwzględnieniu ogólnej liczby pracowników zatrudnionych w danej spółce. **Zmiana liczby pracowników musi być istotna w stosunku do liczby pracowników zatrudnionych w spółce, nietypowa i znacznie odbiegająca od fluktuacji pracowników w danej spółce.**

Po drugie, motyw 19 oraz art. 3 ust. 2 lit. b) Dyrektywy 2001/86/WE upoważnia Państwa Członkowskie do wprowadzenia do prawa krajowego rozwiązania, zgodnie z którym przedstawiciele związków zawodowych mogą być członkami specjalnego zespołu negocjacyjnego bez względu na to, czy są oni pracownikami spółki uczestniczącej w utworzeniu SE. Polski ustawodawca, implementując tę regulację w art. 65 ust. 5 Ustawy o SE, zdecydował, że członkami specjalnego zespołu negocjacyjnego mogą być przedstawiciele organizacji związkowej, reprezentatywnej w rozumieniu ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego<sup>33</sup> niebędący pracownikami spółki uczestniczącej, zainteresowanej spółki zależnej lub zakładu, którzy rekomendowani są przez tę organizację. Przepis nie precyzuje, czy członkami specjalnego zespołu negocjacyjnego mogą być przedstawiciele organizacji związkowej działającej w spółce przekształcanej, spółce zależnej lub zakładzie, czy też każdej organizacji związkowej działającej w kraju. Literalna interpretacja przepisu, a w szczególności brak zawężenia przez ustawodawcę zakresu znaczeniowego pojęcia „organizacji związkowej” do organizacji działającej w spółce uczestniczącej, spółce

<sup>33</sup> Dz. U. z 2018 r., poz. 2232 oraz z 2020 r., poz. 568 i 2157 ze zm.

zależnej lub zakładzie, przemawiają za przyjęciem, że członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego może być członek każdej organizacji związkowej<sup>34</sup>. **Taką redakcją przepisu należy ocenić negatywnie i przychylić się do interpretacji celowościowej, która przemawia za ograniczeniem możliwości powołania do specjalnego zespołu negocjacyjnego przedstawicieli organizacji związkowych funkcjonujących w spółce uczestniczącej, spółce zależnej lub zakładzie**<sup>35</sup>. Przyznanie uprawnienia do partycypacji w specjalnym zespole negocjacyjnym osobom niebędącym pracownikami spółki przekształcanej pozostaje w sprzeczności z celem Rozporządzenia o SE, który określony jest w jego motywie 21 jako zapewnienie, aby pracownicy mieli prawo uczestnictwa w sprawach i decyzjach dotyczących ich funkcjonowania w SE. Zaangażowanie osób z zewnątrz, niebędących pracownikami spółki, w prace specjalnego zespołu negocjacyjnego może również znacznie wydłużyć zawarcie porozumienia między stronami. Ponadto osoby niebędące pracownikami spółki przez powołanie ich do specjalnego zespołu negocjacyjnego (potencjalnie) otrzymują dostęp do informacji poufnych na temat spółki, jak i przebiegu procesu przekształcenia, co w przypadku spółki publicznej, która jest zobowiązana do wykonywania obowiązków informacyjnych, może mieć szczególnie negatywne konsekwencje. Istotą obowiązków informacyjnych jest zagwarantowanie transparentności przez zapewnienie równego dostępu do informacji na temat emitenta i jego instrumentów finansowych, jak również zapobieganie powstawaniu asymetrii informacyjnej między inwestorami a emitentami oraz niwelowanie jej skutków. Z tego względu kluczowa jest ochrona informacji poufnych w spółce publicznej i ograniczenie kręgu podmiotów, którym takie informacje są udostępniane. Dopuszczenie do udziału w negocjacjach osób niebędących pracownikami, których nie łączy ze spółką umowne zobowiązanie do zachowania w poufności informacji przekazywanych im w ramach prac specjalnego zespołu negocjacyjnego, wymaga zaadresowania tej kwestii w odpowiedni sposób przez spółkę już na etapie włączenia tych osób w rozmowy na temat ewentualnego udziału w wyborach do specjalnego zespołu negocjacyjnego. W przepisie art. 112 ust. 1 Ustawy o SE, który stanowi implementację art. 8 Dyrektywy 2001/86/WE, wprowadza się ustawy obowiązek nieujawniania przez członków specjalnego zespołu

---

<sup>34</sup> Tak również A. Miętek, *Zaangażowanie pracowników...*, s. 350.

<sup>35</sup> Podobnie □ *ibidem*, s. 350.

negocjacyjnego, organu przedstawicielskiego, jak również innych przedstawicieli i ekspertów enumeratywnie wymienionych w tym przepisie, uzyskanych w związku z pełnioną funkcją. Należy jednak zwrócić uwagę, że zobowiązanie to powstaje dopiero z chwilą wyboru danej osoby do specjalnego zespołu negocjacyjnego, na co wskazuje redakcja przepisu i posługiwanie się przez ustawodawcę pojęciem „członka specjalnego zespołu negocjacyjnego”. Co więcej ochroną objęte są wyłącznie informacje, co do których właściwy organ zastrzegł obowiązek zachowania poufności. Ustawodawca nie precyzuje czy zastrzeżenie poufności przekazywanych informacji może nastąpić w formie ustnej, czy każdorazowo wymagana jest forma pisemna, jednak mając na uwadze, że to po stronie zarządu spółki leży ciężar dowodu w zakresie wykazania, że określone informacje były objęte obowiązkiem zachowania poufności, to zasadne wydaje się przyjęcie, że w celu zachowania należytej staranności zarząd powinien zachować co najmniej formę dokumentową. **W przypadku spółki publicznej przepis ten nie gwarantuje odpowiedniego standardu ochrony informacji poufnych, wobec czego wymagane może być zawarcie przez zarząd spółki indywidualnych umów o zachowaniu poufności z każdym podmiotem, który nie jest pracownikiem spółki, a który ma zostać włączony w prace specjalnego zespołu negocjacyjnego.** W kontekście członków specjalnego zespołu negocjacyjnego należy również zwrócić uwagę, że zarówno bierne, jak i czynne prawo wyborcze do zespołu przysługuje wszystkim pracownikom, w tym również członkom zarządu i członkom kadry zarządzającej, jeżeli są zatrudnieni w spółce na podstawie umowy o pracę. De lege ferenda **zasadne jest wprowadzenie ustawowego wyłączenia, zgodnie z którym członkowie zarządu i osoby zarządzające spółką nie mogą być kandydatami do specjalnego zespołu negocjacyjnego, jak również nie powinni brać udziału w wyborach,** gdyż jako członkowie właściwego organu są odpowiedzialni za negocjowanie z przedstawicielami pracowników porozumienia w sprawie zaangażowania w SE<sup>36</sup>. De lege lata Ustawa o SE nie przewiduje wyłączenia w tym zakresie, co kreuje potencjalny konflikt interesów.

Po trzecie, Ustawa o SE reguluje tryb wyboru członków specjalnego zespołu negocjacyjnego. Zgodnie z art. 66 ust. 1 Ustawy o SE, wybory organizuje właściwy organ spółki przekształcanej, którym jest zarząd

<sup>36</sup> Podobne stanowisko prezentują: A. Miętek, *Zaangażowanie pracowników...*, s. 350; O. Gardulska, A. Krawiec, *Postępowanie w celu...*, s. 17 oraz s. 21; A. Zwolińska, *Powołanie polskich członków specjalnego zespołu negocjacyjnego w ramach procedury utworzenia spółki europejskiej*, PiZS nr 2/2009, s. 25.

lub kierownictwo zakładu, przez powiadomienie pracowników, zakładowych organizacji związkowych oraz organizacji związkowych o terminie i sposobie ich przeprowadzenia co najmniej na 14 dni przed planowanym dniem wyborów. Powiadomienie powinno nastąpić w sposób przyjęty u danego pracodawcy. Forma powiadamiania pracowników o wyborach, jak również o wynikach wyborów i działaniach specjalnego zespołu negocjacyjnego powinna być dostosowana do zasad obowiązujących w tym zakresie w danej spółce. Za dopuszczalne należy uznać powiadomienie pracowników w **formie korespondencji elektronicznej**, w szczególności w spółkach, w których praca wykonywana może być zdalnie lub tradycyjnie w **formie obwieszczenia**, lub w inny sposób obiektywnie umożliwiający wszystkim pracownikom dostęp do informacji.

Po czwarte, w przepisach Ustawy o SE wprowadza się trzy zasadnicze wymogi dotyczące głosowania na członków specjalnego zespołu negocjacyjnego. **Wybory są bezpośrednie i tajne.** Zasada tajności nie wyklucza możliwości przeprowadzenia wyborów za pośrednictwem środków porozumiewania się na odległość, jeżeli standardy zachowania tajności głosowania są zagwarantowane. Możliwość przeprowadzenia wyborów za pośrednictwem środków porozumiewania się na odległość jest tym bardziej istotna, że Ustawa o SE przewiduje w art. 66 ust. 3 obligatoryjne 50% kworum. Jeżeli w wyborach nie uczestniczyła co najmniej połowa pracowników, wybory muszą zostać powtórzone po upływie miesiąca. W takim przypadku wymóg kworum nie ma zastosowania, a wybory są ważne bez względu na liczbę pracowników, którzy wzięli w nich udział. Uchwały o wyborze członków specjalnego zespołu negocjacyjnego są podejmowane zwykłą większością głosów.

Po piąte, Ustawa o SE przewiduje trzy modele wyboru członków specjalnego zespołu negocjacyjnego: **model oparty na desygnacji**, **model hybrydowy** oraz **model pracowniczy**. Intencją ustawodawcy było ustanowienie modelu opartego na desygnacji jako modelu podstawowego<sup>37</sup>. Ma on zastosowanie wyłącznie do spółek, w których funkcjonują reprezentatywne organizacje związkowe w rozumieniu art. 253 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych<sup>38</sup>. Zgodnie z modelem opartym na desygnacji członków specjalnego zespołu negocjacyjnego wyznacza reprezentatywna zakładowa organizacja lub organizacje

---

<sup>37</sup> Uzasadnienie projektu ustawy o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej, druk 3314, Warszawa 2004, s. 21.

<sup>38</sup> Dz. U. z 2022 r., poz. 854.

związkowe, jeżeli w danej spółce działa kilka organizacji związkowych. **Model hybrydowy** ma zastosowanie w sytuacji, gdy organizacje związkowe nie dojdą do porozumienia w zakresie powołania do specjalnego zespołu członków spośród zaproponowanych przez nich kandydatów. W takiej sytuacji członków specjalnego zespołu negocyjacyjnego wybiera zebranie załogi spośród kandydatów zgłoszonych przez reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe. **Model pracowniczy**, który polega na wyborze członków zespołu przez ogół pracowników spółki, ma natomiast zastosowanie, jeżeli (i) w danej spółce nie funkcjonują organizacje związkowe oraz gdy (ii) reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe nie zgłoszą kandydatów na członków specjalnego zespołu negocyjacyjnego.

W tym miejscu należy zwrócić uwagę na problemy mogące pojawić się przy praktycznym zastosowaniu przepisów regulujących wybory członków specjalnego zespołu negocyjacyjnego. W spółkach, w których jest stosunkowo niewielka liczba pracowników, gdyż większość osób jest zatrudniona na podstawie umów cywilnoprawnych, **liczba zgłoszonych kandydatów na członków specjalnego zespołu może być mniejsza niż liczba miejsc koniecznych do obsadzenia**. Analogiczna sytuacja może mieć miejsce w trakcie wyborów, w wyniku których wszystkie głosy w wyborach zostaną oddane na zaledwie kilku zgłoszonych kandydatów, a pozostali nie otrzymają żadnego głosu. W ten sposób **do zespołu zostanie wybrana niewystarczająca liczba członków**. Ustawodawca nie przewiduje żadnego rozwiązania w powyższych sytuacjach, w związku z czym należy przyjąć, że w każdym takim „problematycznym” przypadku należy wybory powtórzyć, aby wszystkie miejsca w zespole zostały obsadzone. Co ważne, w wyborach uzupełniających biorą udział wyłącznie kandydaci, na których nie oddano głosów lub nowi kandydaci, którzy zostali zgłoszeni. Nie można jednak wykluczyć, że w wyborach uzupełniających powyższe sytuacje się powtórzą lub nie zostaną zgłoszone kandydatury nowych osób na członków specjalnego zespołu albo nie zostanie osiągnięte ustawowe kworum. Każda taka sytuacja może powodować długotrwały impas i znacznie opóźnić rejestrację przekształcenia. De lege ferenda **regulacja Ustawy o SE w sytuacji impasu opisanego powyżej powinna umożliwić obsadzenie w specjalnym zespole negocyjacyjnym mniejszej niż wymagana w art. 64 liczby członków, tak aby nie było konieczności powtarzania wyborów**. Organizacja wyborów uzupełniających nie wydaje się zasadna w świetle celów, jakie realizować ma Dyrektywa 2001/86/WE.

W terminie 14 dni od ukonstytuowania się specjalnego zespołu negocjacyjnego, spółka przekształcana ma obowiązek zwołać pierwsze zebranie zespołu, na którym jego członkowie dokonują wyboru przewodniczącego oraz uchwalają wewnętrzny regulamin. W przepisach Ustawy o SE nie precyzuje się, jakie postanowienia powinien zawierać **regulamin specjalnego zespołu**, niemniej należy przyjąć, że może on regulować w szczególności zasady związane ze zwołaniem i odbywaniem posiedzeń zespołu, współpracą z ekspertami, podejmowaniem uchwał, informowaniem pracowników spółki o zaawansowaniu procesu negocjacji.

Etap negocjacji prowadzonych przez specjalny zespół z właściwym organem spółki może trwać przez okres sześciu miesięcy od dnia zwołania pierwszego zebrania zespołu. Strony mogą zdecydować o przedłużeniu ustawowego terminu do roku. W tym terminie zespół powinien zakończyć prace w formie zawarcia porozumienia określającego zasady zaangażowania pracowników w SE. Ustawodawca krajowy wprowadził w art. 78 Ustawy o SE obowiązek prowadzenia negocjacji w dobrej wierze, w sposób zmierzający do zawarcia porozumienia<sup>39</sup>. Przepis ten ma na celu zapobieganie nadmiernemu przedłużaniu procesu negocjacji. Strony powinny dążyć do wypracowania kompromisu. Należy zauważyć, że zasada prowadzenia negocjacji w dobrej wierze jest autonomiczną regulacją ustawodawcy krajowego i nie stanowi transpozycji przepisów Dyrektywy 2001/86/WE, która w art. 4 ust. 1 mówi o prowadzeniu negocjacji w duchu współpracy (ang. *shall negotiate in a spirit of cooperation*).

Zgodnie z art. 80 ust. 1 Ustawy o SE **porozumienie powinno zostać zawarte w formie pisemnej pod rygorem nieważności**. Co do zasady strony mają swobodę w kształtowaniu treści porozumienia, które powinno regulować w szczególności kwestie określone w katalogu z art. 82 ust. 1 ustawy o SE<sup>40</sup>. **Jeżeli w spółce przekształcanej pracownicy mieli zagwarantowane uprawnienia związane z zaangażowaniem, to porozumienie musi gwarantować co najmniej taki sam poziom zaangażowania pracowników, jaki istnieje w spółce przed przekształceniem**. Jest to przepis

---

<sup>39</sup> Por. na temat pojęcia dobrej wiary w prawie międzynarodowym oraz w prawie UE: M. Kałduński, *Zasada dobrej wiary w prawie międzynarodowym*, Warszawa 2017, s. 94; P. Grzybowski, *Dobra wiara w podatku od wartości dodanej*, Warszawa 2020, s. 33 i nast.

<sup>40</sup> Porozumienie powinno regulować w szczególności: zakres jego stosowania, skład i funkcje organu przedstawicielskiego, częstotliwość zebrań organu przedstawicielskiego, dzień wejścia w życie porozumienia oraz czas jego trwania, jak i kwestie związane z jego renegecją. W każdym przypadku porozumienie powinno przyznawać pracownikom prawo do informacji oraz konsultacji. Jeżeli wola stron porozumienie wprowadza zasady partycypacji, powinny być one szczegółowo uregulowane.



imperatywny, który stanowi ograniczenie swobody kształtowania porozumienia i nie może być wyłączony wolą stron przez podjęcie uchwały o niepodejmowaniu negocjacji lub o ich zakończeniu bez zawarcia porozumienia na podstawie art. 81 ust. 1 Ustawy o SE. Co istotne, uprawnienia określone w porozumieniu nie muszą być tożsame z uprawnieniami, które przysługiwały dotychczas pracownikom spółki przekształcanej. Porozumienie powinno gwarantować zachowanie analogicznego jak w spółce przekształcanej poziomu zaangażowania pracowników.

**Zawarcie porozumienia nie jest bezwzględnie wymagane, jeżeli w spółce przekształcanej pracownicy nie mieli zagwarantowanych uprawnień związanych z uczestnictwem w spółce.** W takim przypadku zarówno Dyrektywa 2001/86/WE w art. 3 ust. 6, jak i transponujący ją art. 81 Ustawy o SE dopuszczają możliwość **podjęcia przez specjalny zespół negocjacyjny uchwały o niepodejmowaniu negocjacji lub o ich zakończeniu bez zawarcia porozumienia.** Taka uchwała jest podejmowana większością 2/3 głosów członków specjalnego zespołu negocjacyjnego reprezentujących co najmniej 2/3 liczby pracowników. Przy obliczaniu wyników głosowania należy więc zweryfikować, czy zostały spełnione oba **kryteria o charakterze kwantytatywnym (ilościowym)**. Po pierwsze za uchwałą musi głosować co najmniej 2/3 członków specjalnego zespołu negocjacyjnego obecnych na zebraniu, na którym podejmowana jest uchwała<sup>41</sup>. Po drugie członkowie, którzy oddali głos „za” uchwałą, muszą reprezentować co najmniej 2/3 ogółu pracowników spółki. Wielkość ta obliczana powinna być z uwzględnieniem wytycznych określonych w art. 75 ust. 3 Ustawy o SE. Zgodnie z tą regulacją liczbę pracowników reprezentowanych przez każdego z członków specjalnego zespołu negocjacyjnego ustala się przez podzielenie liczby pracowników zatrudnionych w tej spółce na dzień głosowania przez liczbę członków specjalnego zespołu negocjacyjnego<sup>42</sup>.

---

<sup>41</sup> Jeżeli regulamin specjalnego zespołu negocjacyjnego przewiduje wymóg kworum na zebraniu, na którym ma być podjęta uchwała o niepodejmowaniu negocjacji lub o ich zakończeniu bez zawarcia porozumienia, to uchwała może być podjęta przez 2/3 członków specjalnego zespołu przy zachowaniu określonego w regulaminie kworum.

<sup>42</sup> K. Niedzielska, [w:] *Partycypacja pracowników w spółce europejskiej z siedzibą w Polsce – etap negocjacyjny*, MoPr nr 5/2005, s. 134, dokonuje nietrafnego uproszczenia sposobu obliczenia wymaganej liczby głosów do podjęcia uchwały na kanwie art. 75 ust. 1 Ustawy o SE, zgodnie z którym: „Jeden członek zespołu negocjacyjnego reprezentuje 10% ogólnej liczby pracowników zatrudnionych we wszystkich państwach członkowskich w SE, czyli w każdym gremium negocjacyjnym będzie 10 członków reprezentujących pracowników plus członkowie właściwych organów spółki. Do podjęcia pozytywnej uchwały konieczna jest obecność przynajmniej sześciu członków reprezentujących pracowników i głosowanie „za” również przez sześciu z nich (jako że absolutna większość to połowa plus jeden)”.

Specjalny zespół negocjacyjny niezwłocznie po podjęciu uchwały powiadamia spółkę o jej treści.

Jeżeli etap negocjacji nie zakończy się zawarciem porozumienia w ustawowym terminie, to od dnia rejestracji SE zastosowanie mają **standardowe zasady zaangażowania pracowników w SE określone w załączniku nr 1 do Dyrektywy 2001/86/WE**, pod warunkiem, że właściwy organ spółki zdecyduje o stosowaniu tych zasad i tym samym o kontynuowaniu postępowania rejestracyjnego a specjalny zespół negocjacyjny nie przegłosuje uchwały o niepodejmowaniu negocjacji lub o ich zakończeniu bez zawarcia porozumienia. Redakcja art. 84 oraz art. 85 Ustawy o SE w świetle art. 7 ust. 2 Dyrektywy 2001/86/WE prowadzą do rozbieżnych wniosków interpretacyjnych w zakresie wzajemnej relacji tych przepisów<sup>43</sup>. Przepis art. 84 Ustawy o SE wskazuje enumeratywnie dwa przypadki, w których można stosować standardowe zasady zaangażowania pracowników w SE. Co istotne, w art. 85 pkt 1 Ustawy o SE dopuszcza się możliwość stosowania zasad standardowych uczestnictwa w SE wyłącznie w przypadku, gdy zgodnie z prawem Państwa Członkowskiego przepisy odnoszące się do uczestnictwa w radzie nadzorczej albo radzie administrującej spółki miały zastosowanie do spółki przekształconej w SE. De lege lata **interpretacja przepisów w świetle celu deklarowanego w motywie 11 preambuły Dyrektywy 2001/86/WE<sup>44</sup> prowadzi do wniosku, że w toku negocjacji strony mogą postanowić o stosowaniu zasad dotyczących informacji i konsultacji, natomiast zasady dotyczące uczestnictwa mogą mieć zastosowanie w spółce przekształconej wyłącznie w przypadku określonym w art. 85 pkt 1 Ustawy o SE<sup>45</sup>.**

---

<sup>43</sup> Por. A. Miętek, *Zaangażowanie pracowników...*, s. 352 i nast.; K. Bilewska, *Spółka...*, s. 216; R. Markowska-Wolert, *Zaangażowanie pracowników w spółce europejskiej*, PiZS nr 7/2005, s. 16; J. Napierała, *Societas Europea*, PPH nr 11/2002, s. 29; J. Wratny, *Rola przedstawicielstw...*, s. 6; A. Rachwał, [w:] K. Oplustil (red.), *Europejska...*, s. 170.

<sup>44</sup> Zgodnie z motywem 11 Dyrektywy 2001/86/WE „Te standardowe wymagania powinny zagwarantować skuteczną praktykę w zakresie transnarodowego informowania pracowników i konsultowania z pracownikami, jak również ich partycypacji w odpowiednich organach SE, jeśli taka partycypacja istniała przed jej utworzeniem, w ramach spółek uczestniczących”.

<sup>45</sup> Tak M. Stollt, W. Wolters, *Worker involvement in the European Company (SE) – a handbook for practitioners*, ETUI aisbl, Bruksela 2011, s. 6 i nast.

#### 4. Uchwały walnego zgromadzenia spółki przekształcanej

Treść uchwał walnego zgromadzenia spółki przekształcanej jest w istotny sposób determinowana wyborem modelu zarządzania SE (model monistyczny lub dualistyczny) oraz statusem spółki przekształcanej, która jest spółką publiczną. **Kluczową uchwałą walnego zgromadzenia w procesie przekształcenia w spółkę europejską jest uchwała w sprawie przekształcenia spółki w SE.** Ramy prawne tej uchwały wyznaczają przepisy art. 563 § 1 pkt 1-2 i 4-6 KSH w zw. z art. 21 ust. 1 Ustawy o SE oraz art. 2 ust. 4 oraz art. 15 i art. 37 ust. 7 Rozporządzenia o SE. Uchwała o przekształceniu (publicznej) spółki akcyjnej w (publiczną) spółkę europejską powinna zawierać co najmniej (essentialia negotii **uchwały o przekształceniu**):

- a) **typ spółki** (europejska spółka akcyjna, SE), w jaki spółka zostaje przekształcona oraz fakultatywnie – wskazanie podstawy prawnej przekształcenia (art. 563 § 1 pkt 1 KSH);
- b) **zatwierdzenie planu przekształcenia** wraz z załącznikami (art. 37 ust. 7 Rozporządzenia o SE);
- c) określenie **wysokości kapitału zakładowego** wraz z wskazaniem waluty (art. 563 § 1 pkt 2 KSH);
- d) **powołanie członków zarządu** i członków rady nadzorczej spółki przekształcanej w przypadku wyboru modelu dualistycznego albo **członków rady administrującej** w przypadku wyboru modelu monistycznego. Należy podkreślić, że wybór członków rady nadzorczej może nastąpić również w odrębnej uchwale walnego zgromadzenia (art. 563 § 1 pkt 4 KSH);
- e) **zgodę na brzmienie statutu spółki przekształcanej**, którego projekt stanowi element planu przekształcenia (art. 563 § 1 pkt 5 KSH).

Uchwała o przekształceniu może również zawierać informację dotyczącą otwarcia i zamknięcia ksiąg rachunkowych lub odstąpienia od tej czynności zgodnie z art. 12 ust. 3 pkt 1 ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości<sup>46</sup>, która nie ma charakteru obligatoryjnego.

Zgodnie z art. 563 § 2 KSH podjęcie uchwały o przekształceniu zastępuje zawarcie umowy spółki przekształcanej oraz powołanie organów spółki przekształcanej, w związku z czym podejmowanie odrębnej uchwały w tym przedmiocie nie jest konieczne. Jeżeli jednak w uchwale

---

<sup>46</sup> Dz. U. z 2021 r., poz. 217 ze zm.

o przekształceniu nie powołano rady nadzorczej, to należy podjąć odrębną uchwałę o powołaniu członków rady nadzorczej spółki europejskiej. Walne zgromadzenie może również podjąć odrębną uchwałę o przyjęciu tekstu jednolitego statutu spółki europejskiej. W tym miejscu należy zwrócić uwagę, że statut SE powinien zawierać nie tylko obligatoryjne elementy określone w przepisach KSH, Rozporządzenia o SE oraz Ustawy o SE, lecz także powinien uwzględniać warunki porozumienia o zaangażowaniu pracowników. Warunkiem rejestracji spółki przekształconej jest bowiem dostosowanie treści statutu SE do uzgodnień dotyczących uczestnictwa pracowników w SE. Zgodnie z art. 12 ust 4 Rozporządzenia SE **statut SE nie może być sprzeczny z postanowieniami porozumienia zawartego ze specjalnym zespołem negocjacyjnym**<sup>47</sup>. Należy jednak zwrócić uwagę na praktyczne implikacje przedmiotowej regulacji. Plan przekształcenia, do którego załącznikiem jest projekt statutu, publikowany jest niezwłocznie po jego przyjęciu. Natomiast specjalny zespół negocjacyjny powoływany jest dopiero po ogłoszeniu planu przekształcenia spółki w SE, a jego uchwały mogą być podjęte na krótko przed walnym zgromadzeniem zwołanym na potrzeby przekształcenia. Tym samym proponowane brzmienie statutu może stać w sprzeczności z zawartym na późniejszym etapie porozumieniem dotyczącym zaangażowania pracowników w SE. Z analogiczną sytuacją możemy mieć do czynienia, gdy w trakcie funkcjonowania SE postanowienia porozumienia ulegną zmianie<sup>48</sup>. W obu sytuacjach **postanowienia porozumienia zawartego z pracownikami mogą skutkować koniecznością zmiany postanowień statutu SE**, co do zasady na walnym zgromadzeniu.

W trakcie obrad walnego zgromadzenia, bezpośrednio przed podjęciem uchwały o przekształceniu, zarząd spółki przekształcanej ma obowiązek ustnego przedstawienia akcjonariuszom istotnych elementów planu przekształcenia i opinii biegłego rewidenta z badania przeprowadzonego na potrzeby planu przekształcenia lub opinii o stanie aktywów

---

<sup>47</sup> W art. 12 ust. 4 zd. drugie Rozporządzenia o SE przewidziano możliwość, aby Państwo Członkowskie wprowadziło do prawa krajowego upoważnienie dla organu zarządzającego lub administracyjnego SE do wprowadzenia zmian w statucie SE bez podejmowania dodatkowej uchwały walnego zgromadzenia. Polski ustawodawca nie skorzystał z tej możliwości, co wydaje się uzasadnione, gdyż przyznanie kompetencji zarezerwowanej zwyczajowo dla walnego zgromadzenia stanowiłoby nieuzasadniony wyłom od generalnej zasady.

<sup>48</sup> Zob. K. Oplustil [w:] S. Sołtysiński (red.), A. Szajkowski (red.), A. Szumański (red.), J. Szwaja (red.), Komentarz do przepisów rozporządzenia Rady (WE) Nr 2157/2001 w sprawie statutu spółki europejskiej (SE), 2015, Legalis, op.cit., komentarz do art. 12, Nb 8-9.

spółki przekształcanej w ramach uproszczonego przekształcenia (art. 561 § 2 KSH w zw. z art. 21 ust. 1 Ustawy o SE).

Ani przepisy Ustawy o SE, ani Rozporządzenia o SE nie określają jednoznacznie, jaką większością powinna zostać podjęta uchwała o przekształceniu. W doktrynie prezentowane są w tym zakresie dwa odmienne stanowiska. Zgodnie z pierwszym z nich uchwała o przekształceniu spółki publicznej w SE powinna zostać podjęta większością 2/3 zgodnie z art. 506 § 2 KSH<sup>49</sup>. Zgodnie z drugim poglądem, prezentującym stanowisko ostrożnościowe, uchwała o przekształceniu powinna zostać podjęta większością 3/4 przy kworum 50% na podstawie art. 577 § 1 pkt 1 KSH<sup>50</sup>. Należy przychylić się do pierwszego stanowiska z co najmniej trzech względów. Po pierwsze zgodnie z art. 37 ust 7 Rozporządzenia o SE uchwała walnego zgromadzenia przyjmowana jest zgodnie z przepisami prawa krajowego, przyjętego w wykonaniu art. 7 dyrektywy 78/855/EWG. W prawie polskim przepis ten został implementowany w art. 506 § 1–3 KSH, zgodnie z którym **w przypadku spółki niepublicznej uchwała podejmowana jest większością 3/4 głosów, reprezentujących co najmniej połowę kapitału zakładowego (art. 506 § 1 KSH), natomiast uchwała walnego zgromadzenia spółki publicznej wymaga większości 2/3 (art. 506 § 2 KSH)**. Po drugie za prezentowaną interpretacją przemawia również fakt, że art. 577 KSH celowo nie został objęty zakresem odesłania zawartym w 21 ust. 1 Ustawy o SE. Po trzecie ze względów celowościowych przyjęcie w odniesieniu do spółki publicznej wymogu 50% kworum może być uznane za trudne do pogodzenia z naturą spółki publicznej<sup>51</sup> oraz praktycznymi aspektami organizowania walnych zgromadzeń takiej spółki. Innymi słowy, mając na uwadze strukturę akcjonariatu spółki publicznej, a w niektórych przypadkach również znikome zainteresowanie po stronie akcjonariuszy partycypacją w walnych zgromadzeniach, podjęcie uchwały o przekształceniu w SE, przy przyjęciu obligatoryjnego 50% kworum, może być trudne do zrealizowania. Z tych względów wypada przyjąć,

<sup>49</sup> Tak K. Bilewska, *Tworzenie spółki europejskiej – przekształcenie*, PPH nr 2/2005, s. 14; K. Kohutek [w:] *Komentarz do rozporządzenia Rady (WE) nr 2157/2001 w sprawie statutu spółki europejskiej (SE)*, LEX/el. 2006, komentarz do art. 37, K. Oplustil [w:] S. Sołtyśński (red.), A. Szajkowski (red.), A. Szumański (red.), J. Szwaia (red.), *Komentarz do przepisów rozporządzenia Rady (WE) Nr 2157/2001 w sprawie statutu spółki europejskiej (SE)*, 2015, Legalis, *op.cit.*, komentarz do art. 37, Nb 11.

<sup>50</sup> Tak R. Lewandowski, *Statut spółki europejskiej*. Komentarz. Tom I, Warszawa 2008, s. 295.

<sup>51</sup> Należy jednak pamiętać, że w warunkach polskich występują spółki publiczne, które w swoich statucach mają zastrzeżony wymóg określonego kworum na potrzeby odbycia każdego walnego zgromadzenia albo na potrzeby podjęciach określonych przedmiotowo uchwał – a to z uwagi na ich znaczenie dla spółki, co nie powinno być uznane *a limine* za sprzeczne z naturą spółki publicznej.

że ustawodawca przewiduje bardziej liberalne wymogi w zakresie kworum i większości, jaką powinny być podejmowane uchwały przekształceniowe w odniesieniu do spółek publicznych. De lege ferenda **kwestia ta wymaga jednak wyraźnego doprecyzowania przez uzupełnienie katalogu przepisów, do których odsyła art. 21 ust. 1 Ustawy o SE o art. 506 § 1-3 KSH lub przez wprowadzenie autonomicznej regulacji w tym zakresie.**

Wybór modelu monistycznego zarządzania spółką europejską implikuje konieczność podjęcia przez walne zgromadzenie również innych uchwał, do których należy zaliczyć w szczególności:

- a) uchwałę o przyjęciu regulaminu rady administrującej, przy czym regulamin może zostać przyjęty również przez radę administrującą na jej pierwszym posiedzeniu, jeżeli statut tak stanowi (art. 36 ust. 2 Ustawy o SE);
- b) uchwałę o zmianie polityki wynagrodzeń SE, która jest konieczna w związku z przyznaniem określonych uprawnień w zakresie kształtowania polityki wynagrodzeń radzie administrującej;
- c) uchwałę o zmianie regulaminu walnego zgromadzenia SE, w związku z powołaniem w spółce rady administrującej, której powinny zostać przyznane kompetencje dotychczas realizowane przez zarząd lub radę nadzorczą w ramach walnego zgromadzenia akcjonariuszy.

## 5. Postępowanie przed sądem rejestrowym

Postępowanie przed sądem rejestrowym ma dwa etapy. Pierwszy z nich dotyczy wyznaczenia biegłego rewidenta, który wyda opinię („zaświadczy”; ang. *shall certify*), że aktywa netto **spółki przekształcanej** są przynajmniej równe jej kapitałowi powiększonemu o rezerwy, które nie mogą zostać podzielone zgodnie z ustawą lub statutem spółki, stosownie do art. 37 ust. 6 Rozporządzenia o SE. Zagadnienie to zostało poruszone w pkt. 3 powyżej. W tym miejscu należy poruszyć drugi, **zasadniczy etap postępowania przed sądem rejestrowym**, dotyczący złożenia wniosku o wpis spółki europejskiej do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego. Ten drugi etap postępowania przed sądem rejestrowym spółki sprowadza się w istocie do złożenia wniosku o rejestrację nowego podmiotu – dokonywanego na elektronicznym formularzu rejestracyjnym w systemie teleinformatycznym Ministerstwa Sprawiedliwości służącym do udostępniania usług rejestrów sądowych – Portalu Rejestru Sądowych

(PRS KRS). Przekształcenie spółki nie jest bowiem rejestrowane w trybie wniosku o zmianę dotychczasowej formy prawnej spółki przekształcanej, ale w trybie rejestracji nowego podmiotu. Wniosek o rejestrację spółki europejskiej powstałej w wyniku przekształcenia należy zatem złożyć do sądu rejestrowego – **sądu rejonowego właściwego ze względu na siedzibę (i adres siedziby) spółki przekształconej, tj. SE tworzonej w wyniku przekształcenia**. Wniosek podlega opłacie sądowej wynoszącej 500 złotych oraz 100 złotych za ogłoszenie w Monitorze Sądowym i Gospodarczym.

Sekwencja działań jest następująca: po podjęciu uchwały przekształceniowej przez walne zgromadzenie **spółki przekształcanej**, zarząd **spółki przekształconej** (lub rada administrująca w przypadku wyboru monistycznego systemu organów nowotworzonej spółki europejskiej) ma obowiązek złożyć wniosek o wpisanie („zarejestrowanie”) SE, jako nowej spółki, do rejestru przedsiębiorców KRS. Wniosek ten powinien być złożony w terminie sześciu miesięcy od dnia podjęcia uchwały o przekształceniu spółki w SE oraz przyjęcia statutu SE przez ww. walne zgromadzenie spółki przekształconej (por. art. 325 § 1 KSH w zw. z art. 3 ust. 2 Ustawy o SE). Do wniosku o rejestrację spółki SE powstałej w wyniku przekształcenia spółki akcyjnej prawa polskiego należy dołączyć, zgodnie z przepisami art. 22 ust. 1 pkt 1 oraz pkt 5 a także ust. 2 Ustawy o SE:

- a) uchwałę walnego zgromadzenia spółki przekształcanej podjętą zgodnie z art. 37 ust. 7 Rozporządzenia o SE, przy czym w praktyce składa się cały protokół walnego zgromadzenia, które podjęło taką uchwałę;
- b) statut SE (przyjęty na walnym zgromadzeniu spółki przekształcanej), przy czym wystarczające jest złożenie całego protokołu walnego zgromadzenia spółki przekształcanej, na którym przyjęto treść tego statutu;
- c) oświadczenie członków zarządu SE (albo członków rady administrującej SE, jeżeli w SE przyjęto monistyczny system organów), że majątek netto SE odpowiada jej kapitałowi zakładowemu (akcyjnemu) określonymu w ww. statucie SE;
- d) dokument stwierdzający ustanowienie zarządu (lub rady administrującej, jeżeli w SE przyjęto monistyczny system organów) z wyszczególnieniem składu osobowego tego organu, przy czym w praktyce jest wystarczające złożenie całego protokołu walnego zgromadzenia zawierającego uchwałę tego zgromadzenia w przedmiocie zatwierdzenia planu przekształcenia i ustalenia składu pierwszego zarządu (rady

- administrującej) SE lub statutu SE, jeżeli skład pierwszego zarządu (rady administrującej) SE określono w statucie SE;
- e) porozumienie o zaangażowaniu pracowników w SE, zawarte stosownie do przepisów tytułu IV Ustawy o SE albo uchwałę specjalnego zespołu negocjacyjnego o niepodejmowaniu negocjacji (albo o ich zakończeniu), podjętą zgodnie z art. 81 ust. 1 Ustawy o SE (zob. uwagi w pkt. 4 powyżej);
- f) dokumenty pozwalające na stwierdzenie, że są spełnione wymagania określone w art. 2 ust. 4 Rozporządzenia o SE, to znaczy, że spółka przekształcana i zarazem spółka przekształcona ma od co najmniej dwóch lat spółkę zależną (lub oddział, zgodnie z art. 2 ust. 5 Rozporządzenia o SE) podległą prawu innego Państwa Członkowskiego UE; w praktyce może być to np. przetłumaczona przez tłumacza przysięgłego umowa (jej kopia) tej spółki zależnej lub przetłumaczona przysięgle informacja odpowiadająca charakterem informacji z odpisu z rejestru przedsiębiorców, lub oba takie dokumenty. Za niewystarczające należy uznać dołączenie jedynie oświadczenia zarządu (rady administrującej) SE w przedmiocie posiadania przez spółkę przekształconą spółki zależnej – nie będzie to dokument pozwalający sądowi rejestrowemu na stwierdzenie, że taka spółka zależna faktycznie istnieje lub że istnieje od co najmniej dwóch lat;
- g) plan przekształcenia i sprawozdanie wyjaśniające i uzasadniające aspekty prawne i ekonomiczne przekształcenia oraz wskazujące na konsekwencje przyjęcia formy SE dla akcjonariuszy i pracowników spółki, sporządzone zgodnie z art. 37 ust. 4 Rozporządzenia o SE;
- h) opinię biegłego rewidenta („oświadczenie biegłych”) o stanie aktywów netto spółki przekształcanej, sporządzoną na podstawie art. 37 ust. 6 Rozporządzenia o SE;
- i) ponadto dokumenty wymagane zgodnie z art. 320 KSH oraz art. 19a i nast. ustawy z dnia 20.08.1997 r. o Krajowym Rejestrze Sądowym<sup>52</sup>, dołączane standardowo przy rejestracji spółki lub dokonywania zmian wpisów, np. informację o adresach do doręczeń członków organów SE, oświadczenia członków organów SE o wyrażeniu zgody na powołanie do organów SE, oświadczenie zarządu o statusie spółki przekształconej jako cudzoziemca<sup>53</sup> itp.

---

<sup>52</sup> Dz. U. z 2023 r., poz. 685.

<sup>53</sup> W rozumieniu ustawy z dnia 24.03.1920 r. o nabywaniu nieruchomości przez cudzoziemców (Dz. U. z 2017 r. poz. 2278 ze zm.).



Do wniosku o wpis SE do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego, składanym na elektronicznym formularzu do tego przeznaczonym, można ponadto dołączyć osobny wniosek (prośbę) o dokonanie rejestracji SE (wpisu przekształcenia) na określony dzień, np. na pierwszy lub ostatni dzień danego miesiąca, jeżeli jest to uzasadnione dla spółki ze względów księgowych lub rachunkowych. Sąd rejestrowy nie ma obowiązku przychylenia się do takiej prośby, lecz praktyka pokazuje, że sądy czynią zadość również takim wnioskom. Należy jednak pamiętać, sformułowanie tego rodzaju wniosku (prośby) oznacza, że postanowienie w przedmiocie wpisu SE do rejestru przedsiębiorców nie zostanie wydane wcześniej niż w dacie, o której będzie mowa w ww. wniosku, tj. w dacie wskazanej przez wnioskodawcę jako proponowany dzień przekształcenia.

Spółka publiczna, która uzyskała informację o wydaniu przez sąd rejestrowy postanowienia o wpisie SE do rejestru przedsiębiorców, powinna niezwłocznie opublikować w tej sprawie raport bieżący (zawierający informację bieżącą, nie zaś informację poufną w rozumieniu Rozporządzenia MAR) wraz z informacją o rejestracji przez sąd rejestrowy statutu spółki europejskiej. Od dnia wpisu spółki przekształconej, tj. SE, do rejestru przedsiębiorców, spółka przekształcana działa w nowej formie prawnej, na zasadzie kontynuacji, posługując się dotychczasowymi numerami NIP i REGON, ale będąc wpisana do rejestru przedsiębiorców pod nowym numerem KRS. W firmie takiej spółki należy obowiązkowo zawrzeć dodatek wskazujący na formę prawną – „spółka europejska”, a w skrócie – „SE”<sup>54</sup>.

Wydanie przez sąd rejestrowy postanowienia o wpisie spółki przekształconej do rejestru przedsiębiorców formalnie kończy drugi etap postępowania przed sądem rejestrowym spółki.

## 6. Rekapitulacja

SE jako ponadnarodowa forma spółki kapitałowej stanowi atrakcyjny instrument współpracy i restrukturyzacji przedsiębiorstw. Umożliwia dokonanie transferu siedziby SE do innego kraju UE oraz przeprowadzenie transgranicznych połączeń spółek akcyjnych z różnych państw członkowskich. Przepisy regulujące proces przekształcenia (publicznej) spółki

---

<sup>54</sup> Zob. art. 553 i art. 554 KSH w zw. z art. 21 ust. 1 Ustawy o SE.

akcyjnej prawa polskiego w (publiczną) spółkę europejską wprowadzone do prawa krajowego w oparciu o unijny wzorzec normatywny, jakim jest Dyrektywa 2001/86/WE oraz Rozporządzenie o SE<sup>55</sup>, stanowią autonomiczną regulację, która na potrzeby praktyki obrotu wymaga doprecyzowania lub uproszczenia, w szczególności w zakresie przeprowadzenia procedury związanej z zaangażowaniem pracowników. Ta procedura może bowiem zniechęcać przedsiębiorców do wyboru formy prawnej spółki europejskiej. Zgodnie z motywem 5 preambuły Rozporządzenia o SE przepisy regulujące status i powstanie SE nie powinny wprowadzać nieproporcjonalnych ograniczeń w tworzeniu spółki europejskiej lub przeniesienia jej statutowej siedziby.

---

<sup>55</sup> Rozporządzenie o SE jako akt prawny bezpośrednio obowiązujący nie wymaga implementacji do prawa krajowego, lecz wprowadzenia regulacji na poziomie krajowym mających służyć umożliwieniu stosowania tego aktu prawnego.

## Bibliografia

- Banaś , *Europejska spółka akcyjna w postępowaniu rejestrowym*, Warszawa 2012.
- Bilewska , *Spółka europejska*, Warszawa 2006.
- Bilewska , *Tworzenie spółki europejskiej – przekształcenie*, PPH nr 2/2005.
- Gardulska , *Krawiec A., Postępowanie w celu zawarcia porozumienia o zaangażowaniu pracowników w spółce europejskiej*, PPH nr 7/2005.
- Grzybowski , *Dobra wiara w podatku od wartości dodanej*, Warszawa 2020.
- Heinze , *Die Europäische Aktiengesellschaft, Die Europäische Aktiengesellschaft, Zeitschrift für Unternehmens und Gesellschaftsrecht* nr 1/2002.
- Kałduński , *Zasada dobrej wiary w prawie międzynarodowym*, Warszawa 2017.
- Kohutek [w:] *Komentarz do rozporządzenia Rady (WE) nr 2157/2001 w sprawie statutu spółki europejskiej (SE)*, LEX/el. 2006.
- Lewandowski , *Statut spółki europejskiej. Komentarz. Tom I*, Warszawa 2008.
- Markowska-Wolert , *Zaangażowanie pracowników w spółce europejskiej*, PiZS Nr 7/2005.
- Miętek , *Zaangażowanie pracowników w spółce europejskiej – uwagi „de lege ferenda”*, MoPr nr 7/2014.
- Minas , *Spółka europejska w pracach Komisji Wspólnot Europejskich*, KPP z. 1/1996.
- Napierała , *Societas Europea*, PPH Nr 11/2002.
- Niedzielska , *Europejska spółka akcyjna*, Warszawa 2005.
- Niedzielska [w:] *Partycypacja pracowników w spółce europejskiej z siedzibą w Polsce – etap negocjacyjny*, MoPr nr 5/2005.
- Oplustil [w:] *S. Sołtysiński (red.), A. Szajkowski (red.), A. Szumański (red.), J. Szwaia (red.), Komentarz do przepisów rozporządzenia Rady (WE) Nr 2157/2001 w sprawie statutu spółki europejskiej (SE)*, 2015, Legalis.
- Oplustil , *Europejska spółka akcyjna*, Warszawa 2002.
- Skibińska , *Spółka europejska – podstawowe zasady tworzenia i funkcjonowania*, MoPr nr 12/2004.
- Stollt , *Wolters W., Worker involvement in the European Company (SE) – a handbook for practitioners*, ETUI aisbl, Bruksela 2011.
- Wrątny , *Rola przedstawicielstw pracowniczych w spółce europejskiej jako etap kształtowania się europejskiego modelu partycypacji*, PiZS nr 1/2011.
- Zwolińska , *Powołanie polskich członków specjalnego zespołu negocjacyjnego w ramach procedury utworzenia spółki europejskiej*, PiZS nr 2/2009.

