Zła aplikacja dyrektywy UE o uczestnictwie pracowników w spółce europejskiej w polskim systemie prawnym

<https://doi.org/10.33141/po.2005.10.07>

Adam Peszko

Przegląd Organizacji, Nr 10 (789), 2005, ss. 29-32
www.przegladorganizacji.pl
Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa (TNOiK)

Wprowadzenie

Procesy globalizacji gospodarki opartej na wiedzy stanowią już dzień powszedni polskiej gospodarki. Od przedstawicieli nauk o zarządzaniu należy więc oczekiwać nie tylko wyjaśniania istoty tych procesów i propagowania konieczności podporządkowania się im, ale podejmowania naukowych ocen skuteczności wdrażania ich do praktyki. Szczególnie istotne wydają się być oceny przyszłych skutków stanowionego w tym zakresie prawa. Oparte na empirii oceny *ex-post* są oczywiście pełniejsze, ale mają tę wadę, że ujawniają błędy decyzyjne w okresie, gdy straty społeczne już zaistniały. Natomiast oceny przewidywanych skutków ustaw podejmowanych przez Sejm RP mogą spowodować korekty prawa, przed wystąpieniem w skali masowej strat społecznych.

Zgodnie z tą tezą w niniejszym opracowaniu podjęto próbę oceny przewidywanych skutków ustawy z 4 marca 2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej, która weszła w życie 19 maja 2005 roku (Dz.U. 2005, nr 62, poz. 55). Ustawa ta zasługuje na szczególną uwagę bo po raz pierwszy sankcjonuje funkcjonowanie w Polsce spółki akcyjnej opartej na prawie europejskim, a nie polskim kodeksie spółek handlowych. Jest to znaczący krok naszego ustawodawcy w procesy globalizacji gospodarki i szkoda, że nie wywołał on większego zainteresowania środowisk naukowych i środków masowego przekazu. Chyba tylko dziennik „Rzeczpospolita” zauważył, że ustawa ta weszła w życie 29 maja br. [1]. Autorka artykułu nie podkreśla jednak precedensowego charakteru ustawy, chwali ją natomiast za liberalizm i niski poziom ochrony pracowników, co jej zdaniem powinno zachęcać inwestorów zagranicznych do wybierania Polski. Taka ocena jest, moim zdaniem, myląca, a zachowania inwestorów zagranicznych najprawdopodobniej będą wręcz przeciwnie, ustawa bowiem nie wykorzystała okazji do upowszechnienia w systemie prawa polskiego modelowych regulacji uczestnictwa pracowników, pozostawiając tę decyzję praktycznie w rękach związków zawodowych, które zazdrośnie strzegą przyjętego zwyczajowo w Polsce monopolu na pośrednictwo w dialogu między pracodawcą a pracownikami.

Dyrektywa UE, określająca zasady uczestnictwa pracowników w spółce europejskiej (*Socjatas Europea*), w skrócie SE, proponuje głęboko przemyslane mode-

lowe reguły uczestnictwa i przyjmuje powszechną zasadę bezpośredniego dialogu między wybranym przez pracowników „specjalnym zespołem negocjacyjnym” a kierownictwem jednostek zakładających SE. Rozwiązania proponowane w dyrektywie, polegające na przyjęciu trzech faz uczestnictwa pracowników (informowanie, konsultacje i współdecydowanie), bardzo dobrze służy rozwojowi gospodarki opartej na wiedzy.

W artykule nie zwrócono też uwagi na niedopuszczalne opóźnienia wprowadzenia w krajowy porządek prawny rozporządzenia Rady UE nr 2157/2001/WE w sprawie statutu spółki europejskiej i wymienionej wyżej dyrektywy 2001/86/WE, uzupełniającej statut SE w odniesieniu do zaangażowania pracowników (Dz.Urz. WE L 294 z 10.11.2001). Zgodnie z zasadami prawa europejskiego rozporządzenie Rady UE w sprawie statutu SE weszło w życie w roku ubiegłym i obowiązywało we wszystkich krajach UE od 8 października 2004 roku. Do tego terminu ustawodawcy krajowi mieli obowiązek uzupełnić statut SE o przepisy określające aktualne w danym kraju zasady zaangażowania pracowników. Wynikające z treści dyrektywy zobowiązanie jednoznacznie obligowało państwa członkowskie do wydania wymaganych przepisów prawnych lub aktów administracyjnych, dostosowujących prawo narodowe do tej dyrektywy, najpóźniej do 8 października 2004 r.

Jeszcze większe opóźnienia można zarzucić ustawodawcy polskiemu odnośnie do drugiego tytułu regulowanego omawianą ustawą z 4 marca 2005 roku: rejestracji i niektórych zasad organizacji europejskiego zgrupowania interesów gospodarczych (EZIG). Rozporządzenie EWG dotyczące EZIG, podjęte 25 lipca 1985 r. (Dz.Urz. WE L 199 z 31.07.1985) obowiązywało na terytorium Polski z chwilą naszego wejścia do UE. Warto wyjaśnić, że EZIG to rodzaj spółki osobowej, ukierunkowanej głównie na stworzenie możliwości międzynarodowego wspierania rozwoju sektorów małych i średnich przedsiębiorstw w krajach UE. W Polsce, w sprawach nie uregulowanych ustawą, stosowane będą w odniesieniu do EZIG przepisy o spółce jawnej. Celem EZIG nie jest prowadzenie samodzielnej działalności gospodarczej, a organizowanie współpracy transgranicznej członków zgrupowania. Współpraca ta obejmuje najczęściej wypracowywanie wspólnej koncepcji gospodarczych, wspólne prowadzenie badań rynków opozycyjnych i prac badawczo-rozwojowych oraz wspólne organizowanie szkoleń pracow-

ników. Zarządcą zgrupowania jest osoba fizyczna lub prawna prowadząca sprawy zgrupowania. Zgrupowanie podlega wpisowi do rejestru, a centralna informacja Krajowego Rejestru Sądowego ma obowiązek przekazywać dane, w ciągu miesiąca od ich ogłoszenia w „Monitorze Sądowym i Gospodarczym”, do Urzędu Oficjalnych Publikacji Unii Europejskiej. Trzeba przyznać, że EZIG nie odgrywa większej roli w praktyce gospodarczej państw członkowskich, bo jego celem jest ułatwianie albo rozwijanie działalności gospodarczej swoich uczestników, a nie przynoszenie zysków i mimo że zgrupowanie wyposażone jest w atrybuty zdolności prawnej i zdolności do czynności prawnej, nie musi posiadać osobowości prawnej. Szkoda, że polskie małe i średnie przedsiębiorstwa musiały czekać ponad rok na aplikację rozporządzenia wspólnotowego o EZIG do naszego prawa krajowego, choć wszystkie opcje polityczne reprezentowane w Sejmie prześcigają się w popieraniu rozwoju sektora małych i średnich przedsiębiorstw, ze względu na jego rolę w ograniczaniu poziomu bezrobocia. Problematykę EZIG zasygnalizowano tylko w niniejszym opracowaniu, ponieważ tytuł ten znalazł się w tej samej ustawie Sejmu RP z 4 marca br. W dalszych częściach opracowania koncentrować się będziemy na bardziej istotnym z punktu widzenia rozwoju gospodarki narodowej rozporządzeniu Rady UE w sprawie statutu SE i ocenie aplikacji w prawie polskim dyrektywy Rady UE uzupełniającej statut SE w odniesieniu do zaangażowania pracowników.

Geneza i istota rozporządzenia UE w sprawie statutu SE

Za datę narodzin idei SE, jako formy prawnej spółki kapitałowej uregulowanej w prawie europejskim, przyjmuje się rok 1959, w którym francuski notariusz Thibierge na kongresie notariatu francuskiego przedstawił referat poświęcony „spółce akcyjnej typu europejskiego” [2 str. 13]. Szerzej ideę spopularyzował w tym samym roku Pieter Sanders, profesor prawa handlowego Holenderskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Rotterdamie, prezentując wykład przetłumaczony potem na wszystkie języki europejskie. W referacie tym uzasadnił konieczność stworzenia jednolitej formy spółki dla przedsiębiorstw europejskich działających w granicach EWG, przedstawiając równocześnie założenia takiej spółki. W styczniu 1965 roku rząd francuski skierował do Komisji Europejskiej notę proponującą sporządzenie umowy między państwami EWG dotyczącej jednolitej formy spółki europejskiej [2 str. 14]. W wyniku tych działań, wspartych przez inne kraje członkowskie, Komisja Europejska powołała pod przewodnictwem P. Sandersa grupę ekspertów. Grupa ta przygotowała w 1966 r. projekt wstępny statutu Europejskiej Spółki Akcyjnej, który w 1971 r. przedstawiony został jako projekt rozporządzenia Radzie Europejskiej i Parlamentowi Europejskiemu. W wyniku zmian zaproponowanych przez Parlament, Komisja poddała pierwotny projekt rewizji i w 1975 r. przedstawiła go Radzie EWG do ostatecznego uchwalenia. Przewidziane w nim unormowania SE w prawie europejskim miały charakter w pełni autonomiczny i wyłączały nawet odpowiednie stosowanie regulacji prawa narodowego

dotyczących zakładania, funkcjonowania i likwidacji spółek. Projekt rozporządzenia regulował nie tylko materię znajdującą się zwykle w ustawach o spółkach akcyjnych (zakładanie spółki, pokrywanie i zmiana wysokości kapitału, funkcjonowanie organów spółki), ale obejmował również rachunkowość spółki, zasady opodatkowania i konsekwencje jej występowania w strukturach holdingowych. W załączniku do rozporządzenia określano również zasady udziału pracowników w radzie nadzorczej SE i radzie zakładowej. Do uchwalenia tego projektu rozporządzenia przez Radę EWG jednak nigdy nie doszło, bo kraje członkowskie nie zdołały osiągnąć porozumienia w dwu zasadniczych kwestiach.

Po pierwsze, nie wszyscy akceptowali gospodarczą i polityczną celowość powoływania ponadnarodowej formy spółki, obawiając się, że dopuszczenie do obrotu jednolitej europejskiej formy spółki doprowadzi do stopniowego zanikania narodowych regulacji spółek kapitałowych w wyniku przekształcania spółek opartych na narodowych regulacjach prawnych w spółki funkcjonujące na podstawie nowego prawa europejskiego.

Po drugie, w Wielkiej Brytanii obowiązywał monistyczny model zarządzania spółką, a w przeważającej liczbie krajów kontynentalnych model dualistyczny, przewidujący np. w Niemczech ustawowy udział pracowników w radzie nadzorczej. W projekcie przewidywano zresztą rozwiązanie oparte na modelu niemieckim, honorującym zasadę tzw. trzech ław. Pierwszą tworzyli akcjonariusze, drugą przedstawiciele pracowników, trzecią zaś osoby niezależnie wybrane przez uczestników dwu pierwszych ław. Ponadto projekt zawierał szczegółowe regulacje dotyczące europejskiej rady zakładowej, składającej się z pracowników spółki. Rozwiązania te nie były do przyjęcia przez Wielką Brytanię i Irlandię. Z kolei na wyłączenie lub częściowe ograniczenie uczestnictwa pracowników we współdecydowaniu o sprawach SE nie godzili się Niemcy.

Rokowania na temat uzgodnienia rozwiązań pośrednich prowadzono w ramach Rady Ministrów UE do roku 1982, po czym zaniechano ich ze względu na brak postępów.

Nieudana okazała się też druga próba uzgodnienia rozporządzenia o SE, podjęta po przyjęciu na szczycie w Mediolanie w czerwcu 1985 r. tzw. białej księgi, zawierającej wykaz europejskich aktów prawnych koniecznych do wydania przed rokiem 1992. Wśród aktów umieszczonych w niej znajdowało się również rozporządzenie w sprawie statutu Europejskiej Spółki Akcyjnej. Główną przyczyną braku uzgodnień był znowu brytyjsko-niemiecki spór wokół zasad uczestnictwa pracowników w zarządzaniu spółką [2 str. 16]. Biorąc pod uwagę powyższe trudności, w roku 1996, z inicjatywy Rady Ministrów UE, Parlamentu Europejskiego i Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych, powołano grupę ekspertów składającą się z przedstawicieli nauki, pracodawców i pracowników, której zadaniem było wypracowanie rozwiązania spornej kwestii zasad udziału pracowników we współdecydowaniu o sprawach przedsiębiorstwa. W końcowym raporcie grupy eksperckiej zatytułowanym: *European Systems of Worker Involvement (with Regard to the European Company Statute and the Other Pending*

Proposals)” stwierdzono przede wszystkim, że niemożliwa jest generalna harmonizacja modeli udziału pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem w państwach członkowskich. Zaproponowano obligatoryjne postępowanie negocjacyjne pomiędzy kierownictwem przedsiębiorstw a przedstawicielami pracowników. W razie niepowodzenia tych negocjacji miałyby zastosowanie reguły modelowe, zgodnie z którymi poza informowaniem i konsultowaniem, pracownikom może przysługiwać 1/5 (ale nie mniej niż dwa) miejsc w radzie nadzorczej (przy obowiązującym w Polsce dualistycznym systemie zarządzania) lub organie administrującym (przy monistycznym systemie zarządzania spółką).

Uzgodniony kompromis załamał się jeszcze przejściowo na posiedzeniu Rady Ministrów UE w grudniu 1998 r., ale dzięki nieustępliwości Komisji Europejskiej udało się w końcu uzyskać porozumienie, zwane „cudem nicejskim”, na szczycie piętnastki w grudniu 2000 roku. To uutorowało drogę do jednomyślnego przyjęcia przez Radę Ministrów UE 8 października 2001 r. rozporządzenia o SE i dyrektywy uzupełniającej to rozporządzenie o uczestnictwo pracowników w SE.

Przed przejściem do omówienia podstawowych treści tych dokumentów, przypomnijmy jeszcze oficjalną rangę i tryb wprowadzania w życie rozporządzeń i dyrektyw Rady UE w systemie prawa europejskiego. Zgodnie z ustaleniami traktatowymi państw członkowskich (art. 249 ust. 2 TWE) rozporządzenie, będące aktem prawa europejskiego służącym ujednoliceniu systemów prawa narodowego państw członkowskich UE, ma zastosowanie ogólne i obowiązuje w całości oraz stosuje się bezpośrednio. Jako akt prawa powszechnie obowiązującego ma pierwszeństwo przed prawem wewnętrznym państw członkowskich. Rozporządzenia Rady nie tylko nie wymagają wydawania przez państwa członkowskie przepisów implementujących je do prawa narodowego, ale nawet wydawanie takich przepisów jest niedopuszczalne, gdyż udaremniałoby osiągnięcie zasadniczego celu każdego rozporządzenia, polegającego na wprowadzeniu jednolitych, identycznych przepisów stosowanych w całej Wspólnocie [2 str. 20, 3]. Ustawodawca narodowy może tylko wydać przepisy służące uzupełnieniu regulacji zawartych w rozporządzeniu UE w takim zakresie, w jakim został wyraźnie upoważniony przez prawodawcę europejskiego. Natomiast dyrektywa Rady UE jest podstawowym, i najczęściej stosowanym, instrumentem harmonizacji przepisów prawa narodowego. Zgodnie z traktem WE (art. 251 ust. 3 TWE), dyrektywa wiąże każde państwo członkowskie, będące jej adresatem, ze względu na cel, pozostawiając ustawodawcy narodowemu swobodę środków i form implementacji zawartych w niej postanowień. Adresatami dyrektywy są więc państwa, a nie bezpośrednio jego obywatele, jak w przypadku rozporządzenia. Przepisy wydawane na podstawie dyrektywy przez poszczególne państwa członkowskie zachowują swój narodowy charakter, ale muszą służyć do realizacji wspólnego celu określonego dyrektywą. Nienależyta implementacja dyrektywy może skutkować odpowiedzialnością odszkodowawczą państwa członkowskiego, a nawet w pewnych warunkach, bezpośrednim obowiązkiem przepisów dyrektywy w „opieszalym” państwie członkowskim [4 str. 5].

Omawiane rozporządzenie o SE wyróżnia się zwięzłością, zawiera bowiem tylko 70 artykułów zawartych w 7 rozdziałach, podczas gdy pierwsza wersja rozporządzenia z 1975 roku miała 400 artykułów, a kolejna z 1991 była „odchudzona” do 137 artykułów. Było to możliwe dzięki licznym odwołaniom do prawa krajowego państwa, w którym SE ma siedzibę oraz całkowitej rezygnacji z uregulowań budzących wciąż największą kontrowersję, jak prawo koncernowe i podatkowe. Zwłaszcza ostatni problem budzi obawy, że brak przejrzystych i jednoznacznych uregulowań przepisów podatkowych umożliwi SE generowanie nienależnych zysków. Zwraca się również uwagę, że osiągnięty kompromis uzyskany dzięki zwięzłości rozporządzenia ma swoją cenę i SE może zatracić jednolity europejski charakter i może dojść do powstania różnych narodowych wersji SE.

Zgodnie z rozporządzeniem kapitał SE nie może być mniejszy od 120 000 euro, a każdy akcjonariusz odpowiada jedynie do wysokości objętych przez siebie akcji. SE posiada osobowość prawną, a katalog sposobów zakładania SE zawiera cztery możliwości.

■ Utworzenie SE w drodze połączenia spółek akcyjnych, założonych zgodnie z prawem jednego z państw członkowskich oraz posiadających siedziby i zarządy na obszarze Wspólnoty, jeżeli przynajmniej dwie z tych spółek podlegają prawu różnych państw członkowskich.

■ Założenie SE jako spółki holdingowej przez spółki akcyjne i spółki z o.o., założone zgodnie z prawem jednego z państw członkowskich oraz posiadające siedzibę statutową i główny zarząd na obszarze Wspólnoty, jeżeli przynajmniej dwie z nich podlegają prawu różnych państw członkowskich, albo od co najmniej dwóch lat posiadają spółkę-córkę podlegającą prawu innego państwa członkowskiego lub oddział znajdujący się w innym państwie członkowskim.

■ Założenie SE jako spółki-córki poprzez subskrypcję jej akcji przez spółki i inne osoby prawne prawa prywatnego i publicznego, utworzone według prawa jednego z państw członkowskich i posiadające siedzibę oraz główny zarząd na obszarze Wspólnoty, jeżeli przynajmniej dwie z nich spełniają warunki wymienione wyżej w punkcie 2.

■ Przekształcenie w SE spółki akcyjnej założonej zgodnie z prawem jednego z państw członkowskich, jeżeli ma ona swą siedzibę i główny zarząd na terytorium Wspólnoty i przynajmniej od dwóch lat posiada spółkę-córkę podlegającą prawu innego państwa członkowskiego.

Dyrektywa UE dotycząca uczestnictwa pracowników w SE i jej polska aplikacja

Dyrektwa określa procedurę negocjacji w celu zawarcia porozumienia o uczestnictwie pracowników i zaleca, aby do realizacji tego celu państwa członkowskie wprowadziły do prawa narodowego modelowe regulacje uczestnictwa pracowników, odpowiadające postanowieniom zamieszczonym w załączniku do dyrektywy. Definiuje też międzynarodowe standardy uczestnictwa pracowników obejmujące: „informowanie”, „konsultowanie” i „współdecydowanie”. Warto przytoczyć te definicje dla uświadomienia istoty problemu uczestnictwa pracowników w współdecydowaniu o sprawach SE.

Uczestnictwo pracowników to jakiekolwiek postępowanie, włącznie z informowaniem, konsultacją i współdecydowaniem, poprzez które przedstawiciele pracowników mogą mieć wpływ na podejmowanie decyzji w spółce.

Informowanie to przekazywanie organowi reprezentującemu pracowników i (lub) przedstawicielom pracowników przez właściwy organ SE informacji o sprawach, które dotyczą samej SE lub jednej z jej spółek-córek, lub jednego z jej zakładów znajdujących się w innym państwie członkowskim, lub sprawach, które wykraczają poza uprawnienia organów decydujących w jednym państwie członkowskim. Czas, sposób i treść informowania muszą umożliwić pracownikom wnikliwą ocenę możliwych konsekwencji, a w miarę potrzeby przygotowanie konsultacji z właściwym organem SE.

Konsultacja to prowadzenie dialogu i wymiana poglądów pomiędzy organem reprezentującym pracowników i (lub) przedstawicielami pracowników a właściwym organem SE, przy czym czas, sposób i treść konsultacji muszą umożliwiać przedstawicielom pracowników, na podstawie dostarczonych informacji, wyrażenie stanowiska co do kroków planowanych przez właściwy organ, które powinno zostać wzięte pod uwagę w procesie podejmowania decyzji wewnątrz SE.

Współdecydowanie to wywieranie wpływu przez organ reprezentujący pracowników i (lub) przedstawicieli pracowników na sprawy spółki poprzez prawo wyboru lub wyznaczania części członków organu nadzorczego (w dualistycznym systemie nadzoru) lub administrującego (w systemie monistycznym), albo prawo rekomendacji i (lub) sprzeciwu wobec powołania części lub wszystkich członków organu nadzorczego lub administrującego spółką.

Dyrektywa podkreśla, że organy spółek planujących założenie SE powinny tak szybko, jak jest to możliwe po ogłoszeniu projektu utworzenia SE, poinformować o tożsamości uczestniczących spółek i zaangażowanych spółek-córek lub zakładów oraz o liczbie zatrudnionych w nich pracowników, w celu rozpoczęcia negocjacji ze „specjalnym zespołem negocjacyjnym,” wybranym lub wyznaczonym proporcjonalnie do liczby pracowników zatrudnionych w każdym państwie, zgodnie z zasadą, że jeden członek zespołu przypada na 10% ogółu zatrudnionych we wszystkich państwach lub ułamkową część tej wielkości, a pracownicy z każdego państwa będą mieli swojego przedstawiciela.

Najistotniejszy w treści dyrektywy jest nacisk na ochronę interesów konkretnych pracowników SE, których w trakcie negocjacji porozumienia reprezentuje specjalny zespół negocjacyjny, a po jego podpisaniu właściwym organem do pośrednictwa w informowaniu i konsultacjach staje się specjalnie powołany stały organ reprezentujący pracowników SE. Związki zawodowe mogą co najwyżej pełnić funkcje pomocnicze w trakcie negocjacji prowadzonych w czasie zakładania SE, pomiędzy specjalnym zespołem negocjacyjnym, reprezentującym pracowników, a organami spółek uczestniczących w zakładaniu SE.

W ustawie z 4 marca 2005 roku związki zawodowe zapewniły sobie natomiast decydujący wpływ na skład zarówno specjalnego zespołu negocjacyjnego, jak i stałego organu przedstawicielskiego. Zgodnie z tą

ustawą członków specjalnego zespołu negocjacyjnego wyznaczają zakładowe organizacje związkowe, a jeżeli nie dojdą one do porozumienia, to członków zespołu wybiera zebranie załogi, ale z kandydatów zgłoszonych przez organizacje związkowe. Pracownicy odzyskują prawo do swobodnego wybierania swoich przedstawicieli dopiero wtedy, gdy związki zawodowe nie zgłoszą kandydatów. Ponadto zastrzeżono, że mandat członka zespołu negocjacyjnego lub stałego organu przedstawicielskiego może być w każdej chwili cofnięty przez rekomendującą organizację związkową. Polski ustawodawca pozbawił więc pracowników, którzy nie są członkami związków zawodowych praw zgłaszania kandydatów do organów przedstawicielskich, łamiąc konstytucyjną zasadę równości obywateli wobec prawa. Monopol na reprezentowanie wszystkich pracowników ustawodawca przyznał zakładowym organizacjom związkowym, które przez swoje rozdrobnienie i wewnętrzne skłócenie są chimerycznym oraz mało przewidywalnym partnerem w negocjacjach, biorącym pod uwagę wyłącznie cele krótkookresowe. Ponadto kierownicze gremia związkowe cechują na ogół oportunistyczne postawy, wynikające z większego zainteresowania własnymi interesami biznesowymi niż ochroną interesów pracowniczych. Często też funkcje w organizacji związkowej służą wyłącznie do ochrony przed zwolnieniem pracowników mało przydatnych zawodowo. Trudno wyobrazić sobie, aby właśnie tacy reprezentanci załogi zasiadający w specjalnym zespole negocjacyjnym lub stałym organie przedstawicielskim byli wymarzoną partnerem dla międzynarodowych inwestorów.

Na mocy art. 59 Konstytucji RP organizacjom związkowym przysługują szerokie uprawnienia prowadzenia rokowań w celu rozwiązywania sporów zbiorowych, zawierania zbiorowych układów pracy oraz zapewniania bezpiecznych warunków pracy. Na tych zagadnieniach powinna koncentrować się ich uwaga. Natomiast uczestnictwo w współdecydowaniu o sprawach międzynarodowych organizacji gospodarczych zakładowe organizacje związkowe winny pozostawić bardziej kompetentnym reprezentantom, wybranym bezpośrednio przez wszystkich pracowników spółek i zakładów zainteresowanych powołaniem SE. Obowiązujący w obecnym stanie prawa polskiego dyktat zakładowych organizacji związkowych jest bardzo niebezpieczny dla szeroko pojętych oraz długofalowych celów rozwoju gospodarczego.

dr hab. Adam Peszko prof. AGH

Zakład Podstaw Zarządzania

Wydziału Zarządzania AGH w Krakowie

BIBLIOGRAFIA

- [1] LEWANDOWSKA I., *Może zacząć wybierać Polskę*, dziennik „Rzeczpospolita” (Prawo na co dzień), nr 116, 19 maja 2005.
- [2] MIK C., *Metodologia implementacji europejskiego prawa wspólnotowego w krajach członkowskich w krajowych porządkach prawnych*, [w:] *Implementacja prawa integracji europejskiej w krajowych porządkach prawnych*, red. C. MIK, Toruń 1998.
- [3] OPLUSTIL K., RACHWAŁ A., *Europejska spółka akcyjna. Teksty aktów prawnych z omówieniem*, Wydawnictwo Prawo i Praktyka Gospodarcza, Warszawa 2002.
- [4] SZWARC M., *Warunki poprawnej implementacji dyrektyw w porządkach prawnych w świetle prawa wspólnotowego*, „Podstawy Prawa Europejskiego” 1/2001, Warszawa 2001.