

**Zestawienie uwag zgłoszonych w trakcie konsultacji publicznych i opiniowania
do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks spółek handlowych oraz niektórych innych ustaw (UC123)
(projekt z dnia 12 października 2022 r.)**

Wyjaśnienie: zestawienie uwag uwzględnia aktualną numerację przepisów projektu – wersja z dnia 30.11.2022 r.

Lp.	Podmiot zgłaszający uwagi	Uwaga dotyczy	Treść uwagi	Stanowisko MS
1.	Sąd Najwyższy	Uwaga ogólna	Projektowane zmiany legislacyjne są niezwykle potrzebne, ponieważ wynikają one z ciążącego na Polsce obowiązku implementacji dyrektyw UE w przewidzianym dla dokonania tego czasie. W tym przypadku chodzi o kontynuację wdrażania do prawa polskiego tzw. pakietu prawa spółek, na który składa się m. in. Dyrektywa 2019/2121 Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) z 27.11.2019 r. zmieniająca dyrektywę (UE) 2017/1132 w odniesieniu do transgranicznego przekształcania, łączenia i podziału spółek (Dz. Urz. L 321 z 12.12.2019, s. 1-44) [dalej jako: Dyrektywa]. To właśnie implementacja tej Dyrektywy jest zasadniczym przedmiotem opiniowanego projektu. Ponadto, projekt uzupełnia implementację dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1151 z 20.6.2019 r. zmieniającej dyrektywę 2017/1132 w odniesieniu do stosowania narzędzi i procesów cyfrowych w prawie spółek w zakresie wymiany informacji o zakazach sprawowania funkcji kierowniczych za pośrednictwem systemu integracji rejestrów. Wreszcie, w projekcie proponuje się zmiany , które pozwalają	<p>Uwaga wyjaśniona</p> <p>W odniesieniu do uwagi dotyczącej kwestii zmiany typu spółki osobowej na spółkę kapitałową – należy mieć na uwadze, iż nowelizacja dyrektywy 2017/1132 w sprawie niektórych aspektów prawa spółek, przewidziana w dyrektywie 2019/2121 nie wymusza zmiany charakteru spółki komandytowo – akcyjnej i jej statusu z osobowej na kapitałową. Określenie spółka kapitałowa w rozumieniu dyrektywy 2017/1132 podlega bowiem wykładni autonomicznej.</p> <p>Klasyfikacja spółki komandytowo</p>

		<p>na uzgodnienie treści prawa polskiego z wyrokiem Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z 25.10.2017 r., C-106/16, Polbud, w którym przyjęto, że niezgodna z prawem europejskim jest taka regulacja prawa krajowego, która, w razie podjęcia przez wspólników (akcjonariuszy) uchwały o przeniesieniu siedziby spółki za granicę do innego państwa członkowskiego Unii Europejskiej wymaga przeprowadzenia postępowania likwidacyjnego tej spółki w państwie, w którym znajdowała się jego dotychczasowa siedziba.</p> <p>Analiza projektowanych regulacji prowadzi do wniosku, że zarówno w ogólności, jak i w odniesieniu do rozwiązań szczegółowych, co do zasady, proponowana nowelizacja nie nasuwa zastrzeżeń. Prawidłowo dokonuje ona implementacji dyrektyw Unii Europejskiej, a także właściwie uzgadnia treść prawa polskiego z prawem europejskim tak, jak zostało ono zinterpretowane w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Ponieważ rzeczona nowelizacja ma charakter wykonawczy, nie dotyczy własnej inicjatywy ustawodawcy, lecz realizuje to, do czego wprowadzenia do prawa krajowego zobowiązana jest Polska jako członek Unii Europejskiej, to nie wymagają opiniowana konkretne rozwiązania legislacyjne.</p> <p>Odnosić jedynie ogólnie należy, że kierunek zmian, także z perspektywy systemowej, jest prawidłowy. Stanowi uzupełnienie, modyfikację i rozwinięcie szczególnych zasad mających zastosowanie dotychczas do transgranicznego łączenia spółek. Dostrzegając, że transgraniczny charakter mogą mieć także inne procesy transformacyjne w spółkach, trafnie uregulowano również podziały i przekształcenia spółek.</p> <p>Za prawidłowe należy także uznać wykorzystanie sposobności związanej z nowelizacją Kodeksu spółek</p>	<p>– akcyjnej jako spółki osobowej nie stanowi niewłaściwej implementacji dyrektywy 2017/1132.</p> <p>Ponadto należy mieć na uwadze, iż projekt na równi traktuje spółkę komandytowo – akcyjną ze spółkami kapitałowymi pod względem możliwości jej transgranicznych reorganizacji i korzystania ze swobody przedsiębiorczości na jednolitym rynku unijnym.</p> <p>Przyjęte w projekcie rozwiązania legislacyjne (tj. odesłanie w odniesieniu do spółki komandytowo – akcyjnej do odpowiednich przepisów dotyczących spółek kapitałowych) stanowi kontynuację metodologii przyjętej w ramach implementacji dyrektywy 2005/56/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 26 października 2005 r. w sprawie transgranicznego łączenia się spółek kapitałowych.</p> <p>Postulat zmiany kwalifikacji spółki komandytowo-akcyjnej spółki należy postrzegać jako mający</p>
--	--	---	--

		<p>handlowych w związku z koniecznością implementacji Dyrektywy dla doprowadzenia do zgodności prawa polskiego z prawem europejskim tak, jak zostało ono zinterpretowane w wyroku TSUE w sprawie Polbud. Zmiana prawa powinna zostać dokonana jak najszybciej po wydaniu tego orzeczenia, więc tym lepiej, że wreszcie nastąpi.</p> <p>Natomiast należy podnieść, że szkoda, iż zmianie tej nie towarzyszy szersza refleksja co do miejsca spółki komandytowo-akcyjnej w systemie prawa. Twórcy Kodeksu spółek handlowych <i>expressis verbis</i> zaliczyli ją do spółek osobowych.</p> <p>Tymczasem, z perspektywy prawnoporównawczej, podobne do niej spółki bywają kwalifikowane zarówno jako spółki osobowe, ale też spółki kapitałowe. Przyjęta w prawie polskim jej konstrukcja bardziej skłania do nadania jej kapitałowego charakteru. Świadczy o tym już choćby pierwotna treść Kodeksu spółek handlowych, który przewiduje, że poza enumeratywnie wskazanymi kwestiami, w sprawach nieuregulowanych specjalnie w odniesieniu do tej spółki powinny znaleźć zastosowanie przepisy o spółce akcyjnej. Co więcej, dokonujące się w ostatnich czasach zmiany prawa coraz silniej „wpisują” tę spółkę w reżim prawny właściwy dla spółek kapitałowych – wyrazistym przykładem na tę tendencję jest objęcia spółek komandytowo-akcyjnych podatkiem dla osób prawnych, mimo że, jako spółki osobowe, nie mają osobowości prawnej. Dokładnie w tym samym kierunku podąża prawo europejskie i opiniowana teraz nowelizacja. Powoduje ona, że na potrzeby transgranicznych procesów transformacyjnych spółek, a to łączenia, podziału i przekształcenia, spółka komandytowo-akcyjna znacznie bardziej przypomina spółkę kapitałową, a nie spółkę osobową – stąd w nowych przepisach kilka razy wyraźnie wyłącza się ją</p>	<p>charakter czysto krajowy. Uwzględnienie tego postulatu, o charakterze systemowym, wymagałoby analizy całokształtu systemu prawa (w szczególności ustawy – Kodeks spółek handlowych, przepisów podatkowych), co wpłynęłoby na znaczące spowolnienie prac nad projektem, a w konsekwencji doprowadziłoby do opóźnień w implementacji dyrektywy 2019/2121 do polskiego porządku prawnego.</p> <p>Projektodawca opracowując ten projekt wziął pod uwagę Zalecenie Komisji z dnia 12 lipca 2004 r. w sprawie transpozycji dyrektyw dotyczących rynku wewnętrznego do prawa krajowego (2005/309/WE). Zgodnie z pkt 6 tego Zalecenia państwa członkowskie powinny powstrzymać się od dodania do krajowych przepisów wykonawczych warunków lub wymagań, które nie są niezbędne do dokonania transpozycji danej dyrektywy.</p> <p>Dalej wskazuje się w tym</p>
--	--	--	--

			<p>z zastosowania przepisów właściwych dla spółek osobowych. Być może zatem, korzystając z okazji w postaci aktualnej nowelizacji, i kierując się płynącym z niej przesłaniem traktowania spółek komandytowo-akcyjnych tak jak spółek kapitałowych, należało dokonać systemowej zmiany Kodeksu spółek handlowych czyniąc z takiej spółki spółkę kapitałową – kolejną szczególną postać spółki akcyjnej, podobnie jak stanowi taką wprowadzona niedawno do prawa polskiego prosta spółka akcyjna.</p> <p>Wreszcie, należy jeszcze stwierdzić, że zmiany wprowadzone do projektu po jego pierwotnym przedstawieniu, a które zostały wskazane jako podstawa dla przeprowadzenia aktualnych konsultacji uzupełniających projektu, nie nasuwają żadnych uwag.</p> <p>Podsumowując, opiniowany projekt nie nasuwa żadnych konkretnych uwag czy zastrzeżeń, a stanowi potrzebną i zasadną, a do tego pilną, z racji wskazywanych terminów na dokonanie implementacji dyrektywy Unii Europejskiej, zmianę prawa polskiego.</p>	<p>Zaleceniu, iż w przypadku włączenia transpozycji dyrektywy do szerszej procedury legislacyjnej na poziomie krajowym państwa członkowskie powinny zapewnić, że nie doprowadzi to do przekroczenia terminu transpozycji.</p>
2.	Prezes Sądu Okręgowego w Szczecinie	Art. 1 pkt 3 i 5 projektu	<p>Celowe byłoby przygotowanie przez Ministerstwo Sprawiedliwości wykazu państw, o których mowa w tym przepisie, ze wskazaniem, czy ich prawo dopuszcza czy nie dopuszcza przeniesienia siedziby.</p>	<p>Uwaga wyjaśniona</p> <p>Proponowane rozwiązania w odniesieniu do spółki z ograniczoną odpowiedzialnością i spółką akcyjną są oparte na obowiązujących już przepisach (tj. art. 300¹²⁰ Kodeksu spółek handlowych). Proponowane przepisy należy interpretować</p>

				zgodnie z dotychczasową praktyką.
3.	Prezes Sądu Okręgowego w Szczecinie	Art. 1 pkt 10 lit. b projektu	Dla biegłego rewidenta może być problemem ustalenie co jest „inną prawnie chronioną informacją”.	Uwaga wyjaśniona Określenie „inna prawnie chroniona informacja” występuje już w Kodeksie spółek handlowych (np. art. 21 ⁹ Kodeksu spółek handlowych), jak również w innych ustawach. Pojęcie to należy interpretować zgodnie z dotychczasową praktyką.
4.	Prezes Sądu Okręgowego w Szczecinie	Art. 1 pkt 16 projektu w zakresie art. 516⁴ § 1 pkt 2 Kodeksu spółek handlowych	Należy dookreślić termin „przedstawiciele pracowników”. Uwaga dotyczy wszystkich przepisów projektu, w których to pojęcie występuje.	Uwaga wyjaśniona Określenie „przedstawiciele pracowników” występuje już w obowiązujących przepisach dotyczących połączeń transgranicznych (np. art. 516 ⁷ Kodeksu spółek handlowych). Pojęcie to należy interpretować zgodnie z dotychczasową praktyką.
	NSZZ Solidarność	Art. 1 pkt 17 projektu	W przywołanej opinii NSZZ „Solidarność” wskazywała, iż „W projekcie, określone uprawnienia mają przysługiwać przedstawicielom pracowników, a w sytuacji braku takich przedstawicieli – pracownikom. Brak jest jednak wskazania jak należy rozumieć wyrażenie „przedstawiciele pracowników”. Natomiast w uzasadnieniu do projektu (str. 53) znajduje się informacja, iż projektodawca przyjął założenie uchwalenia odrębnej ustawy w sprawie uczestnictwa pracowników w zakresie wszystkich operacji transgranicznych”. W zestawieniu uwag zgłoszonych w trakcie konsultacji publicznych i opiniowania	Uwaga wyjaśniona Jak wskazano w dotychczasowych wyjaśnieniach pojęcie „przedstawiciele pracowników” występuje już na gruncie Kodeksu spółek handlowych nie tylko w kontekście połączeń transgranicznych, ale również w innych przepisach tego kodeksu

		<p>do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks spółek handlowych oraz niektórych innych ustaw (UC123) (projekt z dnia 1 lipca 2022 r.) sporządzonych na dzień 12 października 2022 r. w stanowisku Ministerstwa Sprawiedliwości zostało wskazane, iż kwestie związane z uczestnictwem pracowników zostaną uregulowane w odrębnym projekcie, tj. projekcie ustawy o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek (UC109) procedowanego przez Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej. Poprzez uczestnictwo pracowników, zgodnie z art. 1 ust. 2 projektu (UC109) należy rozumieć:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) prawo wyznaczenia lub wyboru określonej liczby członków rady nadzorczej albo rady dyrektorów; 2) prawo rekomendowania członków rady nadzorczej albo rady dyrektorów; 3) prawo sprzeciwienia się wyznaczeniu niektórych albo wszystkich członków rady nadzorczej albo rady dyrektorów. <p>Projekt (UC109) o przedstawicielach pracowników mówi w kontekście ustalania regulaminu komisji wyborczej do wyborów członków specjalnego zespołu negocjacyjnego. Projekt (UC109) posługuje się pojęciem przedstawicieli pracowników w kontekście przedstawiciela pracowników w radzie nadzorczej albo radzie dyrektorów spółki powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek. Projekt (UC109) nie reguluje kwestii udziału przedstawicieli pracowników w trakcie procesu „operacji transgranicznych”, dla celów wskazanych w dodawanym art. 86e dyrektywy 2019/2121. Projekt nie definiuje „przedstawicieli pracowników” tj. jakie dokładnie podmioty</p>	<p>(por. art. 300⁷², art. 516⁵ art. 516⁷⁻⁹ Kodeksu spółek handlowych), jak również w innych ustawach (np. w ustawie z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nim konsultacji (Dz. U. Nr 79, poz. 550) oraz w Kodeksie pracy.</p> <p>Obowiązująca dotychczas ustawa z dnia 25 kwietnia 2008 r. o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia spółek (Dz. U. z 2019 r. poz. 2384) przewiduje w art. 2 pkt 9 definicję przedstawicieli pracowników w sposób bardzo ogólny, wskazując jedynie, iż pod pojęciem tym należy rozumieć przedstawiciela pracowników w rozumieniu prawa państwa członkowskiego lub zgodnie z praktyką tego państwa.</p> <p>Definicja ta ma charakter normy kolizyjnej i nie wskazuje kazuistycznie jakie podmioty są objęte tą definicją. Brak powielenia tej ogólnej definicji w projekcie UC 109 nie prowadzi zatem do zmiany doczasowej wykładni omawianego pojęcia.</p> <p>W dotychczasowej praktyce</p>
--	--	--	---

		<p>są uprawnione do otrzymania sprawozdania, jakie dokładnie podmioty mogą złożyć opinię do tej części sprawozdania która przedstawia skutki jakie dla pracowników będzie miała operacja transgraniczna.</p> <p>Jak wskazano w zestawieniu uwag, NSZZ „Solidarność” nie zgłosiła uwag do projektu ustawy o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek (UC109). Należy wskazać, iż opiniując wskazany projekt ustawy NSZZ „Solidarność” nie mogła znać jeszcze projektu (UC123), gdyż ten został przekazany do konsultacji dopiero w sierpniu 2022 r. Przyjęty przez ministerstwa sposób procedowania – znaczne przesunięcie w czasie opiniowania projektów implementujących dyrektywę - uniemożliwił Związkowi już w styczniu 2022 r. całościową ocenę przyjętych rozwiązań</p> <p>W stanowisku Ministerstwa Sprawiedliwości jest również odniesienie się do pojęcia „przedstawicieli pracowników”, ze wskazaniem, iż w obecnym stanie prawnym w przepisach o połączeniach transgranicznych (tj. art. 516² § 3 KSH) pojęcie to występuje i należy je interpretować zgodnie z dotychczasową praktyką. Art. 2 pkt. 9 ustawy z dnia 25 kwietnia 2008 r. o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek (Dz. U. z 2019 r. poz. 2384) zawiera definicję przedstawiciela pracowników. Ustawa ta jednak - zgodnie z art. 60 projektu (UC109) - ma utracić moc. Projekt (UC109) nie zawiera definicji przedstawiciela pracowników. Tym samym, po utracie mocy ustawy z dnia 25 kwietnia 2008 r. o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek zabraknie wskazówki o sposobie interpretowania pojęcia przedstawiciela pracowników, gdyż</p>	<p>interpretowano, iż pod omawianym pojęciem mieszczą się np. członkowie rady pracowników, przedstawiciele pracowników powołani na podstawie porozumienia zawartego między pracodawcą a pracownikami dotyczącego informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji na podstawie ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji.</p> <p>Zdefiniowanie w Kodeksie spółek handlowych w sposób kazuistyczny określenia „przedstawiciele pracowników” nie jest właściwe w świetle Zasad techniki prawodawczej.</p> <p>Zgodnie z tymi zasadami przepisy ustawy redaguje się zwięźle i syntetycznie, unikając nadmiernej szczegółowości, a zarazem w sposób, w jaki opisuje się typowe sytuacje występujące w dziedzinie spraw regulowanych tą ustawą.</p> <p>Kodeks spółek handlowych nie jest właściwą regulacją do określenia w sposób kompleksowy pojęć typowych dla dziedziny spraw pracowniczych. Wprowadzenie</p>
--	--	--	---

		<p>wskazana zasada dotychczasowej praktyki, po zmianie przepisów, nie będzie już miała zastosowania.</p> <p>W prawie polskim nie ma jednolitej definicji przedstawicieli pracowników. W kodeksie pracy, co do zasady przedstawiciel pracowników występuje w sytuacji gdy przepis wymaga zawarcia porozumienia a u pracodawcy nie działają związki zawodowe.</p> <p>Wyjątkiem jest art. 237^{13a} Kodeksu pracy stanowiący, iż przedstawiciele pracowników, o których mowa w art. 237^{11a} i art. 237¹², są wybierani przez zakładowe organizacje związkowe, a jeżeli u pracodawcy takie organizacje nie działają - przez pracowników, w trybie przyjętym w zakładzie pracy. Natomiast w ustawie o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji przedstawicielem pracowników jest członek rady pracowników.</p> <p>W tym miejscu warto przypomnieć, iż jednym z celów dyrektywy 2019/2121 jest zrównoważenie prawa spółek do przekształcania, łączenia i podziału ponad granicami z odpowiednią ochroną pracowników, wierzycieli i wspólników. Nie bez przyczyny do kwestii przedstawicieli pracowników odnosi się motyw 27 dyrektywy, wprost wskazując zakres przedmiotowy przedstawicieli pracowników. Bez właściwego uregulowania tej kwestii – wskazania przedstawicieli pracowników - nie jest możliwe zapewnienie celu dyrektywy – zwiększenia ochrony pracowników w procesie „operacji transgranicznych”. A tym samym dyrektywa 2019/2121 nie będzie właściwie i w pełni implementowana</p> <p>Mimo, iż kwestie związane z implementacją dyrektywy 2019/2121 prowadzone są przez dwa ministerstwa: Ministerstwo Sprawiedliwości i Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, to Ministerstwo Sprawiedliwości jako</p>	<p>szczegółowej definicji w omawianym zakresie mogłoby prowadzić do problemów o charakterze systemowym i problemów interpretacyjnych w przepisach regulujących kwestie pracownicze.</p> <p>Ponadto Ministerstwo Sprawiedliwości zwróciło się do Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej z prośbą o odniesienie się do uwag przedstawionych ponownie przez NSZZ Solidarność. W odpowiedzi resort ten wskazał:</p> <p><i>„W przedmiotowej opinii, NSZZ „Solidarność” podtrzymał uwagi wyrażone w opinii z 25 sierpnia 2022 r. do projektu zmian ksh (sygn. PBE/97465/654/2022), nadesłanej w ramach konsultacji projektu zmian ksh. Kwestią podnoszoną przez NSZZ „Solidarność” jest brak wskazania w projekcie zmian ksh, jak należy rozumieć wyrażenie „przedstawiciele pracowników”.</i></p> <p><i>Odnosząc się do ww. stanowiska NSZZ „Solidarność” należy wskazać, że celem projektu ustawy o uczestnictwie pracowników w</i></p>
--	--	---	---

			<p>główny podmiot prowadzący powinien nadzorować spójność i zgodność z dyrektywą 2019/2121 przyjętych rozwiązań. A w przypadku luk - podjąć niezbędne działania w celu zapewnienia pełnej implementacji dyrektywy. W tym celu w części dotyczącej kwestii transgranicznych, w Kodeksie spółek handlowych powinna zostać dodana definicja przedstawicieli pracowników, uwzględniająca wskazówki zawarte w motywie 27 dyrektywy 2019/2121.</p>	<p><i>spółce powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek (UC109, dalej: „projekt ustawy”), procedowanego przez Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, jest transpozycja do polskiego porządku prawnego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/2121 z dnia 27 listopada 2019 r. zmieniająca dyrektywę (UE) 2017/1132 w odniesieniu do transgranicznego przekształcania, łączenia i podziału spółek (Dz. Urz. UE L Nr 321, str. 1; dalej: „dyrektywa 2019/2121”) w zakresie uczestnictwa pracowników w transgranicznych procesach transformacji spółek, określonych w dyrektywie 2019/2121.</i></p> <p><i>Ponieważ dyrektywa 2019/2121 rozszerza dotychczasowe regulacje¹, związane z uczestnictwem pracowników, o kwestie odnoszące się do przekształceń i podziałów spółek, dlatego projektodawca zdecydował o przyjęciu nowej ustawy w sprawie uczestnictwa</i></p>
--	--	--	--	---

¹ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2005/56/WE z dnia 26 października 2005 r. w sprawie transgranicznego łączenia się spółek kapitałowych (dalej: „dyrektywa 2005/56/WE”) - ujednolicona przez dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2017/1132 z dnia 14 czerwca 2017 r. w sprawie niektórych aspektów prawa spółek.

				<p><i>pracowników w zakresie wszystkich operacji transgranicznych, celem zastąpienia obecnie obowiązującej ustawy z dnia 25 kwietnia 2008 r. o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek (Dz. U. 2019 poz. 2384; dalej „ustawa z dnia 25 kwietnia 2008 r.”).</i></p> <p><i>W projekcie ustawy utrzymano dotychczasowe regulacje zawarte w ustawie z dnia 25 kwietnia 2008 r., dostosowując je do operacji transgranicznych przekształcania i podziału spółek. W art. 3 projektu ustawy przewidziano, że zadaniem specjalnego zespołu negocyjnego jest zawarcie z właściwym organem spółki porozumienia w sprawie uczestnictwa pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznej transformacji. W tym zakresie przewidziano w art. 12 projektu ustawy, że członków specjalnego zespołu negocyjnego wyznacza reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa, i w tym zakresie przepisy art. 25³ ust. 6 i 7 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o</i></p>
--	--	--	--	---

				<p>związkach zawodowych stosuje się odpowiednio. Jeżeli u pracodawcy działa więcej niż jedna reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa, wylaniają one wspólną reprezentację w celu wyznaczenia członków specjalnego zespołu negocjacyjnego. Natomiast jeżeli w spółce mającej wejść w skład spółki powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek:</p> <p>1) nie działa reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa,</p> <p>2) reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa nie wyznaczy w terminie członków specjalnego zespołu negocjacyjnego,</p> <p>3) wspólna reprezentacja, o której mowa w art. 12 ust. 3 projektu ustawy, nie wyznaczy w terminie członków specjalnego zespołu negocjacyjnego,</p> <p>4) nie zostanie wyłoniona wspólna reprezentacja, o której mowa w art. 12 ust. 3 projektu ustawy</p> <p>– członków specjalnego zespołu</p>
--	--	--	--	---

				<p><i>negocjacyjnego wybierają pracownicy na zasadach, o których mowa w art. 13 i art. 14 projektu ustawy, spośród kandydatów zgłoszonych na piśmie przez pracowników.</i></p> <p><i>Z kolei w przypadku zastosowania standardowych zasad uczestnictwa pracowników (określonych w rozdziale 3 projektu ustawy), zgodnie z art. 40 projektu ustawy członkowie zespołu przedstawicielskiego reprezentujący pracowników zatrudnionych w Rzeczypospolitej Polskiej są wyznaczani lub wybierani odpowiednio w trybie określonym w art. 12–14 projektu ustawy.</i></p> <p><i>Niezależnie od powyższego należy podkreślić, że w ramach rządowego procesu legislacyjnego, 4 stycznia 2022 r. Pani Marlena Maląg, Minister Rodziny i Polityki Społecznej rozpoczęła etap uzgodnień, opiniowania i konsultacji społecznych projektu ustawy. Na podstawie art. 19 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, Pani Minister Marlena Maląg</i></p>
--	--	--	--	---

				<p>skierowała pismo z 4 stycznia 2022 r. (sygn. DDP-I.0210.1.2021.AŚK) do Pana Piotra Dudy, Przewodniczącego Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”, z prośbą o zajęcie stanowiska względem projektu ustawy o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek. W odpowiedzi na ww. pismo 3 lutego 2022 r. Pani Beata Urbanowicz, z Sekretariat Prezydium KK, przekazała drogą elektroniczną decyzję Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” nr 15/22 w sprawie opinii o projekcie ustawy z dnia 23 grudnia 2021 r. o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek. W przedmiotowej decyzji stwierdzono, że Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” pozytywnie opiniuje projekt ustawy o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek. W decyzji wskazano także, że</p>
--	--	--	--	--

				<p>Prezydium KK NSZZ „Solidarność” nie wnosi uwag do przedmiotowego projektu ustawy. Okoliczność braku uwag NSZZ „Solidarność” do projektu ustawy była już podnoszona w piśmie Departamentu z 12 września 2022 r., odnoszącym się do poprzedniej opinii NSZZ „Solidarność” do projektu zmian ksh (sygn. PBE/97465/654/2022) z 25 sierpnia 2022 r., przekazanej Ministerstwu Sprawiedliwości w ramach uzgodnień, konsultacji publicznych i opiniowania projektu zmian ksh.”.</p>
5.	Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych	<p>Art. 1 pkt 17 projekty w zakresie art. 516⁵ § 2¹ Kodeksu spółek handlowych, art. 1 pkt 43 projektu w zakresie art. 550⁷ § 5 Kodeksu spółek handlowych, art. 1 pkt 50 projektu w</p>	<p>Zmiany wymaga art. 516⁵ § 2¹ (znajdujący się w art. 1 pkt 16 lit. d projektu), w którym jest mowa o sprawozdaniu w zakresie przeznaczonym dla pracowników w przypadku połączenia transgranicznego, jak również analogicznie do tego przepisu: art. 550⁷ § 5 (znajdujący się w art. 1 pkt 42 projektu), w którym jest mowa o sprawozdaniu w zakresie przeznaczonym dla pracowników w przypadku transgranicznego podziału spółek kapitałowych, oraz art. 580⁵ § 5 (znajdujący się w art. 1 pkt 49 projektu), w którym jest mowa o sprawozdaniu w zakresie przeznaczonym dla pracowników w przypadku transgranicznego przekształcenia spółek kapitałowych.</p> <p>Projekt przewiduje, że zarząd spółki (również zarząd spółki dzielonej oraz zarząd spółki przekształcanej) sporządza sprawozdanie dla wspólników i pracowników wyjaśniające podstawy prawne i uzasadniające ekonomiczne aspekty</p>	<p>Uwaga wyjaśniona</p> <p>Wymóg uzasadnienia prawnych i ekonomicznych aspektów połączenia transgranicznego został określony w zmienianym art. 516⁵ § 1 Kodeksu spółek handlowych oraz w jego odpowiednikach w odniesieniu do podziałów i przekształceń transgranicznych.</p>

		zakresie art. 580⁵ § 5 Kodeksu spółek handlowych	połączenia transgranicznego (również analogicznie transgranicznego podziału spółek kapitałowych oraz transgranicznego przekształcenia spółek kapitałowych), w tym wyjaśniające skutki tego połączenia (podziału/przekształcenia) dla pracowników oraz dla przyszłej działalności spółki. Projekt przewiduje jakie informacje ma w szczególności określać sprawozdanie w zakresie przeznaczonym dla pracowników. W ocenie OPZZ ww. sprawozdanie w zakresie przeznaczonym dla pracowników powinno obejmować szerszą materię niż wskazuje projekt, w szczególności: 1) skutki połączenia (podziału/przekształcenia) transgranicznego dla stosunków pracy, a także środki w celu ochrony tych stosunków, jeżeli są wymagane; 2) przyczyny połączenia (podziału/przekształcenia) transgranicznego, prawne, ekonomiczne oraz socjalne skutki dla pracowników, a także zamierzone działania dotyczące warunków zatrudnienia pracowników, w szczególności warunków pracy i płacy; 3) zmiany w odniesieniu do miejsca prowadzenia działalności przez spółkę; 4) w jakim zakresie elementy wymienione w pkt 1-3 odnoszą się do spółek zależnych.	
6.	Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych	Art. 1 pkt 50 projektu w zakresie art. 550¹¹ Kodeksu spółek handlowych	Zgodnie z art. 550 ¹¹ § 1 wspólnicy spółki dzielonej i przedstawiciele pracowników, a w braku takich przedstawicieli – pracownicy, mają prawo przeglądać dokumenty wymienione w tym przepisie, w tym m.in. plan podziału transgranicznego. Regulacji tej nie stosuje się, gdy spółka nie później niż w terminach wymienionych w § 4 tego przepisu, nieprzerwanie aż do dnia zakończenia zgromadzenia podejmującego uchwałę w sprawie podziału transgranicznego bezpłatnie udostępni do publicznej wiadomości te dokumenty na swojej stronie internetowej bądź w tym terminie umożliwi wspólnikom oraz przedstawicielom pracowników, a w braku takich przedstawicieli – pracownikom, na swojej stronie internetowej	Uwaga wyjaśniona W odniesieniu do propozycji wprowadzenia regulacji określającej obowiązek informowania o zamiarze połączenia, podziału lub przekształcenia transgranicznego należy mieć na uwadze, iż zgodnie z art. 23 ¹ § 3 Kodeksu pracy dotychczasowy i nowy pracodawca, u którego nie działają

			<p>dostęp do tych dokumentów w wersji elektronicznej i ich druk.</p> <p>W ocenie OPZZ z przepisów projektu nie wynika w jaki sposób przedstawiciele pracowników, bądź pracownicy mieliby dowiedzieć się o tym, że przedmiotowe dokumenty zostały udostępnione na stronie internetowej, bądź są dostępne do przeglądania. W projekcie brakuje bowiem regulacji przewidującej obowiązek zawiadomienia przedstawicieli pracowników, a w braku takich przedstawicieli – pracowników przez zarząd spółki o zamiarze dokonania podziału spółki dzielonej (tak jak to jest uregulowane w art. 550¹⁰ § 1 i 2, znajdującym się w art. 1 pkt 42 projektu, w stosunku do wspólników), o miejscu i terminie, w którym będą mogli zapoznać się z dokumentami wymienionymi w art. 550¹¹ § 1, jak również regulacji wprost przewidującej możliwość zgłoszenia spółce uwag do planu podziału transgranicznego oraz sprawozdania. Takie zawiadomienie powinno mieć formę pisemną. Analogicznie należałoby zmienić również regulacje w przedmiotowym zakresie dotyczące połączenia transgranicznego (art. 516^{6a} § 1 i 2) oraz transgranicznego przekształcenia spółek kapitałowych (art. 580⁸ § 1 i 2).</p>	<p>organizacje związkowe, ma obowiązek poinformować na piśmie swoich pracowników o przewidywanym terminie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę.</p> <p>Analogiczny obowiązek jest przewidziany również w art. 26¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2022 r. poz. 854).</p> <p>Wprowadzenie dodatkowych obowiązków informacyjnych stanowiłoby nadmierne obciążenie dla przedsiębiorców.</p> <p>W odniesieniu do kwestii możliwości zgłoszenia spółce uwag do planu danej operacji transgranicznej projekt przewiduje takie uprawnienie w zmienianym art. 516⁴ §1 pkt 2 Kodeksu spółek handlowych i jego odpowiednikach dla podziałów i przekształceń transgranicznych.</p> <p>W świetle wskazanych przepisów identyfikacja takiego uprawnienia dla pracowników nie budzi wątpliwości.</p>
--	--	--	---	--

7.	Prezes Sądu Okręgowego w Szczecinie	Art. 1 pkt 24 lit. a projektu	Jeśli to będzie wniosek składany za pośrednictwem systemu teleinformatycznego, należałoby wskazać w jaki sposób sąd rejestrowy ma przekazać wniosek o wydanie opinii do właściwego organu podatkowego (np. poprzez – ePUAP). W SOW KRS brak kanału elektronicznego dla pism do podmiotów innych niż wnioskodawca.	<p>Uwaga wyjaśniona</p> <p>Proponowane rozwiązania pozostawiają dowolność w zakresie sposobu przekazywania wniosku o wydanie opinii do właściwego organu podatkowego.</p> <p>Proponowane rozwiązania wymagałyby modyfikacji systemu teleinformatycznego po stronie Ministerstwa Sprawiedliwości oraz Ministerstwa Finansów, co w związku z terminem wdrożenia powodowałoby istotne opóźnienia w pracach, które nie są wskazane z uwagi na termin implementacji dyrektywy 2019/2121.</p> <p>Propozycja jest warta rozważenia w przyszłych pracach nad modernizacją systemu teleinformatycznego.</p>
8.	Zakład Ubezpieczeń Społecznych	Art. 1 pkt 24, art. 1 pkt 43, art. 1 pkt 50 projektu w zakresie art. 516¹² § 2 pkt	Projektowane zmiany w odniesieniu do art. 516 ¹² § 2 pkt 14, art. 550 ¹⁵ § 2 pkt 14 oraz art. 580 ¹³ § 2 pkt 14 ustawy – Kodeks spółek handlowych przewidują dołączanie do odpowiednich wniosków, składanych przez zarząd spółki, także zaświadczenia Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o liczbie ubezpieczonych, o niezaleganiu z płatnościami na rzecz	Uwaga uwzględniona

		<p>14, art. 550¹⁵ § 2 pkt 14 oraz art. 580¹³ § 2 pkt 14 Kodeksu spółek handlowych</p>	<p>Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, na określony dzień w miesiącu poprzedzającym złożenie wniosku o wydanie zaświadczenia.</p> <p>Zwracamy uwagę, że ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych posługuje się pojęciem „zaświadczenia o niezaleganiu w opłacaniu składek”, tym samym w naszej ocenie zasadne jest ujednolicenie pojęć użytych w projekcie we wskazanym zakresie.</p> <p>Dodatkowo projektowane przepisy zakładają, że wskazany w zaświadczeniu dzień, na który ustalana jest liczba ubezpieczonych, odnosi się do niedookreślonego dnia w miesiącu poprzedzającym złożenie wniosku o wydanie zaświadczenia. Proponujemy określenie tego terminu na ostatni dzień miesiąca poprzedzającego miesiąc złożenia wniosku o zaświadczenie.</p> <p>W związku z powyższym proponujemy nadanie wymienionym wyżej przepisom odpowiednio brzmienia:</p> <p>„14) zaświadczenie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o liczbie ubezpieczonych, o niezaleganiu w opłacaniu składek, na ostatni dzień miesiąca poprzedzającego miesiąc złożenia wniosku o zaświadczenie.”.</p>	
	<p>NSZZ Solidarność</p>	<p>Art. 1 pkt 50 projektu w zakresie art. 580⁵ Kodeksu spółek handlowych</p>	<p>Ponadto, w dodawanym art. 580⁵ KSH, § 5 stanowi niemal literalne powtórzenie art. 86d ust. 5 dyrektywy 2019/2121. Motyw 13 dyrektywy 2019/2121 wskazuje, iż w sprawozdaniu należy wyjaśnić wpływ proponowanej operacji transgranicznej na sytuację w zakresie zatrudnienia. W szczególności w sprawozdaniu należy wyjaśnić, czy nastąpi istotna zmiana warunków zatrudnienia określonych w przepisach, układach zbiorowych lub ponadnarodowych porozumieniach spółek oraz w lokalizacji miejsc prowadzenia</p>	<p>Uwaga częściowo uwzględniona</p> <p>Uzupełniono uzasadnienie projektu w zakresie odwołania do motywu 13 dyrektywy 2019/2121.</p>

			<p>działalności przez spółki, takich jak lokalizacja siedziby zarządu. Ponadto w sprawozdaniu należy uwzględnić informacje na temat organu zarządzającego oraz w stosownych przypadkach, personelu, wyposażenia, lokali i aktywów przed rozpoczęciem operacji transgranicznej i po tej operacji, a także prawdopodobnych zmian organizacji pracy, wynagrodzeń, lokalizacji konkretnych stanowisk i przewidywanych konsekwencji dla pracowników zajmujących takie stanowiska, jak również na temat dialogu społecznego na poziomie spółki obejmującego, w stosownych przypadkach, reprezentację pracowników na szczeblu zarządu. W sprawozdaniu należy również wyjaśnić, w jaki sposób zmiany te miałyby wpływ na wszystkie spółki zależne danej spółki. Motyw (15) wskazuje, iż informacje ujawniane przez spółkę powinny być wyczerpujące i powinny umożliwiać zainteresowanym podmiotom dokonanie oceny skutków planowanej operacji transgranicznej.</p> <p>Zaproponowany w dodawanym art. 580 ⁵ § 5 zakres informacji dla pracowników jest zbyt ogólnikowy i nie realizuje wskazanego w motywie 13 zakresu informacji który powinien zostać przekazany pracownikom.</p>	
9.	Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych	Art. 6 lit. a, art. 8 pkt 1, art. 12 projektu	<p>Projektodawca przyjmuje w projektowanych przepisach niejednolite rozwiązania dotyczące zakresu przetwarzanych danych osobowych niezbędnych do identyfikacji danej osoby. Projektowany art. 20a ust. 2 ustawy K.R.S. wskazuje, że: Żądanie, (...), zawiera imię (imiona) i nazwisko osoby oraz numer PESEL, a w przypadku jego nieposiadania – datę urodzenia. Natomiast zarówno projektowany art. 4 ust. 7 w ustawie o nadzorze nad rynkiem finansowym jak i art. 13 projektu nie przewidują przetwarzania daty urodzenia dopiero w sytuacji, kiedy dana osoba nie posiada numeru PESEL (imię</p>	<p>Uwaga uwzględniona</p> <p>Należy mieć na uwadze, że art. 20a ust. 2 ustawy „o K.R.S.” nie jest zmieniany.</p> <p>Uwaga Prezesa UODO odnosi się - jak można się domyślać z jej treści – do zmiany art. 20a ust. 2 ustawy</p>

			<p>(imiona), nazwisko, PESEL lub datę.</p> <p>Mając zatem na uwadze konieczność wprowadzania spójnych przepisów uzasadnionym byłoby ich ujednolicenie już na etapie ich projektowania. Przyjęcie odpowiednich rozwiązań już przez Projektodawcę na etapie tworzenia przepisów prawa stanowiących m.in. podstawę prawną przetwarzania danych osobowych, źródło praw i obowiązków dla adresatów tych norm będzie pomocne w praktyce stosowania tych przepisów, dla ich wykonawców i nie będzie prowadziło do przetwarzania nadmiarowych danych.</p>	<p>o Krajowym Rejestrze Karnym.</p> <p>Projektodawca uwzględnił uwagę Prezesa UODO poprzez zmianę tego przepisu ustawy o Krajowym Rejestrze Karnym.</p> <p>W konsekwencji dokonano również zmiany w przepisie przejściowym (tj. art. 12 projektu).</p>
10.	Państwowa Inspekcja Pracy	Art. 10 projektu (wersja z dnia 12.10.2022 r.)	<p>Odpowiadając na pismo z dnia 14 października 2022 r., dotyczące nowej wersji projektu <i>ustawy o zmianie ustawy – Kodeks spółek handlowych oraz niektórych innych ustaw (UC123)</i>, procedowanego w związku z implementacją do polskiego prawa krajowego postanowień <i>dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 2019/2121 zmieniającej dyrektywę (UE) 2017/1132 w odniesieniu do transgranicznego przekształcenia, łączenia i podziału spółek</i>, w imieniu Państwowej Inspekcji Pracy podtrzymuję wniosek wyrażony w piśmie z dnia 19 sierpnia 2022 r., znak: GIP-GNL.081.5.2021.4 o wyłączenie Państwowej Inspekcji Pracy z procedury wydawania zaświadczenia o zgodności z prawem połączenia, przekształcenia i podziału transgranicznego spółki, a tym samym wykreślenie z opiniowanego projektu ustawy przepisu art. 10 (dawny art. 5), odnoszącego się do uprawnień Państwowej Inspekcji Pracy.</p> <p>Dodawany w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy przepis art. 15e (art. 10 obecnej wersji projektu), wydaje się być niespójny z przepisami materialnymi, zawartymi w art. 516¹² § 7, art. 550¹⁵ § 6 oraz 580¹³ § 6 ustawy – Kodeks spółek handlowych. Przepis ten przewiduje prawo wnoszenia uwag, w</p>	<p>Uwaga uwzględniona</p> <p>Wobec możliwości zwrócenia się przez sąd rejestrowy do Państwowej Inspekcji Pracy (tj. organu właściwego w sprawach pracowniczych) o opinię w toku procedury wydawania zaświadczenia o zgodności z prawem danej operacji transgranicznej Ministerstwo Sprawiedliwości uwzględnia zastrzeżenia Państwowej Inspekcji Pracy.</p>

		<p>ramach procedury wydawania zaświadczenia o zgodności z prawem połączenia, przekształcenia i podziału transgranicznego w terminie jednego miesiąca od dnia złożenia przez spółkę wniosku o wydanie zaświadczenia. Wniosek o wydanie zaświadczenia składa się do sądu rejestrowego. Organ nie posiada informacji o dniu złożenia przez spółkę wniosku do sądu rejestrowego. Poza tym, wydanie opinii przez organ nie ma charakteru obligatoryjnego (automatycznego), jak w przypadku organu podatkowego. Następuje to wtedy, gdy sąd rejestrowy ma poważne wątpliwości i zwróci się o opinię do właściwych organów w celu zbadania określonego zakresu działalności spółki (np. art. 580¹³ § 6 projektu).</p> <p>Nie jest jasne także w jakich przepisach projektowanej ustawy znajduje odzwierciedlenie stwierdzenie zawarte na stronie 61 i 62 tabeli stanowiącej zestawienie zgłoszonych uwag, że „w sytuacji gdy Państwowa Inspekcja Pracy nie skorzystałaby z uprawnień do składania uwag proponuje się w projekcie, aby sąd rejestrowy np. na skutek uwag zgłoszonych przez pracowników, zgodnie z dodawanym art. 580¹³ § 2 pkt 6 Kodeksu spółek handlowych oraz jego odpowiedników dla połączeń i podziałów transgranicznych, miał dodatkowo możliwość zwrócenia się do Państwowej Inspekcji Pracy o opinię w zakresie zgłoszonych przez pracowników uwag”.</p> <p>Dodatkowo jak wskazywaliśmy nie jest jasne czego konkretnie miałyby dotyczyć opinia organów Państwowej Inspekcji Pracy w kontekście ustawowych zadań Państwowej Inspekcji Pracy. Celem wydania opinii przez właściwy organ (w tym Państwową Inspekcję Pracy), jak wynika z projektu ustawy jest „zbadać określonego zakresu działalności spółki”. Jeśli projektodawca przypisuje określone kompetencje Państwowej Inspekcji Pracy precyzyjnie powinien określić jaki</p>	
--	--	---	--

		<p>jest zakres tych kompetencji.</p> <p>Ponadto nie zostało wyjaśnione jakiego rodzaju uwagi podlegają zgłoszeniu przez Państwową Inspekcję Pracy w procedurze wydawania zaświadczenia o zgodności z prawem połączenia, przekształcenia i podziału transgranicznego spółki.</p> <p>W stanowisku Ministerstwa Sprawiedliwości w tabeli uwag na stronie 62 wskazano, że „...proponowane, orientacyjne wskaźniki dotyczące kwestii pracowniczych, zostały w uzasadnieniu przywołane, zgodnie z wymogami, jakie przewidziane są w dyrektywie 2019/2121”. Jednocześnie, z treści motywu 36 dyrektywy 2019/2121 wynika, że orientacyjne czynniki odnoszące się do cech przedsiębiorstwa w państwie członkowskim, w którym spółka lub spółki mają być zarejestrowane po operacji transgranicznej, w tym w zakresie kwestii pracowniczych: liczbę pracowników, zwyczajowe miejsca pracy pracowników i określonych grup pracowników, liczbę pracowników oddelegowanych w roku poprzedzającym operację transgraniczną w rozumieniu rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 oraz dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady, liczbę pracowników pracujących jednocześnie w więcej niż jednym państwie członkowskim w rozumieniu rozporządzenia (WE) nr 883/2004, które jednoznacznie wskazują, że intencją ustawodawcy jest pozyskanie informacji na temat okoliczności związanych z delegowaniem pracowników do pracy za granicą w ramach usług świadczonych przez spółkę, która uczestniczy w procesie połączenia, przekształcenia i podziału transgranicznego. W tym kontekście wskazywaliśmy już, że Państwowa Inspekcja Pracy nie posiada informacji nt. zaświadczeń o ustawodawstwie dotyczącym zabezpieczenia społecznego</p>	
--	--	---	--

		<p>mającym zastosowanie do osoby uprawnionej (deklaracjach A1), wydanych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych w trybie przepisów rozporządzenia 883/2004 o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego oraz nie ma bezpośredniego dostępu do baz danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Nie gromadzi także informacji na temat liczby pracowników delegowanych do pracy za granicą przez podmioty z siedzibą na terytorium RP. Państwowa Inspekcja Pracy nie dysponuje również informacjami dotyczącymi naruszeń przepisów prawa państwa przyjmującego w obszarze delegowania pracowników. Szczegółowe wyjaśnienia dotyczące kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy w sprawach dotyczących delegowania pracowników w ramach świadczenia usług oraz mechanizmy wymiany informacji z organami właściwymi za granicą stanowiły przedmiot pisma znak: GIP-GNL.081.5.2021.2 z dnia 5 lutego 2021 r., które zostało również przywołane w piśmie znak: GIP-GNL.081.5.2021.2 z dnia 19 sierpnia 2022 r., i na tle proponowanych rozwiązań legislacyjnych nadal zachowują aktualność.</p> <p>Równocześnie, zgodnie ze stanowiskiem Ministerstwa Sprawiedliwości wyrażonym na stronie 64 zestawienia uwag, informacje, które podlegają zgłoszeniu przez Państwową Inspekcję Pracy w procedurze wydawania przez sąd zaświadczenia o zgodności z prawem operacji transgranicznej z udziałem spółki/spółek, mogą dotyczyć wszelkich aspektów związanych z nadużyciami praw pracowniczych w związku z dokonywaniem operacji transgranicznych. Nie ograniczają się one do wskazanych przez Państwową Inspekcję Pracy kwestii związanych z delegowaniem pracowników. Najczęściej źródłem wiedzy nt. potencjalnych naruszeń będą uwagi pracowników składane do sądu rejestrowego”.</p>	
--	--	--	--

			<p>W praktyce działania Państwowej Inspekcji Pracy nadużycia praw pracowniczych w związku z dokonywaniem operacji transgranicznych dotyczą delegowania pracowników. Nie jest jasne zatem jakie innego rodzaju nadużycia ma na myśli ustawodawca, skoro, jak Państwo wskazują, nie mają się one ograniczać do spraw związanych z delegowaniem, a jednocześnie mają być związane z dokonywaniem operacji transgranicznych.</p> <p>Mając na względzie przytoczone powyżej argumenty, w świetle przedstawionych uwag i wątpliwości, zgłoszony uprzednio wniosek o wyłączenie Państwowej Inspekcji Pracy z procedury wydawania zaświadczenia o zgodności z prawem połączenia, przekształcenia i podziału transgranicznego spółki, a tym samym wykreślenie z opiniowanego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks spółek handlowych oraz niektórych innych ustaw (UC123) przepisu art. 10 (dawny art. 5) uznaję za w pełni uzasadniony i proszę o jego uwzględnienie w toku dalszych prac legislacyjnych nad tym projektem.</p>	
--	--	--	---	--