

*Autor:* [Dr. Igor Stenzel](#)

Inwestycje w Niemczech: Praktyczny Przewodnik dla polskich inwestorów – Część 4

**Osobliwości niemieckiego prawa:  
partycypacja pracownicza**

Jedną z podstawowych decyzji, które musi podjąć podbijający niemiecki rynek polski inwestor, jest wybór formy prawnej rozpoczynanej działalności. Przedstawione w poprzednich wpisach poszczególne struktury, występujące w niemieckiej praktyce gospodarczej – od GmbH, przez KG oraz GmbH & Co. KG, aż po UG – warte są gruntownego rozważenia ze względu na liczne elastyczne rozwiązania, odpowiednie dla indywidualnych potrzeb inwestora.

Obok charakterystycznych cech poszczególnych form prawnych, niemiecki system prawny reguluje także określone osobliwości, na które należy zwrócić uwagę przy wyborze formy prawnej, a także przy dokonywaniu przejęcia zagranicznej spółki w przyjętej przez nią strukturze. Instytucją szczególnie interesująca z punktu widzenia polskiego inwestora, gdyż nieobecna w polskim systemie prawnym, jest partycypacja pracownicza.

**Partycypacja pracownicza – unikalny system uwzględniania pracowników**

Niemiecki system współdecydowania pracowników w przedsiębiorstwie jest jedyny w swoim rodzaju w skali światowej. Pod terminem tym należy rozumieć prawo do uczestnictwa pracowników w podejmowaniu decyzji w zakresie działalności przedsiębiorstwa. System partycypacji pracowniczej reguluje czy oraz na jakich warunkach pracownicy niemieckiego przedsiębiorstwa powinni posiadać prawo współdecydowania w radzie nadzorczej spółki. Zasada współdziałania pracowników reguluje również, które decyzje biznesowe mają być podejmowane przez ustanowioną przy zachowaniu tych warunków radę nadzorczą.

### **Kiedy firma musi wdrożyć system współdecydowania pracowników?**

Obowiązek wdrożenia zasad partycypacji pracowniczej, a wraz z nim obowiązek ustanowienia rady nadzorczej aktualizuje się w przypadku spełnienia określonych przesłanek. W pierwszej kolejności spółka musi być ustanowioną według prawa niemieckiego spółką kapitałową, a więc spółką akcyjną (*Aktiengesellschaft, AG*), komandytowo-akcyjną (*Kommanditgesellschaft auf Aktien, KGaA*), bądź spółką z ograniczoną odpowiedzialnością (a więc *Gesellschaft mit beschränkter Haftung, GmbH*), a także jej młodszą siostrą – spółką przedsiębiorców o ograniczonej odpowiedzialności (*Unternehmergeellschaft [haftungsbeschränkt], UG*). Kolejną przesłanką jest przekroczenie ustalonych progów w odniesieniu do ilości zatrudnianych pracowników: w zależności od ilości zatrudnianych pracowników, stosunek udziału ich przedstawicieli w składzie rady nadzorczej jest inny – w przypadku zatrudniania powyżej 500 pracowników, powinien on wynosić jedną trzecią członków, natomiast przy liczbie pracowników powyżej 2 000 – aż połowę członków organu nadzorczego.

W przypadku spełnienia wskazanych przesłanek, w spółce aktualizuje się obowiązek wdrożenia zasad partycypacji pracowniczej: powstaje obowiązek ustanowienia rady nadzorczej, w której skład wchodzi przedstawiciele pracowników, dopuszczeni w tej formie do współdecydowania w firmie. Określone decyzje biznesowe będą wówczas wymagały zgody rady nadzorczej, a więc będą podejmowane przy współudziale pracowników.

### **Współudział pracowników z perspektywy polskiego prawa**

Dla porównania: jaka jest sytuacja pracowników w Polsce w kwestii ich współdecydowania o firmie? W pierwszej kolejności można wskazać na wynikający z ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji obowiązek powołania rady pracowników (nie zaś rady nadzorczej, jak w przypadku niemieckiego prawa), jeśli przedsiębiorstwo zatrudnia co najmniej 50 pracowników. Wyjątkami w tej kwestii są określone przedsiębiorstwa państwowe, mieszane, jak również instytucje filmowe.

Tymczasem partycypacja pracownicza w ramach rad nadzorczych istnieje tylko w odniesieniu do przedsiębiorstw państwowych, które zostały sprywatyzowane. W spółkach kapitałowych prawa prywatnego taki obowiązek w Polsce nie istnieje. W ten sposób prawo pracowników do współdecydowania w przedsiębiorstwie według polskiego prawa odróżnia się zasadniczo od tego typu uprawnień w Niemczech. Tych różnic musi być świadomy polski inwestor przed wejściem na niemiecki rynek.

## **Partycypacja pracownicza w niemieckiej praktyce**

Jednak również w Niemczech istnieją możliwości odpowiedniego strukturyzowania przedsiębiorstwa, które powinny zostać zbadane i wykorzystane możliwie przed zaktualizowaniem się obowiązku wdrożenia zasad partycypacji pracowniczej. Z perspektywy wyboru właściwej formy prawnej pierwszy wniosek jest oczywisty: współdecydowania pracowników uniknie się przy przyjęciu struktury spółki osobowej, jak chociażby niemieckiej spółki jawnej (*offene Handelsgesellschaft, OHG*), czy też spółki komandytowej. Nie jest to jednak opcja optymalna z perspektywy braku ograniczenia odpowiedzialności wspólników: w przypadku spółki jawnej wszyscy wspólnicy odpowiadają osobiście oraz w sposób nieograniczony za zobowiązania spółki, natomiast w ramach struktury spółki komandytowej taka odpowiedzialność aktualizuje się wobec komplementariusza, a więc wspólnika ponoszącego osobistą odpowiedzialność, natomiast każda spółka komandytowa musi posiadać przynajmniej jednego odpowiadającego w ten sposób wspólnika. Inaczej wygląda sytuacja w przypadku spółki komandytowej, której jedynym komplementariuszem zostaje ustanowiona spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (GmbH), tworząc w ten sposób strukturę GmbH & Co. KG.

Jak się ma jednak kwestia partycypacji pracowniczej przy wyborze formy GmbH & Co. KG? Sytuacja KG, jako spółki osobowej, wygląda następująco: zasadniczo KG nie podlega obowiązkowi wdrażania wskazanego systemu, niezależnie od tego, ile zatrudnia pracowników, podczas gdy będąca komplementariuszem GmbH nie zatrudnia własnych pracowników, tak więc w jej przypadku nie zostały osiągnięte wymagane progi. Jednakże prawo niemieckie zna niewiele zasad, od których nie ma wyjątku. I tak, sytuacja wygląda inaczej, jeśli jedynym komplementariuszem spółki komandytowej ma formę prawną spółki kapitałowej – jak to jest w przypadku GmbH & Co. KG. Wówczas, w szczególnych okolicznościach, obowiązek wdrożenia zasad partycypacji pracowniczej może się jednak zaktualizować. Stanie się w tak w przypadku, gdy spełnione zostaną trzy przesłanki:

Po pierwsze, pracownicy obu spółek będą liczeni łącznie w celu ustalenia osiągnięcia ustawowych progów: aby zaktualizowało się prawo współdecydowania pracowników, GmbH oraz KG muszą zatrudniać łącznie więcej niż 2000 pracowników. Po drugie, GmbH i KG musi być kontrolowana przez tych samych wspólników, co w przypadku formy prawnej GmbH & Co. KG stanowi zasadniczo regułę. Po trzecie, GmbH nie może ani prowadzić własnej działalności gospodarczej, ani też zatrudniać więcej niż 500 pracowników. W przypadku spełnienia wszystkich trzech przesłanek przy formie prawnej GmbH & Co. KG, pracownicy spółki komandytowej zostaną potraktowani jako pracownicy będącej komplementariuszem GmbH dla celów realizacji zasad partycypacji pracowniczej: w ten sposób spełnione zostaną

przesłanki niezbędne dla aktualizacji prawa współdecydowania w stosunku połowicznym i powstaje obowiązek utworzenia w spółce rady nadzorczej. Jednocześnie jednak w spółce

GmbH & Co. KG nie zaktualizuje się obowiązek powołania rady nadzorczej, której skład w jednej trzeciej stanowi reprezentację pracowników, w przypadku liczby zatrudnianych pracowników przekraczającej 500, ale mniejszej niż 2000.

### **Sp. z o.o. & Co. KG?**

Wskazane reguły znajdują zastosowanie wyłącznie w sytuacji, gdy komplementariuszem KG będzie niemiecka GmbH. Sytuacja będzie inna w odniesieniu do niemieckiej spółki komandytowej, której komplementariuszem będzie zagraniczna spółka, na przykład polska spółka z ograniczoną odpowiedzialnością. Jest tak dlatego, gdyż reguły partycypacji pracowniczej obowiązują niemieckie spółki kapitałowe, nie zaś zagraniczne spółki. Przykładowo, w przypadku formy prawnej Sp. z o.o. & Co. KG, niezależnie od ilości zatrudnianych w Niemczech pracowników, zgodnie z aktualnym stanem prawnym oraz orzecznictwem obowiązek przestrzegania zasad partycypacji pracowniczej nie zaktualizuje się. Wynika to z faktu, że prawo niemieckie może nałożyć podobny obowiązek jedynie na niemieckie spółki kapitałowe, ale nie na zagraniczne formy prawne, jak na przykład sp. z o.o.. Nie ma tutaj również znaczenia, gdzie zatrudnieni są pracownicy, czy też gdzie faktycznie wykonują swoje obowiązki.

Inną natomiast kwestią jest to, czy takie mieszane formy uda się przeforsować przy okazji tworzenia joint venture i czy taka decyzja ma sens z punktu widzenia wprowadzania spółki na obcy rynek. Takie mieszanie dwóch jurysdykcji może bowiem prowadzić do niepewności wśród potencjalnych partnerów kontraktowych, jak również do zwiększonego nakładu na doradztwo prawne oraz podatkowe. Jednocześnie jednak w przypadku przewagi zalet takiego rozwiązania, forma taka stanowi z pewnością opcję, która w praktyce może wzbudzać zainteresowanie.

### **Podsumowanie**

Niemiecki system w odniesieniu do partycypacji pracowniczej znacznie różni się od systemu polskiego. Takie rozwiązanie w niemieckim prawie gwarantuje pracownikom znacznie więcej możliwości wykonywania prawa współdecydowania o aktywności przedsiębiorstwa.

Każdy polski inwestor, planujący aktywność na niemieckim rynku, musi brać pod uwagę obowiązek wdrożenia zasad partycypacji pracowniczej oraz gruntownie rozważyć wszystkie

możliwości, które przedstawiają poszczególne formy prawne. Wybór mieszanej polsko-niemieckiej formy prawnej w postaci Sp. z o.o. & Co. KG stanowi jedną z takich możliwości.

*Powyższy wpis stanowi czwartą część z naszej serii "Praktyczny przewodnik dla polskiego inwestora w Niemczech". Prezentowane w niej będą praktyczne aspekty wejścia przez polskiego przedsiębiorcę na niemiecki rynek. Dotychczas ukazały się wpisy, które przybliżyły polskiemu inwestorowi niemieckie formy prawne – [GmbH](#), a także jej ciekawe alternatywy: [KG](#), [GmbH & Co. KG](#) oraz [UG](#).*