KOMISJA EUROPEJSKA

Bruksela, dnia 17.11.2010
KOM(2010) 676 wersja ostateczna

SPRAWOZDANIE KOMISJI DLA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY

Stosowanie rozporządzenia Rady nr 2157/2001 z dnia 8 października 2001 r. w sprawie statutu spółki europejskiej (SE)

(Tekst mający znaczenie dla EOG)

SEK(2010) 1391

SPRAWOZDANIE KOMISJI DLA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY

Stosowanie rozporządzenia Rady nr 2157/2001 z dnia 8 października 2001 r. w sprawie statutu spółki europejskiej (SE)

(Tekst mający znaczenie dla EOG)

1. WSTĘP

Statut spółki europejskiej („rozporządzenie SE")[1] został przyjęty dnia 8 października 2001 r. po trwających ponad 30 lat negocjacjach w Radzie. Umożliwiał on utworzenie nowej formy prawnej zwanej spółką europejską, w odniesieniu do której stosowany jest również skrót SE od jej łacińskiej nazwy *Societas Europea*. Cele określone w rozporządzeniu SE, zgodnie z jego motywami, dotyczyły między innymi usunięcia przeszkód w tworzeniu grup spółek z różnych państw członkowskich, (…) umożliwienia spółkom o zasięgu europejskim łączenia, a także planowania i przeprowadzania reorganizacji ich działalności w skali całej Wspólnoty i przenoszenia ich siedzib statutowych do innego państwa członkowskiego, przy jednoczesnym zapewnieniu odpowiedniej ochrony interesów akcjonariuszy mniejszościowych i osób trzecich, (…) zapewnienia, by ekonomiczna i prawna jednolitość prowadzenia działalności gospodarczej we Wspólnocie były w jak największym stopniu tożsame, (…) pozwolenia na tworzenie i zarządzanie spółkami o zasięgu europejskim, bez przeszkód wynikających z różnic i ograniczeń w terytorialnym zakresie stosowania krajowego prawa spółek (…) i (…) umożliwienia spółkom o zasięgu europejskim dostosowania ich struktury organizacyjnej i wybrania odpowiedniego systemu ładu korporacyjnego, zapewniającego efektywne zarządzanie, odpowiedni nadzór i zachowanie praw pracowników do uczestnictwa[2].

Rozporządzenie SE uzupełnia dyrektywa Rady 2001/86/WE dotycząca uczestnictwa pracowników w SE („dyrektywa SE"). Termin dostosowania prawodawstwa krajowego do prawodawstwa europejskiego dotyczącego SE został wyznaczony na dzień 8 października 2004 r., ale dotrzymało go jedynie 8 państw członkowskich. Transpozycji dyrektywy SE dokonano we wszystkich państwach członkowskich dopiero na początku 2007 r.

Artykuł 69 rozporządzenia SE zobowiązuje Komisję do przedstawienia pięć lat po wejściu w życie tego rozporządzenia sprawozdania dotyczącego jego stosowania, zawierającego w razie potrzeby propozycje zmian. W celu zebrania niezbędnych danych dotyczących stosowania statutu SE w praktyce Dyrekcja Generalna ds. Rynku Wewnętrznego i Usług Komisji Europejskiej zleciła przeprowadzenie zewnętrznego badania i zasięgnęła opinii zainteresowanych stron podczas konsultacji społecznych i podczas konferencji[3].

---

1 Rozporządzenie Rady (WE) nr 2157/2001 z dnia 8 października 2001 r. w sprawie statutu spółki europejskiej (SE).

2 Motywy 1, 2, 4, 6, 7, 14 i 21 rozporządzenia SE.

3 Badanie zewnętrzne przeprowadzone przez Ernst&Young (zwane dalej „badaniem E&Y"), streszczenie sprawozdania z konsultacji i informacje dotyczące konferencji z dnia 26 maja 2010 r. są dostępne pod adresem: http://ec.europa.eu/internal_market/company/se/index_en.htm.

2. STOSOWANIE STATUTU SE: WYKAZ SE

Na dzień 25 czerwca 2010 r. w państwach członkowskich UE/EOG zarejestrowanych było 595 SE. Liczba spółek europejskich rosła gwałtownie w latach 2004–2008. W 2009 r. powstało mniej spółek europejskich niż w 2008 r., ale w 2010 r. powróciła tendencja wzrostowa. SE zostały zarejestrowane w 21 spośród 30 państw członkowskich UE/EOG, w tym przeważająca większość z nich (około 70 %) w Republice Czeskiej i w Niemczech. W południowoeuropejskich państwach członkowskich, z wyjątkiem Cypru, zarejestrowanych zostało bardzo niewiele SE.

Dokument roboczy służb Komisji uzupełniający niniejsze sprawozdanie zawiera szczegółowe informacje dotyczące wykazu SE i ich cech charakterystycznych, jak również informacje dotyczące prawodawstwa mającego zastosowanie do SE w różnych państwach członkowskich.

3. GŁÓWNE CZYNNIKI I TENDENCJE

3.1. Pozytywne i negatywne czynniki związane z zakładaniem SE

Z informacji przedstawionych przez przedsiębiorstwa wynika, że na ogół decyzja o założeniu lub niezałożeniu SE zależy od konkretnego „przypadku biznesowego", tj. opiera się na szeregu przyczyn istotnych dla danego przedsiębiorstwa w określonej sytuacji. Przyczyny te mogą być różne i dlatego trudno jest wskazać ogólną tendencję, która dotyczyłaby wszystkich przedsiębiorstw. Niektóre powody wydają się jednak mieć na ogół większe znaczenie niż inne, niektóre zaś wydają się być bardziej istotne w niektórych państwach członkowskich i sektorach działalności niż w innych. Niektóre z tych przyczyn, zidentyfikowane przez przedsiębiorstwa jako czynniki pozytywne lub negatywne, zostały przedstawione poniżej.

Europejski wizerunek SE podaje się jako jeden z najważniejszych czynników pozytywnych. Jest on szczególnie atrakcyjny dla przedsiębiorstw, które starają się podkreślić swoje europejskie powiązania lub chcą skorzystać z europejskiej formy prawnej, która jest lepiej znana niż forma prawna istniejąca w ich kraju, w celu penetracji rynków innych państw członkowskich bez konieczności zakładania spółek zależnych za granicą. Europejski wizerunek nie jest jednak równie istotny we wszystkich przypadkach. Jest on określany jako zaleta zwłaszcza dla przedsiębiorstw w małych państwach, państwach wschodnioeuropejskich, w Belgii i w państwach ukierunkowanych na eksport (np. w Niemczech). Z drugiej strony, w niektórych państwach członkowskich i w określonych sektorach uważa się, że marka krajowa lepiej funkcjonuje w obrocie handlowym niż marka europejska.

Ponadnarodowy charakter SE został określony jako potencjalna zaleta w procesie transgranicznego łączenia przedsiębiorstw lub zmian w strukturze grupy (np. przekształcania krajowych spółek zależnych w oddziały spółki dominującej). Pomaga to szczególnie w przezwyciężeniu poczucia narodowej „klęski" towarzyszącego kierownictwu i pracownikom spółki przejmowanej lub wcześniejszych spółek zależnych.

Możliwość przeniesienia siedziby statutowej do innego państwa członkowskiego jest uznawana za kluczowy czynnik i rzeczywistą przewagę komparatywną SE w porównaniu ze spółkami krajowymi. Ze względu na brak dyrektywy dotyczącej transgranicznego przenoszenia siedziby statutowej spółki, SE pozostaje jedyną formą spółki, która pozwala przedsiębiorstwom na przeniesienie swojej siedziby statutowej do dowolnego innego państwa

członkowskiego bez przeprowadzania likwidacji[4]. Zgodnie z uzyskanymi informacjami taka możliwość jest szczególnie atrakcyjna dla spółek holdingowych. Jednak w praktyce tylko ograniczona liczba SE przeniosła swoją siedzibę statutową (49 na dzień 25 czerwca 2010 r.).

Możliwość wykorzystania formy SE jako środka do przeprowadzenia **transgranicznego łączenia spółek** była uznawana za istotny czynnik do czasu wejścia w życie dyrektywy w sprawie transgranicznego łączenia spółek. Ponadto według przedsiębiorstw i doradców prawnych przepisy dotyczące partycypacji pracowników zawarte we wspomnianej dyrektywie są bardziej elastyczne niż te zawarte w statucie SE, choć pogląd ten jest kwestionowany przez organizacje pracownicze.

Część respondentów, którzy wzięli udział w konsultacjach społecznych, wskazała potencjał SE w zakresie **reorganizacji i upraszczania struktury grupy** jako pozytywny czynnik. Zgodnie z uzyskanymi informacjami przekształcenie spółki w SE, włączając w to przekształcenie spółek zależnych w oddziały, jest szczególnie atrakcyjne dla przedsiębiorstw sektora finansowego i ubezpieczeniowego. Wymieniane zalety obejmują istnienie tylko jednego organu nadzorczego (zamiast szeregu organów we wszystkich państwach członkowskich, w których spółka posiada spółki zależne) i łatwiejsze zapewnienie zgodności z wymogami kapitałowymi. Zalety takiej restrukturyzacji w celu przyjęcia formy SE nie są jednak oczywiste (ponieważ takie same korzyści można by osiągnąć poprzez formę spółki krajowej), chyba że rozpatruje się je w połączeniu z innymi zaletami, takimi jak europejski wizerunek, ponadnarodowy charakter SE i możliwość przeniesienia siedziby.

Respondenci, którzy wzięli udział w konsultacjach społecznych, wskazali również na zalety formy SE pod względem finansowania (silniejsza pozycja w negocjacjach z bankami i przy składaniu ofert w ramach wsparcia finansowego UE) oraz na zalety wynikające ze stosowania elastycznych przepisów dotyczących SE w zakresie uczestnictwa pracowników w państwach członkowskich, w których kwestie te są regulowane w ramach bezwzględnie obowiązujących przepisów. W odniesieniu do tej drugiej kwestii, zarówno spółki, jak i związki wskazały, że statut SE daje możliwość: (i) negocjowania modelu uczestnictwa pracownika, dopasowując go tym samym do określonych potrzeb spółki lub grupy, bez konieczności zapewnienia zgodności z wiążącymi przepisami krajowymi; (ii) posiadania grupy przedstawicieli pochodzących z różnych państw członkowskich zamiast przedstawicieli z tylko jednego państwa członkowskiego (może okazać się to pomocne w procesie budowania świadomości pracownika europejskiego i może stanowić zaletę dla grup działających w skali całej Europy); i (iii) zmniejszenia liczby członków rady nadzorczej w celu poprawy efektywności jej funkcjonowania. Zgodnie z uzyskanymi informacjami formę SE stosuje się niekiedy w celu utrzymania tego samego systemu uczestnictwa pracowników niezależnie od zwiększenia siły roboczej przedsiębiorstwa[5].

Za najważniejsze negatywne czynniki związane z *tworzeniem SE* uznano **koszty utworzenia, czasochłonne i złożone procedury i niepewność prawną** w połączeniu z **brakiem ukierunkowania i praktycznego doświadczenia** wśród doradców i właściwych organów publicznych. Dobrze znanymi przykładami potwierdzającymi, że utworzenie SE wiąże się z

---

[4] Statut SE wymaga jednak, by siedziba zarządu została przeniesiona razem z siedzibą statutową, co zmniejsza tę przewagę.

[5] Według informacji dostarczonych przez związki zawodowe, SE w Niemczech zostały w kilku przypadkach utworzone w celu utrzymania takiego samego poziomu uczestnictwa pracowników w radzie nadzorczej, mimo że zgodnie z progiem określonym dla spółki krajowej (500 lub 2 000 pracowników) wymagana byłaby zmiana w zakresie przedstawicielstwa pracowników w radzie.

wysokimi kosztami są Allianz SE i BASF SE, w przypadku których koszy związane z ponownym utworzeniem spółki jako SE wyniosły odpowiednio 95 mln EUR i 5 mln EUR. Abstrahując od tych przypadków, średnie koszty utworzenia w przypadku SE, które wzięły udział w przeprowadzonym badaniu zewnętrznym, wyniosły ok. 784 000 EUR (łącznie z podatkami i kosztami doradztwa prawnego, kosztami tłumaczeń i kosztami rejestracji). Całkowite koszty utworzenia wynoszą od ok. 100 000 EUR do kwot mieszczących się w przedziale 2–4 mln EUR.

Niedostateczna wiedza na temat SE w środowisku przedsiębiorców w UE i spoza UE została wskazana jako najbardziej znaczący problem związany z *funkcjonowaniem SE*. Po ogłoszeniu przyjęcia formy SE kierownictwo jest często zmuszone do inwestowania w wyjaśnianie charakteru SE swoim partnerom biznesowym (klientom, dostawcom, bankom itd.) i pracownikom.

Część przedsiębiorstw, doradców prawnych i stowarzyszeń przedsiębiorców uznaje przepisy dotyczące **uczestnictwa pracowników** za negatywny czynnik, ponieważ ich zdaniem są one złożone, a ich przestrzeganie jest czasochłonne, zwłaszcza w państwach członkowskich, których przepisy krajowe nie przewidują systemu uczestnictwa pracowników. Niekiedy przepisy te uznaje się za nieproporcjonalne, szczególnie jeżeli proces uczestnictwa obejmuje niewielką liczbę pracowników. Wymóg zakończenia negocjacji dotyczących uczestnictwa pracowników przed zarejestrowaniem SE jest również niekiedy wymieniany jako negatywny czynnik, zwłaszcza w odniesieniu do spółek notowanych na rynku regulowanym, dla których kwestia pewności w odniesieniu do procedur i ram czasowych rejestracji jest zasadnicza. Organizacje pracownicze nie podzielają jednak tych opinii.

3.2. Tendencje rozmieszczenia SE

Z przeprowadzonego badania zewnętrznego oraz z relacji uczestników konsultacji i konferencji wynika, że **wielkość spółek krajowych** prawdopodobnie wpływa na rozmieszczenie SE. Uważa się, że zwiększone koszty (w szczególności wysoki minimalny wymóg kapitałowy) i złożoność procesu zakładania SE w porównaniu z zakładaniem spółki akcyjnej stanowią większy problem w przypadku państw członkowskich, w których przedsiębiorstwa krajowe to przeważnie małe i średnie przedsiębiorstwa. Polska, Hiszpania, Portugalia, Grecja i Włochy wymieniane są jako przykłady państw, w których w ten sposób można częściowo wyjaśnić niewielką liczbę SE. Jeden z respondentów, którzy wzięli udział w konsultacjach społecznych, wspomniał również, że zachodzi pozytywna współzależność między liczbą korporacji wielonarodowych a liczbą SE w danym państwie członkowskim.

Wydaje się, że znaczenie ma również **wiedza i świadomość środowiska prawniczego i środowiska przedsiębiorców** odnośnie do formy SE. W przedstawionych opiniach wskazano, że w państwach członkowskich, w których aktywnie promowano formę SE, na przykład w Republice Czeskiej i w Niemczech, jest więcej SE, podczas gdy w państwach członkowskich, takich jak Włochy lub Hiszpania, w których informacje i doradztwo na temat formy SE nie są łatwo dostępne, utworzono bardzo niewielką liczbę SE lub wcale ich nie utworzono. Możliwe, że wystąpił również pozytywny efekt spirali: wzrost liczby SE w państwie członkowskim wzbudził zainteresowanie tą formą prawną innych przedsiębiorstw, co doprowadziło do zakładania następnych SE w tym państwie.

Z przeprowadzonego badania zewnętrznego wynika również, że **późne wdrożenie dyrektywy SE w niektórych państwach członkowskich** mogło mieć wpływ na poziom świadomości i liczbę SE w tych państwach[6].

Kolejną tendencją jest to, że na ogół więcej SE powstaje w **państwach, w których dopuszcza się jedynie system dualistyczny ładu korporacyjnego**, niż w państwach, w których dopuszcza się jedynie system monistyczny; bardzo niewiele SE powstaje w państwach, w których dopuszcza się już oba systemy. Według niektórych respondentów, którzy wzięli udział w konsultacjach społecznych, wybór struktury zarządzania nieznanej w prawie krajowym państwa, w którym zarejestrowana jest SE, może prowadzić do powstania niepewności prawnej lub praktycznych trudności.

Jeżeli chodzi o współzależność między rozmieszczeniem SE w różnych państwach członkowskich a **przepisami krajowymi dotyczącymi partycypacji pracowników**, zdania zainteresowanych stron są podzielone. Podczas gdy z przeprowadzonego badania zewnętrznego i z opinii większości respondentów, którzy wzięli udział w konsultacjach społecznych, wynika zgodnie, że na ogół[7] tendencja taka występuje, organizacje pracownicze i analitycy pracujący w obszarze prawa pracy nie zgadzają się z tą opinią.

Respondenci, którzy wzięli udział w konsultacjach społecznych, wymienili również inne możliwe wyjaśnienia dotyczące rozmieszczenia SE w UE/EOG, w szczególności: (i) elastyczność pewnych aspektów formy SE w porównaniu z krajowymi formami prawnymi; (ii) inna wartość marki europejskiej; (iii) inne koszty założenia i koszty transakcji w przypadku SE; (iv) systemy podatkowe państw członkowskich.

Duża liczba **„gotowych" SE** w niektórych państwach członkowskich, w szczególności w Republice Czeskiej i w Niemczech, również wyjaśnia dużą liczbę SE w tych dwóch państwach członkowskich[8]. Zgodnie z uzyskanymi informacjami tworzenie gotowych SE przez zawodowych usługodawców w tych państwach można wyjaśnić faktem, że system gotowych spółek dostępnych do sprzedaży jest tam powszechnie stosowany[9] i spełnia określone potrzeby biznesowe. Według respondentów, którzy wzięli udział w konsultacjach społecznych, przedsiębiorstwa kupują gotowe SE głównie w celu zaoszczędzenia czasu i kosztów oraz w celu uniknięcia złożonej i niepewnej procedury zakładania spółki. Wielu respondentów wspomniało, że gotowe SE umożliwiają również utworzenie SE bez konieczności spełnienia uciążliwych warunków związanych z elementem transgranicznym[10] lub przechodzenia przez proces negocjacji dotyczących uczestnictwa pracowników. Możliwość uniknięcia trudnych do spełnienia wymogów ma szczególne znaczenie w przypadku mniejszych przedsiębiorstw. Z drugiej strony organizacje pracownicze wyrażają

---

6 W państwach, w których wdrożono dyrektywę SE w 2006 r. lub później (tj. w Słowenii, Grecji, Luksemburgu, Irlandii, Bułgarii, Rumunii), istnieje niewiele SE.

7 Istnieją wyjątki od tej tendencji, szczególnie w Słowenii (0), na Węgrzech (3), w Danii (2) i Szwecji (9) zarejestrowano bardzo małą liczbę SE lub nie zarejestrowano żadnych SE na dzień 25 czerwca 2010 r., mimo że państwa te posiadają stosunkowo obszerne przepisy dotyczące partycypacji pracowników, podczas gdy więcej SE zarejestrowano w Zjednoczonym Królestwie (23) i we Francji (19), mimo że w państwach tych nie ma przepisów dotyczących partycypacji pracowników lub istnieją przepisy o ograniczonym zakresie.

8 W państwach tych występuje jednak również największa liczba SE prowadzących działalność.

9 Inaczej niż we Francji i Włoszech, gdzie, według respondentów biorących udział w konsultacjach społecznych, gotowe spółki nie są tak naprawdę znane lub stosowane.

10 Na przykład w celu uniknięcia konieczności spełnienia wymogu dotyczącego transgraniczności w odniesieniu do każdej spółki zależnej w grupie przekształcającej się w SE.

obawy, że gotowe SE mogą być wykorzystywane w celu ominięcia przepisów dyrektywy SE dotyczących uczestnictwa pracowników. W tym kontekście należy zaznaczyć, że brakuje informacji dotyczących wielu gotowych spółek po ich uaktywnieniu. Częściowo można to wyjaśnić faktem, że roczne sprawozdania finansowe publikuje się wstecznie. Ponadto niektóre przedsiębiorstwa, ze względu na ich małe rozmiary, nie mają obowiązku publikowania dokumentów innych niż skrócone bilanse i informacje dodatkowe do ich sprawozdań finansowych. Z uzyskanych informacji wynika, że w niektórych przypadkach roczne sprawozdania finansowe nie są dostępne w rejestrach przedsiębiorstw bez podania jakiegokolwiek uzasadnienia.

4. PRAKTYCZNE PROBLEMY W ZAKRESIE STOSOWANIA STATUTU SE

Na podstawie informacji uzyskanych podczas konsultacji z zainteresowanymi stronami określono szereg problemów w zakresie stosowania statutu SE zarówno w odniesieniu do tworzenia, jak i funkcjonowania SE. Bardziej szczegółowe wyjaśnienie problemów zidentyfikowanych w wyniku konsultacji z zainteresowanymi stronami przedstawiono w dokumencie roboczym służb Komisji uzupełniającym niniejsze sprawozdanie.

4.1. Utworzenie SE

Pierwotnym celem statutu SE było zapewnienie europejskiej formy dla już istniejących przedsiębiorstw transgranicznych o wystarczającej wielkości bez utrudniania tworzenia SE małym i średnim przedsiębiorstwom. Konferencja i konsultacje społeczne wykazały jednak, że z punktu widzenia przedsiębiorstw, a w szczególności MŚP, obecne warunki tworzenia SE są bardzo uciążliwe. **Koszty założenia, czasochłonne i złożone procedury oraz niepewność prawna związana z procesem tworzenia SE**, w dużej mierze wynikające z braku jednolitości statutu SE i wielu odniesień do prawa krajowego, zaliczają się do najistotniejszych przeszkód zniechęcających przedsiębiorców do ustanawiania SE. Zainteresowane strony jako istotne przeszkody wymieniają również **trudny do spełnienia wymóg dotyczący transgraniczności** (w szczególności wymóg posiadania przez spółki tworzące SE spółki zależnej lub oddziału w innym państwie członkowskim przez co najmniej dwa lata przed utworzeniem SE), **ograniczone metody tworzenia** SE i **wysoki minimalny wymóg kapitałowy**.

Jeżeli chodzi o **ograniczone metody tworzenia**, uczestnicy konferencji i konsultacji wśród obszarów wymagających potencjalnie dostosowań wymieniali w szczególności brak możliwości tworzenia SE bezpośrednio przez spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w drodze transgranicznego łączenia się spółek lub przekształcania się spółek oraz brak możliwości tworzenia SE w drodze podziału spółek. Możliwość zezwolenia na zakładanie SE poprzez podział wiąże się z kwestią **poszerzenia koncepcji łączenia się spółek w art. 17 ust. 2 rozporządzenia SE** (por. art. 69 lit. b)). Jeden z respondentów biorących udział w konsultacjach stwierdził, że podział spółki jest oczywistym instrumentem stosowanym w przypadku restrukturyzacji zarówno w obrębie jednego państwa członkowskiego, jak i w wymiarze ponadgranicznym, oraz że podział transgraniczny, w ramach którego mogłaby powstać SE, byłby łatwiejszym i mniej czasochłonnym rozwiązaniem niż istniejące obecnie alternatywy[11]. Uważa się również, że pomimo faktu, iż nie istnieją żadne przepisy prawa na

[11] Alternatywami są: (i) krajowy podział spółki i późniejsze transgraniczne połączenie się spółek, które można przeprowadzić na podstawie rozporządzenia SE lub dyrektywy 2005/56/WE, a następnie – jeżeli transgraniczne łączenie się spółek przeprowadza się na podstawie dyrektywy 2005/56/WE –

szczeblu UE dotyczące podziałów transgranicznych, orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości w sprawie *Sevic Systems AG* nr C-411/03 umożliwiło już przeprowadzenie podziału transgranicznego w przypadkach, w których zaangażowane spółki podlegają prawu różnych państw członkowskich. Z drugiej strony z przeprowadzonego badania zewnętrznego wynika, że zezwolenie na założenie SE poprzez podział prowadziłoby do dalszego podziału jednostki gospodarczej i prawnej danej grupy przedsiębiorstw, a nie do uproszczenia struktury grupy[12].

Zdaniem niektórych zainteresowanych stron (przedsiębiorstw, w tym SE, doradców prawnych i stowarzyszeń przedsiębiorców) przestrzeganie **zasad dotyczących SE w odniesieniu do uczestnictwa pracowników**, w szczególności procedury negocjacji związanej z zakładaniem SE, jest złożone i czasochłonne. W opinii związków zawodowych negocjacje te nie stanowią jednak obciążenia, tylko są niezbędnym mechanizmem umożliwiającym prowadzenie właściwego dialogu między kierownictwem a pracownikami przedsiębiorstwa. Z drugiej strony przedstawiciele związków wyrażają obawę, że zasady dotyczące SE nie są w pełni dostosowane do wszystkich sytuacji. W szczególności, statut SE nie zawiera wyraźnych przepisów dotyczących możliwości rejestracji gotowych SE, biorąc pod uwagę fakt, że w przypadku takich SE nie mają miejsca żadne negocjacje w sprawie uczestnictwa pracowników, w związku z tym, że ani SE, ani uczestniczące spółki nie posiadają pracowników w czasie tworzenia SE.

4.2. Funkcjonowanie SE

Wielu respondentów uczestniczących w konsultacjach społecznych uważa, że wymóg, aby **siedziba statutowa i siedziba zarządu SE znajdowały się w tym samym państwie członkowskim** (lub, w przypadku niektórych państw członkowskich, w tym samym miejscu), w praktyce stanowi przeszkodę[13]. W statucie przewidziano poważne sankcje (likwidację) dla SE, które nie postępują zgodnie z tym wymogiem. Od czasu przyjęcia statutu SE nastąpiły istotne zmiany, które wpłynęły na zmianę podejścia do kwestii siedziby spółek. W szczególności orzecznictwo Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości utorowało drogę do przyjęcia zasady rozdziału siedziby statutowej i siedziby zarządu na terytorium Unii Europejskiej[14]. Ponadto według niektórych zainteresowanych stron we współczesnym świecie, w którym trudno jest ustalić lokalizację głównej siedziby międzynarodowego przedsiębiorstwa, miejsca podejmowania wszystkich strategicznych decyzji, istniejąca zasada dotycząca siedzib spółek jest trudna do zastosowania w praktyce. Zasada, zgodnie z którą mające zastosowanie prawo spółek określone jest przez prawo obowiązujące w państwie, w którym znajduje się siedziba statutowa SE, jest jasno sformułowana i prosta w interpretacji. Ponadto możliwość oddzielenia siedziby statutowej od siedziby zarządu SE mogłaby być przydatnym narzędziem służącym uproszczeniu struktury grupy[15], które przyczyniłoby się do

---

przekształcenie spółki przejmującej w SE albo (ii) krajowy podział spółki, po którym następuje przekształcenie spółki przejmującej w SE i późniejsze przeniesienie siedziby statutowej SE.

12 Ponadto żaden z przedstawicieli SE pytanych przez wykonawcę badania zewnętrznego i żaden z respondentów biorących udział w konsultacjach nie wskazał ograniczonych metod powoływania SE jako czynnika negatywnego.

13 Por. art. 69 lit. a) rozporządzenia SE.

14 Zob. sprawy *Centros* (C 212/97), *Überseering* (C 208/00), *Inspire Art* (C 167/01), *SEVIC* (C 411/03) i *Cartesio* (C 210/06).

15 SE mogłaby zarejestrować swoje spółki zależne w jednym państwie członkowskim, dzięki czemu w odniesieniu do całej grupy można byłoby stosować przepisy jednego systemu prawa spółek, podczas gdy siedziby zarządów każdej spółki zależnej znajdowałyby się w innych państwach członkowskich, w których prowadzono by faktyczną działalność.

większej zbieżności miedzy jednostką gospodarczą a jednostką prawną w ramach grup kapitałowych w UE. Wyniki badania zewnętrznego przemawiają za takim rozdziałem. Potwierdzają to opinie przedsiębiorstw, ale przeciwne takiemu rozwiązaniu są inne zainteresowane strony, takie jak niektóre państwa członkowskie i związki zawodowe. Obawiają się one między innymi, że możliwość oddzielenia siedziby statutowej od siedziby zarządu utrudniłaby stosowanie kontroli podatkowej ze względu na brak przejrzystości informacji na temat spółek zarejestrowanych w innych państwach członkowskich.

Niektórzy z respondentów uczestniczących w konsultacjach społecznych wskazali, że różnice w przepisach krajowych dotyczących procesu przenoszenia siedziby statutowej SE oraz uciążliwe i niejasne przepisy dotyczące wewnętrznej organizacji SE powodują wiele problemów natury praktycznej. Według uczestników konferencji statut SE powinien zapewniać założycielom i akcjonariuszom większą elastyczność w zakresie wewnętrznej organizacji SE, nawet jeżeli elastyczności takiej nie mają spółki krajowe działające w państwie członkowskim, w którym zarejestrowana jest SE[16]. Przyczyniłoby się to również do zmniejszenia liczby odwołań do przepisów krajowych. Ponieważ rozwiązanie takie postawiłoby jednak SE w bezpośredniej konkurencji z krajowymi formami prawnymi spółek, wyrażono wątpliwość co do możliwości osiągnięcia porozumienia politycznego w związku z tą kwestią.

Wiele zainteresowanych stron zwróciło uwagę na szereg problemów interpretacyjnych w zakresie zawartego w statucie SE przepisu dotyczącego **przekształcenia istniejącej SE w spółkę krajową**.

Wielu respondentów uczestniczących w konsultacjach społecznych i przedstawicieli związków zawodowych na konferencji wspomniało o braku przejrzystych przepisów dotyczących uczestnictwa pracowników po **uaktywnieniu gotowej SE** lub po wprowadzeniu zmian strukturalnych po utworzeniu SE. Zdaniem związków zawodowych prowadzi to do ryzyka obchodzenia przepisów dotyczących uczestnictwa pracowników.

W art. 69 lit. c) statutu SE na Komisję nałożono obowiązek przeanalizowania stosowności wprowadzenia zmian do klauzuli właściwości miejscowej sądu w art. 8 ust. 16 statutu SE w świetle jakichkolwiek przyszłych zmian w prawie europejskim lub krajowym w dziedzinie objętej konwencją brukselską z 1968 r. („konwencją”)[17]. Klauzulę dotyczącą wprowadzenia zmian dodano w celu uwzględnienia wszelkich niezbędnych zmian w przepisach związanych z jurysdykcją po przyjęciu rozporządzenia Rady (WE) nr 44/2001 z dnia 22 grudnia 2000 r. („rozporządzenia Bruksela I”), którym zastąpiono konwencję. Było to konieczne, ponieważ rozporządzenie Bruksela I, które było przedmiotem dyskusji w tym samym czasie co rozporządzenie SE, przyjęto już po zakończeniu dyskusji na temat statutu SE. Zgodnie z art. 8 ust. 16 statutu SE po przeniesieniu siedziby statutowej do innego państwa członkowskiego, w odniesieniu do spraw sprzed przeniesienia SE może nadal być uznawana za mającą siedzibę statutową w państwie członkowskim, w którym ją zarejestrowano przed przeniesieniem. Przepis ten pozwala na wszczynanie postępowań w związku z działaniami SE rozpoczętymi przed przeniesieniem w państwie członkowskim, w którym SE była wówczas zarejestrowana. Należy go rozpatrywać w związku z przepisami dotyczącymi jurysdykcji, w szczególności z art. 2 i art. 60 rozporządzenia Bruksela I, dopuszczającymi wszczynanie postępowań przeciwko spółce między innymi przed sądami w państwie członkowskim, w którym znajduje

[16] Por. art. 69 lit. d) rozporządzenia SE.

[17] Konwencja z dnia 27 września 1968 r. o jurysdykcji i wykonywaniu orzeczeń sądowych w sprawach cywilnych i handlowych.

się siedziba statutowa spółki. W art. 8 ust. 16 poszerzono więc zakres jurysdykcji odnośnie do postępowań przeciwko SE w porównaniu z zakresem dotyczącym innych rodzajów spółek przewidzianym w rozporządzeniu Bruksela I. Z posiadanych przez Komisję informacji wynika, że przepisu zawartego w art. 8 ust. 16 nie stosowano jeszcze w praktyce. Ponadto wątpliwe jest, aby przepis ten w znaczący sposób uzupełniał istniejące przepisy dotyczące jurysdykcji zawarte w rozporządzeniu Bruksela I, zezwalające już na wszczynanie postępowań przed sądami w państwie członkowskim, w którym na przykład wykonywana jest umowa lub w którym spowodowano lub poniesiono szkody. Komisja nie widzi jednak powodu, aby na tym etapie wprowadzać zmiany w obowiązujących przepisach.

5. OBCIĄŻENIA ADMINISTRACYJNE

Centrum Studiów nad Polityką Europejską (Centre for European Policy Studies) dokonało pomiaru[18] obciążeń administracyjnych związanych z rozporządzeniem SE. Obciążenia administracyjne wynikające z rozporządzenia SE wyceniono na 5,2 mln EUR rocznie, co stanowi 0,04 % kwoty 12,1 mld EUR, na jaką wyceniono obciążenia administracyjne w obszarze obejmującym roczne sprawozdanie finansowe / prawo spółek w lutym 2009 r.[19]. Należy jednak zauważyć, że obciążenia administracyjne uwzględniają koszty administracyjne związane z wszelkimi obowiązkami informacyjnymi niezależnie od tego, czy wymogi te są konieczne dla ochrony uzasadnionych interesów akcjonariuszy. Grupa Wysokiego Szczebla Niezależnych Partnerów ds. Obciążeń Administracyjnych[20] podkreśla, że wszelkie przyszłe zmiany w statucie SE powinny uwzględniać również aspekt związany ze zmniejszeniem obciążeń administracyjnych. Grupa sugeruje w szczególności rozpatrzenie możliwości ograniczenia obowiązków informacyjnych związanych ze sprawozdawczością, publikowaniem informacji, korzystaniem z usług niezależnych ekspertów oraz wymogów związanych z organizacją zgromadzeń[21].

6. WNIOSEK

Z przeprowadzonego badania zewnętrznego wynika, że pierwotne cele statutu SE zostały do pewnego stopnia osiągnięte, ale sytuacja mogłaby jeszcze ulec poprawie.

Ustanowienie spółki europejskiej umożliwiło spółkom o zasięgu europejskim przeniesienie ich siedziby statutowej za granicę, sprawniejszą reorganizację i restrukturyzację oraz wybór spośród różnych struktur zarządzania, zapewniając jednocześnie utrzymanie praw pracowników do uczestnictwa i ochronę interesów akcjonariuszy mniejszościowych i osób trzecich. Europejski wizerunek i ponadnarodowy charakter SE to kolejne zalety tej formy spółki.

Sześcioletnie doświadczenie w zakresie stosowania rozporządzenia SE pokazuje jednak, że wiąże się z nim wiele problemów natury praktycznej. W statucie SE nie przewidziano jednolitej formy SE obowiązującej na terenie całej Unii Europejskiej, tylko 27 różnych

---

18 http://ec.europa.eu/enterprise/policies/better-regulation/files/abst09_ceps_extension_en.pdf.

19 Pomiar ten oparto na 8 dyrektywach stwarzających największe obciążenia w tym obszarze. Zob. http://ec.europa.eu/enterprise/policies/better-regulation/files/abst09_companylaw_en.pdf.

20 Grupę Wysokiego Szczebla powołano jako organ doradczy Komisji Europejskiej w związku z Programem działań na rzecz zmniejszenia obciążeń administracyjnych w UE, zob. decyzja Komisji C(2007) 4063 z dnia 31.8.2007 r., art. 2.

21 Opinia Grupy Wysokiego Szczebla z dnia 20 maja 2010 r., pkt 30.

rodzajów SE. W statucie znajdują się liczne odniesienia do prawa krajowego i nie ma pewności co do skutku prawnego bezpośrednio stosowanego prawa ani co do jego nachodzenia się z prawem krajowym. Ponadto nierówne rozmieszczenie SE w Unii Europejskiej wskazuje na to, że statut nie jest dostosowany do sytuacji spółek we wszystkich państwach członkowskich.

Rozważając wprowadzenie zmian do statutu SE w celu rozwiązania problemów praktycznych zidentyfikowanych przez różne zainteresowane strony, należy wziąć pod uwagę fakt, że statut SE jest wynikiem trudnego kompromisu osiągniętego po długich negocjacjach. Obecnie Komisja rozważa możliwe zmiany statutu SE, aby w razie potrzeby przedstawić wnioski w 2012 r. Wszelkie zaproponowane zmiany należałoby wprowadzić równolegle z wszelkimi ewentualnymi zmianami dyrektywy SE, co wymagałoby przeprowadzenia konsultacji z partnerami społecznymi zgodnie z art. 154 Traktatu. Ogólniej rzecz ujmując, wszelkie działania następcze zaproponowane przez Komisję w związku z niniejszym sprawozdaniem podlegałyby zasadom lepszego stanowienia prawa, w tym również ocenie skutków.