Przekształcenie w spółkę europejską (SE)

Transnational Restructuring Navigator

Gdy spółka chce zmienić swój statut prawny na spółkę europejską (Societas Europaea - SE)

Co powinni Państwo wiedzieć na ten temat:

- SE są regulowane prawem UE na mocy rozporządzenia (WE) nr 2157/2001 i dyrektywy 2001/86/WE w sprawie zaangażowania pracowników. Jak dotąd najwięcej SE powstało w Niemczech - około 80% wszystkich SE (dane za 2021 r.), a następnie we Francji - około 15%.
- Oprócz tradycyjnych form prawnych, takich jak francuska Société Anonyme lub niemiecka Aktiengesellschaft, w 2004 r. utworzono nową ponadnarodową formę: **spółkę europejską**. Spółka europejska - znana również jako SE (Societas Europea w języku łacińskim) - jest rodzajem spółki akcyjnej, która umożliwia spółkom prowadzenie działalności w różnych krajach europejskich przy użyciu jednego zestawu zasad.
- Z **perspektywy pracowników**, SE tworzy nową perspektywę partycypacji pracowników na poziomie europejskim i współdecydowania w zarządach lub radach nadzorczych: Gdy krajowa spółka akcyjna zostaje przekształcona w spółkę europejską (SE), zawierany jest układ SE dotyczący informowania, konsultacji i uczestnictwa pracowników. Reguluje ono skład rady nadzorczej i uprawnienia europejskiej rady pracowniczej SE.
- Jednocześnie staje się on **ważnym instrumentem podważania lub obchodzenia prawa pracowników** do **partycypacji** i współdecydowania.
- Dzieje się tak w szczególności, gdy główną motywacją przekształcenia spółki w SE jest "zamrożenie" udziału pracowników w zarządzie lub "zmniejszenie liczby członków zarządu".
- Zgodnie ze wspomnianą dyrektywą, **zaangażowanie pracowników w SE obejmuje prawo do informacji, konsultacji i partycypacji** :
    - Podobnie jak w przypadku ERZ, przedstawiciele pracowników w radzie pracowniczej SE są informowani i konsultowani.
    - W przypadkach, w których przepisy dotyczące reprezentacji na poziomie zarządu istniały wcześniej (tj. w większości państw członkowskich UE) i były stosowane w praktyce, prawodawstwo SE przewiduje "*zasad? przed i po*", co oznacza, że pracownicy w takich SE mają prawo do wyboru lub powołania niektórych członków zarządu (partycypacja).

- Istnieją **cztery różne sposoby tworzenia SE**: poprzez fuzję (w celu utworzenia spółki europejskiej); poprzez **utworzenie europejskiej spółki holdingowej**; poprzez **utworzenie europejskiej spółki zależnej**; lub poprzez **przekształcenie w SE**.

Państwa misją jest...

- Proszę wynegocjować jak najlepsze porozumienie SE dotyczące informacji, konsultacji, a także partycypacji pracowników na poziomie zarządu (jeśli dotyczy) dla pracowników dotkniętych przekształceniem Państwa spółki w SE.
- Proszę zaangażować w ten proces krajowe i europejskie federacje związków zawodowych i upewnić się, że od samego początku będą Państwo wspierani przez ekspertów związkowych.
- Jako przedstawiciel pracowników, dowiadując się o planie przekształcenia spółki w SE, proszę zebrać jak najwięcej informacji na temat motywacji i głównych interesów stojących za tym planem.
- Jeśli istnieją uzasadnione podstawy, by przypuszczać, że w interesie spółki leży zamrożenie lub nawet obejście obowiązkowego uczestnictwa pracowników na poziomie zarządu, należy zwrócić się o poradę do krajowej i europejskiej federacji związków zawodowych.
- W każdym przypadku należy starać się uniknąć ograniczenia praw pracowników do informacji, konsultacji i partycypacji poprzez przekształcenie Państwa spółki w SE (np. poprzez utworzenie spółki holdingowej w obcym kraju bez partycypacji pracowników; poprzez zmniejszenie liczby miejsc w zarządzie lub radzie nadzorczej lub "zamrożenie" praw partycypacji pracowników).
- W przypadku fuzji lub przekształcenia spółki ponadnarodowej w SE, proszę skontaktować się z reprezentacją pracowników w drugiej spółce/spółkach zaangażowanych w ten proces - zdecydowanie zaleca się skontaktowanie się z lokalną i europejską branżową organizacją związkową w celu ułatwienia tego procesu.
- Jeśli wspólne przedsięwzięcie ma charakter ponadnarodowy i obejmuje dwie lub więcej ERZ, proszę skontaktować się jak najwcześniej i zaplanować negocjacje w celu włączenia przyszłego wspólnego przedsięwzięcia w zakres jednej z istniejących ERZ lub ustanowienia nowej ERZ.

Matryca osi czasu

Obowiązki w zakresie zarządzania

Europejskie Rady Zakładowe SE

- W przypadku przekształcenia spółki, która już posiada ERZ, kierownictwo ma obowiązek jak najszybciej poinformować ERZ (patrz planowana decyzja).

Przedstawicielstwa pracowników lokalnych

- W przypadku spółki bez ERZ, zarząd powinien poinformować odpowiedni organ reprezentacji pracowników lub komitet związków zawodowych o planie przekształcenia spółki w SE.

Przedstawiciele pracowników w zarządzie

- Kierownictwo powinno informować członków zarządu o strategii korporacyjnej i wszelkich planach, które mogą mieć wpływ na pracowników na bardzo wczesnym etapie i na długo przed podjęciem ostatecznej decyzji.

Prawa i działania pracowników

Europejskie Rady Zakładowe SE

- Gdy tylko pojawią się pogłoski, ERZ lub krajowy organ reprezentujący pracowników powinien zebrać jak najwięcej informacji na temat intencji i motywacji firmy.
- Zaleca się wykorzystanie przedstawicieli pracowników na poziomie zarządu jako źródła informacji.
- Na początku przedstawicielom pracowników często brakuje niezbędnych informacji ogólnych, ponieważ forma prawna SE jest nadal tematem dla wąskiego grona ekspertów. Podstawy prawne są liczne i nie zawsze jasno zharmonizowane: np. rozporządzenie SE 2157/2001 i dyrektywa SE 2001/86/WE, a także krajowe przepisy wykonawcze transponujące normy UE do systemu prawnego Państwa kraju.
- Proszę skontaktować się ze swoim koordynatorem związkowym i europejską federacją związków zawodowych, aby uzyskać pełne informacje od wszystkich zainteresowanych związków zawodowych i rozpocząć przygotowywanie wspólnej odpowiedzi związków zawodowych.
- Ponieważ Państwa porozumienie w sprawie ERZ zostanie przekształcone w porozumienie w sprawie SE, które będzie obejmowało nie tylko prawa do informacji i konsultacji, ale być może również prawa do reprezentacji na poziomie rady pracowników, powinni Państwo skontaktować się z kolegami z ERZ, aby się przygotować i wymienić dostępnymi informacjami.

Transnational Restructuring Navigator

Proszę również zapoznać się z wymogami prawnymi i przepisami dotyczącymi procedur i regulacji fuzji i kontroli fuzji w Państwa kraju.

Przedstawicielstwa pracowników lokalnych

- Dla przedstawicieli pracowników, którzy nie posiadają ERZ, potrzeba gromadzenia wsparcia i porad jest jeszcze ważniejsza.
- Gdy tylko pojawią się pogłoski, krajowy organ reprezentujący pracowników powinien zebrać jak najwięcej informacji na temat intencji i motywacji firmy.
- Zaleca się wykorzystanie przedstawicieli pracowników na poziomie zarządu jako źródła informacji.
- Na początku przedstawicielom pracowników często brakuje niezbędnych informacji ogólnych, ponieważ forma prawna SE jest nadal tematem dla wąskiego grona ekspertów. Podstawy prawne są liczne i nie zawsze jasno zharmonizowane: Rozporządzenie SE 2157/2001 i Dyrektywa SE 2001/86/WE, jak również krajowe przepisy wykonawcze transponują normy UE do systemu prawnego Państwa kraju.
- Proszę skontaktować się ze swoim koordynatorem związkowym i europejską federacją związków zawodowych, aby uzyskać pełne informacje od wszystkich zainteresowanych związków zawodowych i rozpocząć przygotowywanie wspólnej odpowiedzi związków zawodowych.
- Proszę również zapoznać się z wymogami prawnymi i przepisami dotyczącymi procedur i regulacji fuzji i kontroli fuzji w Państwa kraju.

Przedstawiciele pracowników w zarządzie

- Przedstawiciele pracowników w zarządzie mają dostęp do tych samych informacji, co przedstawiciele akcjonariuszy. Jeśli krążą pogłoski o przekształceniu w SE, a taki plan nie został jeszcze przekazany zarządowi, można poruszyć tę kwestię na następnym posiedzeniu, prosząc o pełne ujawnienie uzasadnienia biznesowego. Jeśli taki plan został już przekazany zarządowi, można wysłać sygnały do ERZ, lokalnych przedstawicieli pracowników i/lub funkcjonariuszy związków zawodowych, że rzeczywiście taka zmiana prawna jest przygotowywana. Uwaga: mogą obowiązywać szczególne zasady dotyczące poufności.

Działania związków zawodowych

Europejskie Rady Zakładowe SE

- Związki zawodowe na poziomie krajowym powinny zapewnić wsparcie przedstawicielom pracowników w ERZ, aby przygotować ich do procesu negocjowania dobrego porozumienia SE.
- W przypadku większych i ponadnarodowych struktur obejmujących więcej niż jedną ERZ, europejskie federacje związków zawodowych również powinny zostać poinformowane i zaangażowane w ten proces.
- Związki zawodowe powinny być bardzo wyczulone na wszelkie zamiary kierownictwa spółki, aby

wykorzystać utworzenie SE jako narzędzie do osłabienia zaangażowania pracowników na poziomie zarządu poprzez zmniejszenie ogólnej liczby członków zarządu lub "zamrożenie" zaangażowania pracowników na poziomie, który nie uwzględnia sytuacji, w których ze względu na wzrost zatrudnienia liczba przedstawicieli pracowników na poziomie zarządu również wzrośnie.

- Należy zauważyć, że związki zawodowe na szczeblu krajowym i europejskim mogą występować w charakterze ekspertów, a także mogą zostać członkami specjalnej rady negocjacyjnej, która musi zostać powołana w celu wynegocjowania porozumienia SE. Jest to zagwarantowane w Dyrektywie SE i musi być również zagwarantowane w przepisach krajowych wdrażających Dyrektywę.

Przedstawicielstwa pracowników lokalnych

- Związki zawodowe na szczeblu krajowym powinny zapewniać wsparcie przedstawicielom pracowników w przygotowaniu się do procesu negocjowania dobrego porozumienia SE.
- W przypadku większych i ponadnarodowych układów, europejskie federacje związków zawodowych również powinny być informowane i angażowane w ten proces.
- Związki zawodowe mogą również rozważyć aktywne uczestnictwo w SNB, która negocjuje układ SE. Więcej szczegółów znajdą Państwo w części poświęconej negocjacjom.

Przedstawiciele pracowników w zarządzie

- W niektórych przypadkach przedstawiciele związków zawodowych mogą mieć mandat w zarządzie spółki. Jeśli tak nie jest, niezbędny będzie bliski kontakt z przedstawicielami pracowników zasiadającymi w zarządzie. Pozwoli to na szybką weryfikację pogłosek, a w przypadku ich potwierdzenia, na przygotowanie dalszych kroków (proszę zapoznać się z kolejnymi sekcjami na osi czasu).

Rola władz publicznych

Europejskie Rady Zakładowe SE

- Na tym etapie władze publiczne nie odgrywają żadnej roli. Mogą Państwo jednak poinformować się o roli krajowych lub lokalnych organów publicznych w kontekście otrzymywania informacji i danych oraz sposobu ich publikacji na szczeblu krajowym i europejskim.

Przedstawicielstwa pracowników lokalnych

- Brak roli na tym etapie i w tym kontekście.

Przedstawiciele pracowników w zarządzie

- Brak roli na tym etapie i w tym kontekście.

Further reading and resources

PRZEKSZTAŁCENIE W SPÓŁKĘ EUROPEJSKĄ (SE)

Are employee participation rights under pressure? Trends at national and EU level.

ETUI Policy Brief.

Autor(zy): Aline Conchon

Organizacje: ETUI

Typ: PDF

Kategoria: Badania

Język: Angielski

Dostęp: Publiczny

Rok: 2012

PRZEKSZTAŁCENIE W SPÓŁKĘ EUROPEJSKĄ (SE)

Frequently Asked Questions (FAQ) on SE WCs

Workers Participation Website.

Organizacje: ETUI

Typ: Strona internetowa

Kategoria: Badania

Język: Angielski

Dostęp: Publiczny

PRZEKSZTAŁCENIE W SPÓŁKĘ EUROPEJSKĄ (SE)

Transnational Restructuring Navigator

European Company (SE) facts and figures (2014)

ETUI, Brussels.

Organizacje: ETUI

Typ: Strona internetowa

Kategoria: Badania

Język: Angielski

Dostęp: Publiczny

Rok: 2014

PRZEKSZTAŁCENIE W SPÓŁKĘ EUROPEJSKĄ (SE)

SE Companies in 2017. Workers' Participation Europe Network, ETUI

Autor(zy): Anders Carslon

Kategoria: Badania

Język: Angielski

Rok: 2017

PRZEKSZTAŁCENIE W SPÓŁKĘ EUROPEJSKĄ (SE)

Fakten zur Europäischen Aktiengesellschaft. Stand: 31.12.2021. Hans Böckler Stiftung

Autor(zy): Sophie Rosenblohm / Sebastian Sick

Typ: PDF

Kategoria: Fakty i dane

Język: Niemiecki

Dostęp: Publiczny

Transnational Restructuring Navigator

Rok: 2021

PRZEKSZTAŁCENIE W SPÓŁKĘ EUROPEJSKĄ (SE)

Legal expert report on the topic that provides a comprehensive overview of the issue across EU Member States

Typ: Strona internetowa

Kategoria: Prawny

Język: Angielski

Dostęp: Publiczny

PRZEKSZTAŁCENIE W SPÓŁKĘ EUROPEJSKĄ (SE)

Communication of the EU Commission

Organizacje: European Comission

Typ: Strona internetowa

Kategoria: Prawny

Język: Angielski

Dostęp: Publiczny

Rok: 2009

PRZEKSZTAŁCENIE W SPÓŁKĘ EUROPEJSKĄ (SE)

The SE Directive only safeguards co-determination to the extent that it exists at the time of the SE's registration and does not provide for any adjustments thereafter (“before and after principle”)

Transnational Restructuring Navigator

In particular in Germany, more and more companies are utilising this "loophole" and transforming themselves into an SE.

Kategoria: Prawny

Język: Angielski

PRZEKSZTAŁCENIE W SPÓŁKĘ EUROPEJSKĄ (SE)

The transformation of a company governed by national law into a European company (SE) must not reduce the participation of trade unions in the composition of the Supervisory Board

Organizacje: CJEU

Typ: PDF

Kategoria: Prawny

Język: Angielski

Dostęp: Publiczny

Rok: 2022

Transnational Restructuring Navigator

PRZEKSZTAŁCENIE W SPÓŁKĘ EUROPEJSKĄ (SE)

Basic information on the SE legal form and related procedures and employer obligations on the EU Website “Setting up a European Company (SE)”

Typ: Strona internetowa

Kategoria: Prawny

Język: Angielski

Dostęp: Publiczny

PRZEKSZTAŁCENIE W SPÓŁKĘ EUROPEJSKĄ (SE)

Council Directive 2001/86/EC of 8 October 2001 supplementing the Statute for a European company with regard to the involvement of employees

Typ: Strona internetowa

Kategoria: Prawny

Język: Angielski

Dostęp: Publiczny

PRZEKSZTAŁCENIE W SPÓŁKĘ EUROPEJSKĄ (SE)

Arbeitnehmerbeteiligung in der Europäischen Aktiengesellschaft (SE). Handbuch für die Praxis

Autor(zy): Michael Stollt / Elwin Wolters

Typ: PDF

Kategoria: Przewodniki po Unii

Język: Niemiecki

Dostęp: Publiczny

Rok: 2012

PRZEKSZTAŁCENIE W SPÓŁKĘ EUROPEJSKĄ (SE)

Article on freezing or escaping workers participation rights in Germany with recent data

Felix Gieseke / Fokko Misterek / Sebastian Sick (2021): 4 von 5 großen SE vermeiden die paritätische Mitbestimmung (www.mitbestimmung.de)

Typ: Strona internetowa

Kategoria: Przewodniki po Unii

Transnational Restructuring Navigator

Język: Niemiecki

Dostęp: Publiczny

PRZEKSZTAŁCENIE W SPÓŁKĘ EUROPEJSKĄ (SE)

Website on SEs of the German Hans-Böckler Foundation

Kategoria: Przewodniki po Unii

Język: Niemiecki

Dostęp: Publiczny

PRZEKSZTAŁCENIE W SPÓŁKĘ EUROPEJSKĄ (SE)

Negotiations on workers involvement in the European Company

Very useful practical guideline on the negotiation of SE agreements for trade unions and workers representatives.

Organizacje: ETUC

Typ: PDF

Kategoria: Przewodniki po Unii

Język: Angielski

Dostęp: Publiczny

Transnational Restructuring Navigator