



# MONITOR POLSKI

DZIENNIK URZĘDOWY RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

---

Warszawa, dnia 18 stycznia 2013 r.

Poz. 24

## UCHWAŁA SEJMU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

z dnia 4 stycznia 2013 r.

### **w sprawie uznania projektu dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów niewykonawczych spółek, których akcje są notowane na giełdzie i odnośnych środków za niezgodny z zasadą pomocniczości**

Sejm Rzeczypospolitej Polskiej, na podstawie art. 148cc Regulaminu Sejmu, stwierdza, że projekt dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów niewykonawczych spółek, których akcje są notowane na giełdzie i odnośnych środków (COM(2012) 614 final) nie jest zgodny z zasadą pomocniczości, o której mowa w art. 5 ust. 3 Traktatu o Unii Europejskiej. Projekt ten narusza zasadę pomocniczości, ponieważ proponowana dyrektywa nie zapewnia osiągnięcia celów zamierzonego działania na poziomie Unii w sposób lepszy niż działania podejmowane na poziomie krajowym. Uzasadniona opinia zawierająca powody, dla których Sejm uznaje, że projekt nie jest zgodny z zasadą pomocniczości, stanowi załącznik do uchwały.

Marszałek Sejmu: *E. Kopacz*

Załącznik do uchwały Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej  
z dnia 4 stycznia 2013 r. (poz. 24)

### **UZASADNIONA OPINIA SEJMU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ Z DNIA 4 STYCZNIA 2013 R. ZAWIERAJĄCA POWODY, DLA KTÓRYCH SEJM UZNAJE, ŻE PROJEKT DYREKTYWY PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY W SPRAWIE POPRAWY RÓWNOWAGI PŁCI WŚRÓD DYREKTORÓW NIEWYKONAWCZYCH SPÓŁEK, KTÓRYCH AKCJE SĄ NOTOWANE NA GIEŁDZIE I ODNOŚNYCH ŚRODKÓW NIE JEST ZGODNY Z ZASADĄ POMOCNICZOŚCI**

Sejm Rzeczypospolitej Polskiej stwierdza, że projekt dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów niewykonawczych spółek, których akcje są notowane na giełdzie i odnośnych środków (COM(2012) 614 final) nie jest zgodny z zasadą pomocniczości, o której mowa w art. 5 ust. 3 Traktatu o Unii Europejskiej (TUE). Projekt ten narusza zasadę pomocniczości, ponieważ proponowana dyrektywa nie zapewnia osiągnięcia celów zamierzonego działania na poziomie Unii w sposób lepszy niż działania podejmowane na poziomie krajowym.

Celem dyrektywy jest zapewnienie bardziej zrównoważonej reprezentacji mężczyzn i kobiet wśród dyrektorów niewykonawczych spółek giełdowych poprzez ustanowienie środków w celu przyspieszenia postępu w osiągnięciu równowagi płci (art. 1 projektu). W ocenie Sejmu projekt nie realizuje tego celu „lepiej” – w rozumieniu art. 5 ust. 3 TUE oraz art. 5 Protokołu (nr 2) w sprawie stosowania zasad pomocniczości i proporcjonalności, załączonego do TUE oraz Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE) – niż państwa członkowskie działające obecnie w oparciu o przepisy krajowe.

Uzasadniając konieczność wprowadzenia środków przewidzianych w projekcie, Komisja Europejska wskazuje niedostateczną reprezentację kobiet w organach spółek giełdowych poszczególnych państw członkowskich oraz fakt braku istotnej poprawy tego stanu rzeczy pomimo środków stosowanych dotychczas przez poszczególne państwa członkowskie. Sejm zwraca uwagę, że stan nierównowagi płci w organach spółek postrzegany jest przez Komisję jedynie przez pryzmat procentowo określonej liczby kobiet, które zajmują obecnie stanowiska w organach największych spółek giełdowych. Komisja nie

przedstawiła jakiegokolwiek analizy tego zjawiska pod kątem jego przyczyn w poszczególnych państwach członkowskich. Bardziej miarodajne w tym zakresie byłoby np. porównanie liczby kobiet, które ubiegały się w poszczególnych państwach członkowskich o najwyższe stanowiska w spółkach i które ostatecznie zostały na nie wybrane. Pozwoliłoby to lepiej zidentyfikować źródła problemu w poszczególnych państwach członkowskich, które nie muszą być jednorodne. Brak stosownej analizy we wskazanym zakresie nie pozwala na weryfikację głównego założenia, które legło u podstaw projektu, a mianowicie, że przeszkodą w osiągnięciu większego zróżnicowania płci wśród członków organów spółek stanowi brak przejrzystości procedur rekrutacji i kryteriów kwalifikacji na te stanowiska. Brak takiej analizy oznacza również, że wprowadzenie jednolitego w całej UE środka wiążącego w postaci „parytetu” może okazać się jedynie sztucznym działaniem, a nie sposobem na dokonanie rzeczywistej i efektywnej zmiany istniejącej sytuacji. W ocenie Sejmu, zaproponowane przepisy nie są w stanie sprostać zakładanemu celowi, jaki deklaruje projektodawca: większej jakości procesu decyzyjnego i większemu wzrostowi gospodarczemu w UE (motywy 8 i 9 preambuły). Nie znając źródła problemu, nie można nawet stwierdzić, czy proponowany sposób jego rozwiązania może w ogóle być skuteczny.

Należy zwrócić uwagę, że dotychczas problematyka katalogu, kompetencji oraz zasad powoływania i odwoływania organów spółek akcyjnych nie została ujednoczona w ramach UE. Nawet w kwestii tak zasadniczej jak model zarządzania spółką (monistyczny albo dualistyczny) porządku prawnego państw członkowskich UE charakteryzuje duże zróżnicowanie. Jeśli podstawowa kwestia, jaką jest powoływanie w spółce dyrektorów niewykonawczych albo rady nadzorczej, nie stanowi bariery dla rozwoju rynku wewnętrznego, to tym bardziej barierą taką nie mogą być regulacje dotyczące partycypacji kobiet w tych organach. W opiniowanym dokumencie nie przywołano danych uzasadniających twierdzenie, że brak regulacji dotyczących równości płci w negatywny sposób wpływa na decyzje inwestorów dotyczące nabycia akcji spółki, nie jest też jasne, w jaki sposób proponowane w dyrektywie rozwiązania „poprawią wyniki spółek”. Brak jest też przesłanek świadczących o negatywnym wpływie braku regulacji dotyczących parytetów w organach spółek na funkcjonowanie rynku wewnętrznego.

Również ustanowienie wymogu co najmniej 40% reprezentacji kobiet jedynie w odniesieniu do stanowisk dyrektorów niewykonawczych nie jest zgodne z zasadą pomocniczości. W uzasadnieniu wskazano, że „we wniosku nie ustanowiono wiążącego celu w odniesieniu do członków organów spółek pełniących funkcje wykonawcze ze względu na zwiększoną potrzebę posiadania przez nich specjalistycznej wiedzy branżowej oraz doświadczenia w codziennym zarządzaniu spółką” (pkt 2 uzasadnienia – Wyniki konsultacji z zainteresowanymi stronami oraz oceny skutków. Ocena skutków, ostatni akapit, zdanie drugie). Proponowane rozwiązania promują kobiety jedynie w zakresie pełnienia funkcji wymagających mniejszej wiedzy specjalistycznej oraz mniejszego doświadczenia w zarządzaniu, co jeszcze bardziej przyczynia się do utrwalania istniejących stereotypów, a nie ich zacierania. W efekcie może to doprowadzić do skutków odwrotnych niż zakładane, tj. do ugruntowania niechęci w powierzaniu kobietom funkcji dyrektorów wykonawczych.

W ocenie Sejmu, projekt narusza również zasadę proporcjonalności. Jak twierdzi Komisja Europejska, niedostateczna reprezentacja kobiet w organach spółek jest w głównej mierze wynikiem braku przejrzystości procedur rekrutacji i kryteriów kwalifikacji na te stanowiska. W takim razie, dla osiągnięcia celu dyrektywy wystarczy przyjęcie na poziomie UE środków służących jedynie obiektywizacji kryteriów wyboru członków organów spółek, bez potrzeby ustalania wiążących parytetów.

Sejm zwraca również uwagę na naruszenie zasady przyznania. Zgodnie z art. 5 ust. 2 TUE, Unia Europejska działa wyłącznie w granicach kompetencji przyznanych jej przez państwa członkowskie w Traktatach dla osiągnięcia określonych w nich celów. Wszelkie kompetencje nieprzyznane Unii w Traktatach należą do państw członkowskich. Podstawą prawną projektu jest art. 157 ust. 3 TfUE. Przepisy art. 157 ust. 1 i ust. 2 TfUE posługują się pojęciem pracownika. Trybunał Sprawiedliwości pokreślił, że jest to pojęcie autonomiczne prawa Unii Europejskiej i oznacza osobę, która przez określony czas wykonuje świadczenia na rzecz i pod kierownictwem innej osoby, w zamian za co otrzymuje wynagrodzenie (orzeczenie Trybunału Sprawiedliwości z dnia 3 lipca 1986 r., w sprawie C-66/85 Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg, pkt 16 i 17 oraz orzeczenie Trybunału Sprawiedliwości z 13 stycznia 2004 r., w sprawie C-256/01 Allonby v Accrington and Rossendale College, pkt 67–71). Przepis art. 157 ust. 3 TfUE, który jest bezpośrednią podstawą przyjęcia projektowanej dyrektywy, nie posługuje się pojęciem pracownika, lecz pojęciami pracy i zatrudnienia. Wykładnia systemowa prowadzi do wniosku, że pojęcia te dotyczą stosunku, w którym jedną ze stron jest pracownik, o którym stanowi art. 157 ust. 1 i 2 TfUE. Zgodnie z art. 2 pkt 5 projektowanej dyrektywy dotyczyć ma ona każdego członka rady nadzorczej. Tymczasem, piastowanie funkcji członka rady nadzorczej spółki akcyjnej nie zawsze łączy się z zatrudnieniem (w rozumieniu TfUE) w tej spółce. Istnieją przypadki, w których brak elementu kierownictwa, a nawet wynagrodzenia. Przywołany przepis upoważnia jedynie do przyjmowania środków zapewniających równość w dziedzinie zatrudnienia i pracy. Projekt nie uwzględnia różnych form zatrudnienia członków rad nadzorczych spółek, występujących w poszczególnych państwach członkowskich. Prowadzi to do rozciągnięcia zakresu obowiązywania projektowanej dyrektywy poza granice podstawy prawnej jej przyjęcia.

Podsumowując, w ocenie Sejmu projekt dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów niewykonawczych spółek, których akcje są notowane na giełdzie i odnośnych środków (COM(2012) 614 final) narusza zasadę pomocniczości, zasadę proporcjonalności i zasadę przyznania.