

Univerzita Karlova
Právnická fakulta
Katedra obchodního práva

Diplomová práce

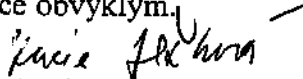
Evropská (akciová) společnost

Vedoucí diplomové práce : JUDr. Petr Čech, LL.M.

Lucie Ježková
Vítkovická 377
Praha 9 – Letňany
199 00

2007

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci zpracovala samostatně a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala způsobem pro vědecké práce obvyklým.


Lucie Ježková

Obsah

POUŽITÉ ZKRATKY	4
ÚVOD	5
KAPITOLA 1 – EVROPSKÁ SPOLEČNOST JAKO NOVÁ FORMA OBCHODNÍ SPOLEČNOSTI	6
1.1 HISTORICKÝ EXKURS.....	7
1.1.1 První oficiální návrhy.....	7
1.1.2 Návrhy z roku 1989 a 1991	10
1.1.3 Davignonova zpráva	13
1.1.4 Přijetí statutu evropské akciové společnosti v Nice	14
1.2 CHARAKTERISTIKA EVROPSKÉ SPOLEČNOSTI.....	15
1.3 SMĚRNICE RADY ES Č. 2001/86/ES	20
KAPITOLA 2 – OTÁZKY ZAPOJENÍ ZAMĚSTNANCŮ	22
2.1 POSTUP VYJEDNÁVÁNÍ	24
2.1.1 Zvláštní vyjednávací výbor.....	26
2.1.1.1 Založení holdingové a dceřiné SE a založení SE změnou právní formy	27
2.1.1.2 Založení SE fúzí	29
2.1.1.3 Jmenování nebo volba členů zvláštního vyjednávacího výboru	31
2.1.1.4 Fungování zvláštního vyjednávacího výboru.....	33
2.1.2 Výsledky vyjednávání o zapojení zaměstnanců	35
2.1.2.1 Uzavření dohody	35
2.1.2.2 Nezahájení jednání nebo ukončení již zahájených jednání	37
2.1.2.3 Nedosažení dohody během vyjednávacího období	38
2.2 PODPŮRNÁ PRAVIDLA.....	38
2.2.1 Orgán zastupující zaměstnance.....	39
2.2.2 Účast zaměstnanců dle podpůrných pravidel.....	42
2.3 DALŠÍ OTÁZKY SOUVISEJÍCÍ SE ZAPOJENÍM ZAMĚSTNANCŮ	46
2.4 PŘÍPAD ALLIANZ SE.....	50
2.4.1 Skupina Allianz v České republice	54
2.5 STÁVAJÍCÍ SITUACE V ČESKÉ REPUBLICĚ A V EVROPSKÉ UNII	56
ZÁVĚR	58
PŘÍLOHA	61
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	62

Použité zkratky

ES	Evropská společenství
EHP	Evropský hospodářský prostor
EHS	Evropské hospodářské společenství
EK	Evropská komise
EP	Evropský parlament
ESD	Evropský soudní dvůr
EU	Evropská unie
EWC	Evropská rada zaměstnanců
HSV	Hospodářský a sociální výbor
JEA	Jednotný evropský akt
NoSE, nařízení o SE	Nařízení Rady ES č.2157/2001 ze dne 8.října 2001 o statutu evropské společnosti (SE)
ObčZ	Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
ObchZ	Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník ve znění pozdějších předpisů
OZZ	Orgán zastupující zaměstnance
Rada ES	Rada Evropského společenství
SE	Societas Europaea
SEHS	Smlouva o založení Evropských hospodářských společenství
SES	Smlouva o založení Evropských (hospodářských) společenství, 1957
SoEWC	Směrnice Rady o zřízení Evropské rady zaměstnanců č. 94/45/ES
SoSE, směrnice o SE	Směrnice Rady ES č. 2001/86/ES, kterou se doplňuje statut evropské společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců
Statut SE	Statut evropské akciové společnosti
ZoSE	Zákon o evropské společnosti č. 627/2004 Sb., ze dne 11.11.2004 ve znění pozdějších předpisů
ZP	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
ZVV	Zvláštní vyjednávací výbor

Úvod

Od 8. října 2004 je možné založit evropskou společnost nazývanou „Societas Europaea“, a to na základě nařízení Rady ES č.2157/2001 ze dne 8.října 2001 o statutu evropské společnosti (SE) a Směrnice Rady ES č. 2001/86/ES přijaté stejného dne, kterou se doplňuje statut evropské společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců. A to v tom smyslu, že žádná evropská společnost nemůže vzniknout bez vyřešení otázky zapojení zaměstnanců. Nařízení o SE je účinné nejenom na území 27 států Evropské unie, ale i ve státech tvořících spolu s nimi Evropský hospodářský prostor (Norsko, Island, Lichtenštejnsko).

V úvodu své diplomové práce přiblížím v historickém exkursu, jakými peripetemi musela evropská společnost projít, aby konečně v roce 2001 bylo dosaženo přijetí její právní úpravy. Tato finální právní úprava se sice liší od představy původních propagátorů myšlenky evropské společnosti, ale je pozitivní, že vůbec bylo nějakého kompromisu dosaženo, protože v minulosti několikrát pokusy o přijetí návrhů uvízly na mrtvém bodě. V rámci historického vývoje se hlavně zaměřím na vývoj problematiky účasti zaměstnanců na řízení společnosti a analýzu právních titulů pro vydání příslušného nařízení a směrnice. Následně tuto obchodní společnost upravenou komunitárním právem stručně představím a upozorním na některé její zvláštnosti, kterými se liší od jiných právních forem obchodních společností. Hlavní náplň mé práce bude tvořit ožehavá problematika zapojení zaměstnanců, a to zejména jejich účasti na řízení Societas Europaea. Proto se zaměřím na směrnici Rady ES č. 2001/86/ES jako celek včetně složitého popisu vyjednávání o zapojení zaměstnanců v nově vzniklé evropské společnosti, na její transpozici v jednotlivých zemích (s nejdůležitějšími odkazy na český prováděcí zákon o evropské společnosti č. 627/2004 Sb.) a upozorním na rozdílnost jednotlivých vnitrostátních úprav států v dané věci. Jako praktický příklad popíši proces vyjednávání o zapojení zaměstnanců při vzniku Allianz SE fúzí německé Allianz AG s její italskou dceřinou společností RAS. Zmíním se také o tom, jak zaujala tato nová forma obchodní společnosti podnikatele (kde a v jaké míře jsou evropské společnosti zakládány v souvislosti se zapojením zaměstnanců) a o prvních evropských společnostech založených v České republice.

Kapitola 1

Evropská společnost jako nová forma obchodní společnosti

Evropská společnost je právnickou osobou¹ a obchodní společností, jejíž kapitál je rozvržen na akcie² ve výši nejméně 120 000 €. ³ Každá evropská společnost musí obsahovat ve svém názvu (tj. před nebo za jménem firmy) zkratku „SE“, ⁴ což je zkrácení latinského názvu evropské společnosti - Societas Europaea. Podle názoru Evropské komise statut SE „bude v praxi znamenat, že společnosti založené ve více než jednom členském státě⁵ budou mít možnost se spojit a působit na celém území Evropské unie na základě jednotných právních pravidel, jednotného řízení a jednotného systému podávání zpráv. Nebude tedy potřeba zakládat finančně a administrativně časově náročnou síť dceřiných společností podřízených jiným právním řádům“. ⁶ Avšak s tímto pohledem nelze úplně souhlasit, protože nedošlo k uskutečnění původního ideálu vytvoření jedné supranacionální obchodní společnosti, protože nynější podoba evropské společnosti je poznamenána dlouhodobým hledáním konsensu.

¹ Čl.1 odst. 3 NoSE.

² Čl.2 odst. 2 NoSE.

³ Čl.4 odst. 2 NoSE.

⁴ Čl.11 odst. 1 NoSE.

⁵ Pod pojem „členský stát“ jsou v tomto smyslu řazeny i Norsko, Island a Lichtenštejnsko, dále bude užíváno tohoto označení s tímto významem.

⁶ Stollt, M.: Frequently Asked Questions (FAQs) on the European Company, 2004, str. 2, www.seeurope-network.org.

1.1 Historický exkurs

Pokusy o přijetí statutu SE byly neúspěšné přes 40 let a řadí se mezi jeden z nejdéle přijímaných návrhů v historii Evropských společenství.⁷

První impulsy na půdě Evropských společenství nacházíme v roce 1959, kdy vystoupil francouzský notář Thibiérge se svou přednáškou „Akciová společnost evropského typu“ na 57. kongresu notářů Francie s požadavky na vytvoření unifikované formy společnosti. Následoval ho nizozemský profesor Pieter Sanders, který prezentoval v Rotterdamu svůj projev „Na cestě k evropské akciové společnosti“ a navrhl tuto formu jako doplnění národního akciového práva Evropské komisi.

Francie se stala hlavním propagátorem evropské akciové společnosti. V roce 1965 zaslala francouzská vláda nótu Radě ES, ve které navrhovala vytvoření evropské obchodní společnosti uzavřením státní smlouvy mezi šesti státy tehdejších členů EHS. Francouzi tvrdili, že tato forma umožní růst ekonomiky a také pomůže společností vyvíjet nové technologie. Evropská komise zveřejnila rok poté memorandum, ve kterém návrh podpořila, a povolala skupinu odborníků, aby prověřili možnost jeho realizace. Sanders se stal vedoucím této skupiny, která v roce 1966 předložila návrh, který byl podkladem pro smlouvu. Její stranou měl být každý členský stát, který by se svým podpisem zavázal k přijetí zákona o Societas Europaea. Znění tohoto zákona bylo v příloze této mezinárodní smlouvy. Iniciativa se však nesešla s velkým zájmem, protože členské státy EHS neviděly žádný okamžitý prospěch z konstituování jednotné evropské společnosti, což hrálo v poválečných desetiletích velkou roli.

1.1.1 První oficiální návrhy

Sandersův návrh se stal základem pro první oficiální návrh nařízení o statutu SE, který Evropská komise dne 30.6. 1970 předložila Radě ES.⁸ S národními odlišnostmi v modelech řízení společností si Evropská komise poradila tak, že navrhla jako jediný možný dualistický model řízení. Šlo v podstatě o německý způsob řízení společnosti. Představenstvo mělo být

⁷ Avšak již Karl Geilers v roce 1926 na 34. zasedání německých právníků v Kolíně nad Rýnem vyslovil návrh na vytvoření nadstátní kapitálové organizace ve formě obchodní společnosti.

⁸ ÚV ES C/1970/124/1.

voleno z jedné třetiny zaměstnanci a ze zbylých dvou třetin akcionáři. Dále bylo navrhováno založení evropské zaměstnanecké rady s právem spoluúčasti na rozhodování a uzavření kolektivní smlouvy o pracovních podmínkách mezi SE a odbory. Návrh měl být přijat na základě bývalého článku 235 SEHS (současný článek 308 SES), tj. přijetí právní úpravy SE bylo považováno za činnost, která byla nezbytná k dosažení některého z cílů ES v rámci společného trhu, a smlouva mu k tomu neposkytovala nezbytné pravomoci. Rada ES měla na návrh Evropské komise a po konzultaci s Evropským parlamentem přijmout nařízení jednomyslně.⁹ Tento článek je použitelný subsidiárně, pokud chybí v SES výslovné zmocnění pro vydání nařízení. Role Evropského parlamentu je omezena na pouhou konzultaci.

Na základě četných připomínek musela Rada ES návrh přepracovat a předložila jej znovu v roce 1975.¹⁰ Oproti předchozímu návrhu došlo ke změnám při volbě představenstva – jedna třetina měla být zvolena zaměstnanci, druhá třetina akcionáři a poslední třetina společně akcionáři a zaměstnanci. Konsensu ovšem nebylo opět dosaženo. Za důvody neúspěchu jsou považovány zejména nejednotné názory členských států týkající se struktury orgánů, daňové otázky a otázky zapojení zaměstnanců. Přispěla k tomu rovněž komplexní komunitární úprava (oproti finálnímu návrhu s 21 stranami, který byl přijat v roce 2001, měl tento návrh 700 stran) bez možnosti aplikace národního práva doprovázená nelibostí členských států nad vznikem potenciální konkurence jejich akciových společností. Jednotlivé společnosti v Evropě se stavěly proti návrhu v zásadě z důvodu zavedení účasti v orgánech společnosti. Práce na těchto návrzích po vynaloženém úsilí vyústily do ztracena. Právní základ pro přijetí měl být opět tvořen bývalým článkem 235 SEHS.

Určitým mezníkem ve snaze o vytvoření evropské akciové společnosti bylo vydání tzv. Bílé knihy¹¹ Radou ES v roce 1985. Evropská komise v ní navrhovala přijetí cca 300 harmonizačních opatření a časový plán, do kterého mají být přijaty v souvislosti s vytvořením jednotného vnitřního trhu (prostor bez vnitřních hranic, v němž je zajištěn volný pohyb zboží,

⁹ Čl. 308 Smlouvy o EHS.

¹⁰ Dokument KOM/1975/150/final.

¹¹ KOM 85/310.

osob, služeb a kapitálu podle ustanovení této smlouvy¹²). Byla v ní také vyjádřena potřeba přijetí evropské akciové společnosti, aby evropské společnosti mohly mít z jednotného trhu veškerý prospěch. Jednotný evropský akt s účinností od 1.7. 1987 novelizoval zakládací smlouvy a pro dokončení vnitřního trhu stanovil termín 31.12. 1992¹³. V roce 1987 byla Evropská komise vyzvána k vytvoření evropské akciové společnosti a rychlému přijetí statutu.

Memorandum Evropské komise z roku 1988¹⁴ opět vyvolalo debaty, které se týkaly vytvoření evropské společnosti. Obsahovalo i návrhy na její úpravu. Zdůraznilo palčivost některých otázek a za velký problém v něm byla označena problematika účasti zaměstnanců na řízení společnosti. Evropská komise zdůraznila, že by na ni nemělo být pohlíženo „jen jako na otázku sociálních práv, ale jako na nástroj podporující řízení a úspěch podniků“.¹⁵ V tomto memorandu bylo upuštěno od původních představ o jednom povinném systému zapojení zaměstnanců společném pro všechny evropské společnosti a připuštěna možnost odlišných systémů. Státy s velkou tradicí participace zaměstnanců, jako například Německo nebo Holandsko, vyjádřily návrhu podporu. Avšak země, jako Velká Británie¹⁶ či Irsko, byly naprosto proti. Státy měly obavy, že statut SE přinese „zadními dveřmi řešení, které je v rozporu s jejich liberálními postoji a naruší jejich konkurenční výhodu v hospodářské soutěži“.¹⁷ Rada ES tehdy usoudila, že bude lepší odklonit se od původní představy, a požádala Evropskou komisi, aby vypracovala návrh od základu jinak.

¹² Čl. 13/2 JEA.

¹³ Čl. 7a SEHS.

¹⁴ KOM(88)320 z 15.7.1988.

¹⁵ Chetchuci Cauchi Maria: The Societas Europaea (European Company) as a New Corporate Vehicle, www.chetcuticauchi.com/mcc.

¹⁶ Velká Británie je v této práci užívána jako zkratka Spojeného království Velké Británie a Severního Irsku.

¹⁷ Fioretas, O.: The Long History of the European Company Statute – Sir John's Letter, 20. září 1988, Temple University, Philadelphia 8/2005, str. 10.

1.1.2 Návrhy z roku 1989 a 1991

Dne 25.8. 1989 Evropská komise předložila zcela nový návrh nařízení o statutu evropské akciové společnosti, který byl doplněn návrhem směrnice o zapojení zaměstnanců.¹⁸ Tímto došlo k oddělení nejvíce problematické části a jejímu přesunu z úpravy nařízení do úpravy směrnice. Bylo ponecháno na společnostech, zda si zvolí monistickou nebo dualistickou strukturu orgánů. Směrnice nabízela možnost zvolit si mezi čtyřmi rozdílnými způsoby účasti zaměstnanců „německý“, „skandinávský“, „francouzský“ a „holandský“ model. Pokud by jednání mezi vedením společností a zaměstnanci bylo neúspěšné, konečné rozhodnutí by vyslovil řídicí orgán SE. Záleželo na rozhodnutí členských států, zda budou akceptovat všechny výše zmíněné modely pro SE se sídlem v jejich státě, nebo jen některé z nich. Povaha směrnice jako právního aktu ES, závazného z hlediska požadovaného výsledku (na rozdíl od nařízení, které je přímo účinné a bezprostředně použitelné ve všech členských státech), měla zmírnit obavy států se slabšími formami zapojení zaměstnanců (v praxi mělo jít o možnost volby mezi několika formami zapojení zaměstnanců počínající v rozsáhlé účasti v orgánech společnosti až po řešení s velmi omezenými právy zaměstnanců na projednání a informování). Nařízení mělo být přijato na základě právního titulu obsaženého v bývalém článku 100a/1 SEHS (současný článek 95 SES), kdy Rada ES postupem podle článku 251 SES (bývalý článek 189b/2 SES) po konzultaci Hospodářského a sociálního výboru přijímá opatření ke sbližování ustanovení právních a správních předpisů členských států, jejichž účelem je vytvoření a fungování vnitřního trhu.¹⁹ Článek 100a/1 SEHS byl do zakládací smlouvy včleněn na základě JEA přijatého v roce 1986, který představuje určitý posun ve smyslu demokratizace tvorby evropského práva, a to posílením postavení Evropského parlamentu. Byl totiž zaveden legislativní proces „spolupráce“, kde je role Evropského parlamentu odlišná v tom, že mu umožňuje nejrozsáhlejší spolupůsobení tím, že Rada ES teprve po přijetí stanoviska Evropského parlamentu přijímá společný postoj.

¹⁸ ÚV C/1989/263/41.

¹⁹ Čl. 95/1 SES.

Naopak směrnice měla být přijata na základě bývalého článku 54/3g SEHS (současný článek 44/2g), který opravňuje Radu ES na návrh Evropské komise a po konzultaci s Hospodářským a sociálním výborem k zavedení svobody usazování v určité oblasti činnosti.²⁰

K přijetí nařízení i směrnice stačila kvalifikovaná většina a existovala větší šance, že by k přijetí eventuálně mohlo dojít. Již tehdy byl namítán nesprávný právní základ. Článek 95 SES slouží totiž k přijímání „opatření ke sblížení právních předpisů členských států“. To však nařízení, které se spíše podobá vnitrostátnímu zákonu, takovým opatřením není. Jako sekundární pramen komunitárního práva má totiž obecnou závaznost,²¹ je závazné ve všech členských státech a je bezprostředně použitelné (osoby dotčené se mohou přímo dovolat svých práv) v každém členském státě. Nařízení mělo umožnit vznik nové evropské formy společnosti, a proto nemělo jít o „sblížení práva“ členských států. Existovaly však i opačné názory.²²

Po přetvoření návrhů v důsledku stanovisek Hospodářského a sociálního výboru²³ a Evropského parlamentu²⁴ je Evropská komise předložila revidované Radě ES dne 16.5. 1991.²⁵ Z návrhu nařízení byly odstraněny otázky, které byly v minulosti předmětem rozdílných názorů (např. daňové právo). Návrh však narazil na odpor, protože pokračoval v trendu snah o zavedení participace zaměstnanců na řízení společnosti. Tato záležitost pak zabránila i přijetí celého statutu. Přestože Evropská komise návrh inovovala a udělala několik ústupků, shody ohledně něj dosaženo nebylo. Například Německo se obávalo situace, kdy by německé společnosti zakládaly fiktivní sídla SE v jiných členských státech s benevolentnější právní úpravou zapojení zaměstnanců. Od roku 1993 se tak naděje na přijetí statutu začala ztrácet. Ze změn, ke kterým došlo oproti návrhu z roku 1989, je třeba zmínit zejména to,

²⁰ Viz čl. 44/1 SES.

²¹ Čl. 249 SES.

²² Srov. např. Oddy/Rothley report – A3-0372/90 a A3-0373/90, Explanatory statement str. 4.

²³ C 124/34.

²⁴ C 48/72.

²⁵ Návrh nařízení ÚV C/1991/176/1 a návrh směrnice ÚV C/1991/138/8.

že svoboda podniků spočívající ve volbě monistického nebo dualistického modelu řízení jim nebyla ponechána, a jednotlivé státy se mohly ve své právní úpravě rozhodnout, jakou organizační strukturu ES povolí pro evropské společnosti se sídlem na jejich území. Další změnou bylo, že v případě, že se po povinném vyjednávání mezi zaměstnanci a řídicími orgány společnosti nedospělo k žádnému závěru, byla povinnost věc rozhodnout přenesena na valnou hromadu akcionářů, a to na základě předložených zpráv od obou stran.

Přijetí směrnice o zřízení evropské rady zaměstnanců 94/45²⁶ se stalo událostí, která ovlivnila i otázku zapojení zaměstnanců v SE. Tato směrnice je založena na principu vyjednávání mezi řídicím orgánem společnosti a vyjednávacím výborem složeným ze zástupců zaměstnanců z každé země, ve které má společnost zaměstnance. Pokud by toto nevyšlo, použila by se povinně tzv. podpůrná pravidla. Evropská zaměstnanecká rada je orgán zajišťující právo na informace a projednání. K úplnému překlenutí neshod mezi státy ovšem nedošlo. Nadále existuje určitý vztah mezi touto směrnicí a směrnicí o SE, který vysvětlím následně.

Skupina složená z odborníků z řad ekonomů a právníků začala pracovat na dalším návrhu po vzniku evropského vnitřního trhu v roce 1993. Její členové si byli velmi dobře vědomi, že trvale nelze dosáhnout dohody v určitých oblastech, jako je například vznik společnosti, zdanění nebo účetnictví. Text byl proto značně zkrácen a mnoho věcí přeneseno do sféry úpravy národního práva jednotlivých států. Přesto nebylo souhlasu dosaženo, a to zejména kvůli zapojení zaměstnanců. V roce 1995 skupina vedená Carlem Ciamponim²⁷ vydala zprávu adresovanou Evropské komisi (Ciamponiho zpráva),²⁸ kde zdůraznila potřebu existence SE z důvodu zvýšení konkurenceschopnosti evropských společností. Ty nemají podnikání v rámci Evropy při existenci rozdílných národních právních úprav vůbec jednoduché (např. v porovnání se společnostmi v USA). Skupina ohodnotila, že absence úpravy evropské akciové společnosti stojí evropský obchod ročně 30 biliónů ECU. EK v návaznosti na tuto

²⁶ ÚV L254/64.

²⁷ Více on něm na: http://en.wikipedia.org/wiki/Carlo_Azeglio_Ciampi.

²⁸ Dostupná na <http://aei.pitt.edu/2866/01/052.pdf> – zejména str.9.

uveřejněnou zprávu ustanovila skupinu vedenou bývalým viceprezidentem EK Étienne Davignonem.²⁹

1.1.3 Davignonova zpráva

Skupina pojmenovaná „High level expert group on workers involvement“ nebo také Davignonova skupina měla pomoci ve vývoji SE a přesvědčit Radu ES o přijetí úpravy evropské společnosti. Vydala zprávu v květnu roku 1997 (Davignonova zpráva)³⁰ a uvedla v ní, že každý jednotlivý stát má na otázku zapojení zaměstnanců tak rozdílný pohled, že celková harmonizace je nereálná. Poznamenala, že hlavní důraz by měl být dán na vyjednávání, a pokud vyjednávání selže, musela by se použít určitá podpůrná pravidla – tzv. „záchytná pravidla“. Mělo by v nich být zahrnuto jak právo na informace a projednání, tak i účast v příslušných orgánech společnosti (skupina navrhovala, aby 1/5 kontrolního nebo řídicího orgánu byla tvořena zástupci zaměstnanců). Členské státy v čele s Německem nesouhlasily se zahrnutím tzv. „zero option“ - pravidla, které umožňovalo zaměstnancům a řídicím orgánům SE domluvit se na tom, že nedojde k žádné formě zapojení zaměstnanců. Naopak velkými příznivci byly Velká Británie a Portugalsko. Dalším problémem bylo, zda existující společnost bude mít možnost se přeměnit na SE. Německo a další státy trvaly na tom, že v případě jednoduché možnosti přeměny to bude výborná pomůcka, jak obejít národní právní řády pouhým registrováním společnosti jako SE někde jinde.

Po předložení Davignonovy zprávy Rada ES přijala opět návrh k projednání. Rada ES se zabývala hlavně dříve spíše opomíjenými otázkami, jako jsou právní základy pro vydání nařízení nebo přeměna existující akciové společnosti na SE. V době, kdy předsednictví v Evropské unii vykonávala Velká Británie, byl předložen návrh řešící problém spolurozhodování zaměstnanců. S tím souhlasily všechny státy kromě Španělska kvůli tomu, že návrh byl vypracován ve prospěch států, kde je participace zaměstnanců tradicí. Souhlasu tohoto členského státu bylo dosaženo v roce 2000 na zasedání Evropské rady díky tzv.

²⁹ Více o něm na http://en.wikipedia.org/wiki/%C3%89tienne_Davignon.

³⁰ Dostupná na http://www.seeurope-network.org/homepages/seeurope/file_uploads/davignonreport_en.pdf.

„Opt - out“ klauzuli.³¹ Promítnutí této klauzule nalezneme v článku 12 odstavci 3 nařízení o SE.

1.1.4 Přijetí statutu evropské akciové společnosti v Nice

Na zasedání Rady ES v Nice ve dnech 7.12. a 8.12. 2000 bylo po zhruba 40 letech dosaženo politického konsensu ohledně statutu SE („zázrak z Nice“), který 20.12. 2000 Rada ES formálně také potvrdila. Nařízení o statutu evropské společnosti č.2157/2001 a směrnice č. 2001/86, kterou se doplňuje statut evropské společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců, bylo konečně Radou ES schváleno 8.10. 2001. Den 8.10.2004 byl stanoven dnem, do kterého bylo směrnici nutno transponovat. Rada ES opět změnila právní základ pro přijetí nařízení i směrnice na původní článek 308 SES. Tím docílila nesouhlasu ze strany Evropského parlamentu, protože byl omezen na pouhou konzultaci. Evropský parlament se vyjádřil v tom smyslu, že neshledává jediný důvod pro změnu právního základu nařízení, a jako argument uvedl, že článek 95 SES je ustanovení smlouvy, které je speciální (tzv. *lex specialis*) ve vztahu k článku 308 SES. Z tohoto důvodu čl. 308 SES může být právním základem pro vydání opatření pouze v situaci, kdy nelze použít žádné jiné ustanovení smlouvy, které by mu poskytlo pro toto nezbytné pravomoci. Dále uvedl, že návrh samotný uvádí, že SE se nebude řídit pouze nařízením samotným, ale i svými stanovami a právním řádem státu, v němž má společnost sídlo. Proto jde o sblížování právních řádů za účelem vytvoření vnitřního trhu a nejde o vytvoření jednoho modelu nadnárodní společnosti, která bude beze zbytku platit unifikovaně ve všech členských státech.³² Své tvrzení Evropský parlament opíral o judikaturu Evropského soudního dvora.³³ Stejně tak požadoval změnu právního titulu pro přijetí směrnice z Radou ES navrhovaného článku 308 SES na článek 137 SES.³⁴ Přijetí nařízení proto mohlo být ještě ohroženo žalobou vznesenou Evropským

³¹ To je institut, kterého se užívá v případě, že se členská země nehodlá připojit k určité oblasti spolupráce v rámci EU. Velká Británie například žádala, aby jí bylo umožněno nepodílet se na třetí fázi hospodářské a měnové unie (HMU).

³² A5-0146/2003/final.

³³ C-377/98, judgment of 9 October 2001 – Netherlands v. Parliament and Council, point 25.

³⁴ A5-0127/2003/final.

parlamentem na doporučení jeho právního výboru³⁵ dle článku 230 SES z důvodu nesprávného právního základu a následně mohlo být dle článku 231 SES prohlášeno za neplatné. Naštěstí předseda Evropského parlamentu krátce před uplynutím lhůty pro podání žaloby na Radu ES prohlásil, že se tohoto práva vzdává.

Dnešní nařízení o SE obsahuje 70 článků na rozdíl od návrhů nařízení z let 1970 a 1975, které obsahovaly až 284 článků. Musela být odstraněna spousta problémů, které byly předmětem dohadů. Dosažení dohody týkající se nejožehavějšího tématu, a to zapojení zaměstnanců v evropské akciové společnosti, se stalo jedním z nejvýznamnějších bodů na cestě k přijetí úpravy SE.

1.2 Charakteristika evropské společnosti

V minulosti panovaly představy o vytvoření nové právní formy plně regulované statutem a nezávislé na národních právních řádech jednotlivých států. To však naráželo na odpor ze strany členských států, protože se jednotlivé státy nechtěly vzdát představy o tom, jak by daná věc měla být upravena. To vyústilo v podstatě ke vzniku 30 různých evropských společností, protože každá SE je povinna se řídit ustanoveními právního řádu toho státu, kde má své sídlo.

Vznikla určitá hybridní forma, což znamená, že evropská společnost se primárně řídí nařízením o SE a dále směrnicemi, na něž toto nařízení přímo odkazuje,³⁶ tj. komunitárním právem. Dále se na ni vztahují ustanovení jejích stanov. Musíme však rozlišovat, zda jde o ustanovení stanov přijatých podle nařízení o SE,³⁷ nebo o ustanovení stanov přijatých podle vnitrostátního právního řádu státu platného pro akciové společnosti, kde má SE sídlo.³⁸ Evropská společnost je povinně podřízena i národnímu právu. Předně právním předpisům

³⁵ <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+PRESS+NR-20020122-1+0+DOC+XML+V0//EN&language=EN#SECTION2>

³⁶ Např. čl. 17 odst. 2 písm. a) odkazuje na čl. 3 odst. 1 směrnice 78/855/EHS.

³⁷ Čl. 9 odst. 1a) NoSE.

³⁸ Čl. 9 odst. 1c) iii) NoSE.

přijatým k transpozici nařízení o SE do vnitrostátního práva^{39 40} a dále akciovému právu, v němž má SE své sídlo. Článek 10 nařízení o SE má antidiskriminační povahu a požaduje po jednotlivých členských státech stejný přístup k evropské společnosti jako k národní akciové společnosti založené podle práva tohoto členského státu. To znamená, že jednotlivé země nemohou svoji právní úpravou znevýhodnit evropskou společnost oproti svým akciovým společnostem. Stát si proto nemůže vytvořit legislativu výhradně pro SE odlišnou od té, která je platná pro akciové společnosti založené podle práva tohoto státu. Na SE se tedy aplikují shodné právní normy jako pro jiné akciové společnosti v daném státě.

Nařízení o SE není typické nařízení, protože obsahuje pouze rámcovou úpravu, takže není „bezprostředně platné“ (takové, které by nepotřebovalo žádný prováděcí akt, protože k tomu, aby mohlo být životaschopné a účinné, je třeba národní legislativy). Dalším specifickým znakem tohoto nařízení jsou odkazy na platnou právní úpravu akciového práva daného členského státu, ve kterém má SE sídlo, a to nejen podle obecného ustanovení v článku 9 nařízení o SE, ale i v jiných zvláštních případech.

Pro lepší demonstraci hierarchie právních předpisů vztahujících se na evropskou společnost uvádím ty, které se vztahují na evropské společnosti se sídlem v České republice. Seřazeno podle právní síly je to: nařízení o SE, ustanovení stanov v rozsahu dle nařízení o SE, zákon o SE, obchodní zákoník (jeho ustanovení, kterými se řídí české akciové společnosti, a to v otázkách neřešených ani v jednom z předpisů již uvedených) a ustanovení stanov v rozsahu podle akciového práva v České republice.

Dalším specifickým znakem SE je možnost jejího založení. Je totiž nezbytná existence nadnárodního prvku. Ten vyžaduje účast společností (nařízení o SE přesně stanoví typ) založených podle práva nejméně dvou členských států a majících své zapsané sídlo i hlavní správu (tedy odkud je společnost skutečně řízena) na území Evropského společenství. Nařízení o SE ale umožňuje členským státům,⁴¹ aby přijaly takovou úpravu, ve které umožní

³⁹ Čl. 9 odst. 1 písm. c) bod i) NoSE.

⁴⁰ V České republice je to zákon o evropské společnosti č. 627/2004 Sb., ze dne 11.11.2004, ve znění pozdějších předpisů.

⁴¹ Česká republika toho využívá v § 3 ZoSE.

SE zakládat i společnostem, které výše uvedené splňují až na hlavní správu. Podmínkou je existence „skutečné a trvalé vazby na ekonomiku některého členského státu“.⁴² Na rozdíl od Evropského družstva⁴³ nemůže SE vzniknout tzv. „na zelené louce“ jako úplně nový subjekt bez předchozí korporátní existence jejích zakladatelů (s výjimkou dle článku 3 odstavce 2 nařízení o SE, kdy je SE založena jako dceřiná společnost již existující SE). Evropská společnost může být založena čtyřmi různými způsoby a způsob založení je poté velmi důležitý pro vyjednávání o zapojení zaměstnanců. Prvním z nich je založení nadnárodní fúze.⁴⁴ K založení fúze může dojít splynutím i sloučením, a to dvou nebo více národních akciových společností. Seznam akciových společností jednotlivých členských států je uveden v příloze č. 1 k nařízení o SE. Sídlo i hlavní správu mají tyto akciové společnosti na území Evropských společenství (nebo Evropského hospodářského prostoru) a zároveň se nejméně dvě z nich řídí právním řádem různých členských států. K fúzi dochází na základě projektu fúze schváleného valnými hromadami fúzujících společností. Druhým způsobem je založení holdingové SE⁴⁵ jako nového právního subjektu. Dochází k němu za účasti dvou a více společností. Nejméně dvě z nich se řídí právním řádem různých členských států nebo nejméně dvě z nich mají alespoň po dobu dvou let dceřinou společnost, která se řídí právním řádem jiného členského státu, popř. mají organizační složku podniku⁴⁶ v jiném členském státě. Rozdíl oproti založení SE fúzí spočívá v možnosti účasti kromě akciových společností (příloha č.1 nařízení o SE) i účasti společností s ručením omezeným jednotlivých států, které jsou uvedené v příloze č. 2 nařízení o SE. Společníci zúčastněných společností vloží své podíly na těchto společnostech do SE a původní společnosti ovládají jejím prostřednictvím.

⁴² Čl. 1 odst. 4 NoSE.

⁴³ Nařízení Rady č. 1435/2003 o Evropské družstevní společnosti provedené v České republice zákonem č. 307/2006 Sb.

⁴⁴ Čl. 2 odst. 1 a čl. 17 – 31 NoSE.

⁴⁵ Čl. 2 odst. 2 a čl. 32 – 34 NoSE.

⁴⁶ Nařízení o SE nepoužívá pojem „organizační složky podniku“, ale „pobočky“.

Založení probíhá opět na základě projektu.⁴⁷ Dalším způsobem je založení dceřiné SE.⁴⁸ Založená SE má povahu společného podniku zakládajících společností. Na jejím založení se mohou podílet jakékoliv právnické osoby veřejného i soukromého práva, pokud byly založeny za účelem výdělečné činnosti. A současně se buď nejméně dvě z nich řídí právem různých členských států, nebo nejméně dvě z nich mají alespoň po dobu dvou let dceřinou společnost, která se řídí právním řádem jiného členského státu, popř. organizační složku podniku na území jiného členského státu. Poslední variantou je založení SE změnou právní formy.⁴⁹ Ta je možná pouze u akciové společnosti (příloha č.1 nařízení o SE) se sídlem na území členského státu, a to za dodržení dvou podmínek. První podmínkou je, že tato akciová společnost má po dobu alespoň dvou let dceřinou společnost na území jiného členského státu. Druhou podmínkou je zákaz přemístění sídla SE současně s nabytím účinnosti přeměny. Tato možnost vzniku SE není přijímána všeobecně s nadšením, což je způsobeno podle některých názorů nedostačujícím nadnárodním prvkem (pouhá existence dceřiné společnosti po dobu dvou let). Tyto negativní ohlasy vedly ke stanovení druhé podmínky. Společnosti, které se podílejí na zakládání evropské společnosti jakýmkoliv způsobem, se nazývají zúčastněné společnosti.

Ke vzniku⁵⁰ SE je třeba zápisu do rejstříku státu dle svého sídla, v České republice do obchodního rejstříku. SE však nemůže být zapsána, dokud nebude vyřešena otázka zapojení zaměstnanců (ať už jakýmkoliv z možných způsobů vysvětlených dále).

Nařízení o SE rozlišuje, na rozdíl od našeho obchodního zákoníku, zapsané sídlo a hlavní správu⁵¹ a vyžaduje, aby obě byly na území jednoho členského státu. Avšak český zákon o SE jde ještě dál a požaduje obě na jednom místě.⁵² Zapsané sídlo je ale možné změnit⁵³ a v tom

⁴⁷ Blíže např. Dvořák, T.: O zakládání holdingové evropské akciové společnosti, *Obchodní právo*, 3/2005.

⁴⁸ Čl. 2 odst. 3 a čl.35 a čl. 36 NoSE.

⁴⁹ Čl. 2 odst. 4 a čl. 37 NoSE.

⁵⁰ Nařízení o SE nerozlišuje mezi „vznikem“ a „založením“ SE tak, jako český obchodní zákoník, a proto je budu užívat v této práci jako synonyma.

⁵¹ Obdobně jako § 19c ObčZ.

⁵² Čl. 7 NoSE ve spojení s § 5 ZoSE.

je shledáváno velké pozitivum úpravy SE. Nedochází totiž k zániku jednoho subjektu a vzniku nového, ale naopak právní subjektivita SE, její závazky a pohledávky, vnitřní organizace apod. zůstávají zachovány (avšak článek 8 nařízení o SE se použije pouze, pokud dochází k přemístění do jiného členského státu). Zároveň z obavy, aby tohoto postupu nebylo zneužíváno, je zakázáno sídlo přemístit, například pokud je společnost v likvidaci nebo byl-li na její majetek prohlášen konkurz apod. Aby se mohlo přemístění sídla uskutečnit, musí být vypracován projekt přemístění.

Evropská společnost se liší od jiných akciových společností založených podle právních řádů některých členských států v možnosti volby mezi monistickým a dualistickým systémem řízení SE. Účinností nařízení o SE vznikla povinnost těm členským státům, kde bylo možné zakládat společnosti pouze s jedním modelem struktury orgánů,⁵⁴ umožnit zakládání evropských společností i s druhým systémem řízení. Nařízení o SE v článku 39 odstavci 5 a článku 43 odstavci 4 dává možnost státům k tomu, aby přijaly potřebná opatření.⁵⁵

Vrcholným orgánem každé SE je valná hromada bez ohledu na to, jaký model řízení SE byl zvolen. Dualistický systém řízení společnosti se v podstatě shoduje s úpravou v našem obchodním zákoníku, protože takto jsou povinně řízeny české akciové společnosti. V tomto modelu funguje řídicí orgán (představenstvo dle zákona o SE), který je kontrolován dozorčím orgánem (dozorčí rada⁵⁶ dle zákona o SE). Dozorčí orgán volí ze svého středu předsedu dozorčí rady. Pokud však zaměstnanci jmenují nebo volí polovinu členů dozorčí rady, může být za předsedu zvolen jen člen zvolený valnou hromadou. Naproti tomu v monistickém modelu, který nemá v České republice tradici, je funkcí řídicí i kontrolní pověřen správní orgán (správní rada⁵⁷ podle zákona o SE). Správní rada již není kontrolována jiným speciálním orgánem. Počet členů je v zásadě ponechán na stanovách evropské společnosti.

⁵³ Čl. 8 NoSE.

⁵⁴ Pouze monistický model byl uplatňován v 11 státech EU (např. Řecko, Španělsko, Velká Británie) a pouze dualistický model v 9 zemích EU včetně České republiky a dále např. Německo nebo Dánsko.

⁵⁵ Srov. § 26 a násl. ZoSE.

⁵⁶ K pojmu „řídicí a dozorčí orgán“ budu používat jako synonyma „představenstvo a dozorčí rada“.

⁵⁷ K pojmu „správní orgán“ budu používat v této práci jako synonymum „správní radu“.

Musí mít však minimálně tři členy, je-li v SE zavedena účast podle směrnice o SE.⁵⁸ Členský stát je také oprávněn stanovit nejnižší a nejvyšší možný počet členů (zákon o SE stanovil nejméně tři a nejvíce 18 členů). Dále nařízení o SE připouští možnost zřízení funkce generálního ředitele, kterému poté náleží obchodní vedení (jinak náleží předsedovi správní rady), a jednoho nebo více delegovaných generálních ředitelů (maximálně pět), které jmenuje správní rada po dohodě s generálním ředitelem. Zákon o SE tyto možnosti také využívá.

1.3 Směrnice Rady ES č. 2001/86/ES

Jak jsem již uvedla, Směrnice Rady ES č. 2001/86/ES, kterou se doplňuje statut evropské společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců⁵⁹ měla být transponována do národních právních řádů do 8.9. 2004.⁶⁰ Ne vždy tomu tak bylo i ve skutečnosti (pouhých 9 států směrnicí o SE transponovalo do stanoveného data⁶¹), ostatně i český zákon o SE nabyl účinnosti až 11.11. 2004.⁶² Avšak oproti jiným státům⁶³ byla Česká republika spolu s Maltou, Německem a Kypru stále ještě relativně blízko požadovanému termínu.⁶⁴ Důvodem opožděného transponování směrnice o SE byly z nepatrné části diskuse o roli odborů v otázce zapojení zaměstnanců v SE. Většinou však panoval nezájem jednotlivých zemí o danou problematiku a nedošlo k transpozici směrnice o SE z důvodu nízké priority u jednotlivých vlád.⁶⁵ Pouze v Německu transpozice směrnice o SE vyvolala rozsáhlejší debaty. Hlavní

⁵⁸ Čl. 43 odst. 2 alinea 2 SoSE.

⁵⁹ Úprava zapojení zaměstnanců je obsažena např. i ve směrnici 94/45/EC o EWC nebo směrnici 2005/56/EC týkající se přeshraničních fúzí.

⁶⁰ Čl. 14 odst. 1 SoSE.

⁶¹ Švédsko, Dánsko, Maďarsko, Island, Rakousko, Finsko, Slovensko, Velká Británie, Belgie.

⁶² Dále srov. C 2006/224/56 - OJ C 224, str. 30 - Irsko, C 2006/224/56 - OJ C 224, str. 29 - Španělsko a C 2006/212/44 - OJ C 212, str. 26 - Lucembursko.

⁶³ Např. Španělsko transponovalo směrnici o SE až v říjnu roku 2006.

⁶⁴ Více viz Fulton, L.: *Anchoring The European Company in National Law*, str. 32 - 33.

⁶⁵ Stejně tak v České republice viz Pelikánová, I.: *Evropská akciová společnost a její význam pro české právo*, XIII. Karlovarské právnícké dny, XIII., Linde 2003

zaměstnavatelské organizace (BDA, BDI) využily dané situace a žádaly nemalé změny v německé právní úpravě týkající se účasti zaměstnanců v orgánech společnosti. Německá vláda tyto požadavky odmítla.⁶⁶

Většina států zvolila pro provedení nařízení o SE a transpozici směrnice o SE do svého právního řádu dva rozdílné právní akty. Zbylé státy včetně České republiky⁶⁷ zvolily legislativní akt pouze jeden.⁶⁸ Členské státy šly ve většině případů legislativní cestou transpozice směrnice o SE kromě Belgie a Itálie, kde došlo k implementaci směrnice o SE na základě kolektivní smlouvy⁶⁹ mezi zaměstnavateli a odbory. Směrnice o SE se skládá z preambule a 17- ti článků, které jsou rozděleny na 3 oddíly (obecná ustanovení, postup vyjednávání a různá ustanovení). Součástí směrnice o SE je i příloha – referenční ustanovení. V preambuli je mimo jiné uvedeno, že směrnice o SE byla přijata v souladu se zásadami subsidiarity a proporcionality na základě článku 308 SES a konstatována nevhodnost vytvoření jednotného evropského modelu účasti zaměstnanců v SE. Jsou v ní vyjádřeny zásady, které jsou následně rozvedeny v jednotlivých člancích směrnice jako např. přednost dohody před uplatněním podpůrných pravidel nebo speciální postupy v případě fúze apod. O těchto principech pojednám podrobněji dále.

⁶⁶ Byla však vládou zřízena speciální Komise s pravomocí podávat návrhy týkající se účasti zaměstnanců v orgánech společnosti.

⁶⁷ ZoSE - §1 - §45 – Část 1. – Evropská společnost a ustanovení, kterými se provádí nařízení Rady Evropské unie o statutu evropské společnosti, §46 – § 64 – Část 2. – Zapojení zaměstnanců evropské společnosti.

⁶⁸ Maďarsko, Velká Británie, Slovensko, Německo, Kypr, Polsko, Lotyšsko, Francie, Island.

⁶⁹ Tuto možnost nabízí čl. 14 odst. 1 SoSE.

Kapitola 2

Otázky zapojení zaměstnanců

Spojení mezi směrnicí o SE a nařízením o SE zajišťuje článek 12 odstavec 2 nařízení o SE, který stanoví, že SE nemůže být založena, dokud nebude vyřešena otázka zapojení zaměstnanců. Tím je zaručeno, že všechna ustanovení týkající se zapojení zaměstnanců budou zúčastněnými společnostmi respektována. Práva na zapojení zaměstnanců stanovená směrnicí o SE nemají žádný vliv na jednotlivé národní právní úpravy těchto práv v členských státech.⁷⁰ Jako základní zásada vyjádřená již v preambuli směrnice o SE je stanovena zásada „předtím a potom“, což znamená, že rozsah oprávnění, který měli zaměstnanci v rámci společností podílejících se na založení evropské společnosti, by měl být přinejmenším zachován.⁷¹

Zapojení zaměstnanců⁷² je ve smyslu směrnice o SE mechanismus zahrnující informování zaměstnanců, projednání s nimi a účast na aktivitách společnosti, který má zástupcům zaměstnanců umožnit ovlivňovat rozhodnutí přijímaná společností. Rozlišujeme tři formy zapojení zaměstnanců, a to právo na nadnárodní informace⁷³ a projednání⁷⁴ (tj. konzultace) na jedné straně a právo na účast zaměstnanců (tj. participace, spolurozhodování nebo vliv na složení dozorových nebo řídicích orgánů společnosti⁷⁵) na straně druhé. Směrnice o SE

⁷⁰ Například zákoník práce v České republice je stále použitelný ve stanovených případech.

⁷¹ Bod 3. Preambule SoSE.

⁷² Čl. 2 písm. h) SoSE.

⁷³ Dle čl. 2 písm. i) SoSE je to informování orgánu zastupujícího zaměstnance nebo zástupců zaměstnanců příslušným orgánem společnosti o záležitostech týkajících se SE a jejich dceřiných společnostech a závodů.

⁷⁴ Dle čl. 2 písm. j) SoSE se tím rozumí navázání dialogu a výměna názorů mezi orgánem zastupujícím zaměstnance nebo zástupci zaměstnanců a příslušným orgánem SE, která umožní zaměstnancům vyjádřit se na základě poskytnutých informací k záměrům příslušných orgánů společnosti.

⁷⁵ Čl. 2 písm. k) SoSE stanoví, že účastí je vliv orgánu zastupujícího zaměstnance nebo zástupců zaměstnanců na záležitosti SE prostřednictvím práva volit či jmenovat některé členy dozorčího nebo správního orgánu

obsahuje velmi podrobná a komplexní ustanovení o právech na participaci zaměstnanců, a to ze dvou důvodů. Je to kvůli několika možným způsobům založení evropské společnosti a také z důvodu rozdílných přístupů k této otázce v právních řádech jednotlivých zemí.

Tradice účasti zaměstnanců na řízení společnosti je diametrálně odlišná v jednotlivých členských státech, ale pro samotný postup vyjednávání jde o klíčovou věc, protože jak poznamenal profesor Paul Davies z London School of Economics „účast zaměstnanců v orgánech evropské společnosti je povinná pouze tam, kde je účast podstatnou součástí národního práva, kterým se řídí společnost, ze kterých má být SE zformována“.⁷⁶

Samotné země můžeme rozdělit do tří skupin. V nejrozsáhlejší skupině států, kde se uplatňuje statut SE, je účast zaměstnanců velmi rozsáhlá (podle zdrojů EU je mezi ně řazena i Česká republika⁷⁷). V osmi státech se spolurozhodování zaměstnanců vyskytuje v omezenější míře,⁷⁸ a konečně žádná či velmi omezená práva na participaci jsou v právních řádech zbylých devíti států.^{79 80} Pro ilustraci a lepší vysvětlení tohoto dělení se stručně zmíním o jednom zástupci z každé skupiny. Zemí s nejsilnější tradicí zapojení zaměstnanců je Německo, kde se stejně jako v České republice uplatňuje dualistický model řízení společnosti. Dozorčí radě přísluší některé důležité funkce a její postavení je silnější než u nás (např. představenstvo je ustavováno dozorčí radou, schvaluje fúze společnosti atd.). Dozorčí rada je složena ze zástupců akcionářů a zástupců zaměstnanců (tito jsou voleni přímo zaměstnanci nebo delegáty zaměstnanců, kteří jsou ale voleni přímo zaměstnanci). Německé odbory, které mají

společnosti nebo práva doporučovat nebo zamítat jmenování některých nebo všech členů dozorčího nebo správního orgánu společnosti.

⁷⁶ Taylor, R.: 'Taking responsibility in an SE' - a new challenge for workers from different cultural and political backgrounds, str. 43.

⁷⁷ Dále Norsko, Švédsko, Finsko, Nizozemsko, Lucembursko, Německo, Slovensko, Rakousko, Maďarsko, Slovinsko, Dánsko, Rumunsko.

⁷⁸ Polsko, Řecko, Kypr, Francie, Španělsko, Portugalsko, Irsko, Malta.

⁷⁹ Velká Británie, Belgie, Itálie, Litva, Lotyšsko, Estonsko, Bulharsko, Island, Lichtenštejnsko.

⁸⁰ Blíže viz Kluge, N., Stollt, M.: Worker Participation at Board Level in the New EU member states: Overview and brief Country reports, str. 88.

členy v dané společnosti, jsou oprávněny navrhnout člena dozorčí rady. Ve společnostech s 500 až 2000 zaměstnanci tvoří zástupci zaměstnanců jednu třetinu dozorčí rady a jsou voleni buď přímo zaměstnanci, nebo radou zaměstnanců. Pokud má společnost 2 000 a více zaměstnanců, tak mají nárok na obsazení deseti členů dvacetičlenné dozorčí rady. Ve společnostech, které podnikají v oblasti těžby a zpracování uhlí, železa a oceli, jsou zaměstnanecká práva nejsilnější. Zaměstnanci volí polovinu členů dozorčí rady a mimo to je předseda dozorčí rady neutrální (může to být člen dozorčí rady zvolený akcionáři i zaměstnanci, což je rozdíl proti jiným společnostem s 2000 a více zaměstnanci, kde může být předsedou pouze člen zvolený akcionáři). Jeden člen představenstva (tzv. labour director) je volen dozorčí radou a nemůže být zvolen, pokud s tím členové zastupující zaměstnance nesouhlasí. Pro srovnání uvádím naprosto opačné zákonodárství Velké Británie, kde jsou společnosti řízeny pouze akcionáři, kterým náleží veškerá práva. Zaměstnanci jsou omezeni na práva na informace a projednání. Nepatrnou pravomocí tu disponují i odborové svazy.⁸¹ Zástupcem skupiny druhé podle výše uvedeného dělení je Malta.⁸² Pouze ve státních podnicích je volen do správních rad jeden zástupce zaměstnanců navržený odbory - v soukromém sektoru práva participace uplatňována být nemohou. „Tradice účasti zaměstnanců je tedy v jednotlivých zemích velmi rozdílná, avšak nikde nejsou zaměstnanci v takové pozici, aby mohli zabránit přijetí určitého rozhodnutí, které se týká podnikatelské činnosti společnosti.“⁸³

2.1 Postup vyjednávání

Konkrétní pravidla pro uplatňování práv na zapojení zaměstnanců by měla být primárně dosažena dohodou mezi zástupci zaměstnanců zúčastněných společností podílejících se na založení SE a příslušných orgánů těchto společností (tj. management nebo řídicí orgány

⁸¹ Podrobný popis legislativy prvních 15 států EU ohledně otázky účasti zaměstnanců viz Robert, T.: Worker Participation at Board level - Tour D'Horizon Across the EU - 15 Countries and Norway.

⁸² Podrobný popis legislativy Kypru, Estonska, Maďarska, Lotyšska, Malty, Polska, Slovenska a Slovinska ohledně otázky účasti zaměstnanců viz Kluge, N., Stollt, M.: Worker Participation at Board Level in the New EU member states: Overview and brief Country reports.

⁸³ Kluge, N., Stollt, M.: Worker Participation at Board Level in the New EU member states: Overview and brief Country reports, str. 89.

společnosti). Jenom v případě, že by k takové dohodě nedošlo, použijí se tzv. referenční ustanovení (podpůrná pravidla) v článku 7 směrnice o SE. Směrnice o SE v článku 3 odstavci 1 ukládá povinnost řídicím orgánům zúčastněných společností, aby co nejdříve po zveřejnění návrhu⁸⁴ na založení SE (bez ohledu na to, jestli má SE vzniknout fúzí, jako holdingová nebo dceřiná společnost, anebo transformací z národní akciové společnosti) svolaly zvláštní vyjednávací výbor složený ze zástupců zaměstnanců.⁸⁵ Není tedy nutná žádná iniciativa zaměstnanců a veškerá odpovědnost je na zúčastněných společnostech.⁸⁶

Před pokračováním v samotném procesu vyjednávání se musím zmínit o speciálním charakteru jednotlivých ustanovení směrnice o SE. Je to důležité proto, aby bylo jasné, který právní řád členských států se bude na jednotlivé situace, vznikající při procesu vyjednávání aplikovat. Každý stát musel v rámci transpozice směrnice o SE zakomponovat do svého právního řádu ustanovení dvojího typu.⁸⁷ A to tzv. základní ustanovení (principal provisions), která je třeba aplikovat na všechny evropské společnosti se sídlem registrovaným na území tohoto státu. Tato ustanovení se budou vztahovat i na její dceřiné společnosti a závody v jiných členských státech (teritoriální přesah). Ustanovení tohoto typu se také užijí před vznikem SE dle článku 6 směrnice o SE na postup vyjednávání pro všechny zúčastněné společnosti (tedy i na ty, které mají sídlo v jiných členských státech). A tzv. doplňková ustanovení (accessory provisions), podle nichž se bude postupovat jen ve specifických otázkách, a to pouze v případě, že se SE, její dceřiné společnosti a závody (a jejich zaměstnanci) nacházejí na území tohoto státu (bez teritoriálního přesahu).

Jak jsem již uvedla, u způsobů založení SE je vždy zapotřebí nadnárodního prvku, a proto zákonitě při zakládání SE hrají svoji roli zaměstnanci ze dvou či více členských států.

⁸⁴ Dle § 47 odst. 3 ZoSE - „bez zbytečného odkladu“.

⁸⁵ Blíže k problematice okamžiku vzniku povinnosti svolat ZVV a orgánům k tomu povinným viz Dědič, J., Čech, P.: Evropská akciová společnost, BOVA POLYGON, 1. vydání, Praha, 2006, str. 401 až 408.

⁸⁶ Což je rozdíl oproti procesu vyjednávání o zapojení zaměstnanců dle směrnice o evropské radě zaměstnanců, kde je iniciativa zaměstnanců naopak vyžadována.

⁸⁷ Přesné rozdělení jednotlivých článků směrnice o SE na základní a doplňková ustanovení viz Group of Experts „SE“, The distinction between principal and accessory provisions, Working paper N°3, 2001, str. 16.

Nejdříve se v souladu se základními a doplňkovými ustanoveními musí určit právo členského státu, které bude rozhodné při jednotlivých aspektech procesu vyjednávání. V případě základních ustanovení dojde k aplikaci právního řádu budoucího sídla SE a bude jím řízen v souladu s článkem 6 směrnice o SE proces vyjednávání o zapojení zaměstnanců před vznikem SE jako celek⁸⁸. Avšak např. otázky jmenování či volby člena zvláštního vyjednávacího výboru dle článku 3 odstavce 2 písmena a) směrnice o SE za jednotlivou zúčastněnou společnost⁸⁹ či určení zástupců zaměstnanců dle článku 2 písmeno e) směrnice o SE budou stanoveny ustanoveními doplňkovými, tedy podle práva státu, kde se zúčastněná společnost, dceřiná společnost či závod nachází.⁹⁰

2.1.1 Zvláštní vyjednávací výbor

Za účelem dosažení dohody musí být vytvořen tzv. zvláštní vyjednávací výbor (special negotiating body),⁹¹ který je sestaven ze zástupců zaměstnanců. Pod pojem zaměstnanců⁹² je však třeba podřadit nejen zaměstnance zúčastněných společností, ale i zaměstnance tzv. dotčených dceřiných společností a zaměstnance dotčených závodů⁹³ na území ostatních členských států, které se mají stát dceřinou společností nebo závodem⁹⁴ nově vznikající evropské společnosti. Toho, kdo má být považován za zaměstnance pro účely vyjednávání o zapojení zaměstnanců, určí právní řád státu, ve kterém jsou tyto osoby zaměstnány (doplňkové ustanovení).⁹⁵ Za dceřinou společnost směrnice o SE v článku 2 písmeno c)

⁸⁸ § 47 odst. 2 ZoSE.

⁸⁹ Např. § 48 odst. 2 ZoSE.

⁹⁰ Modelový příklad viz Group of Experts „SE“, The distinction between principal and accessory provisions, Working paper N°3, 2001, str. 14 – 15.

⁹¹ Čl. 3 SoSE a § 47 ZoSE.

⁹² § 46 odst. 1 ZoSE obsahuje legislativní zkratku „zaměstnanci evropské společnosti“ na kterou je potom nutné brát ohledy při výkladu ZoSE.

⁹³ Čl. 2 písm. d) SoSE.

⁹⁴ Dle terminologie ZoSE je místo „závodu“ všude používán termín „organizační složka“.

⁹⁵ V § 46 odst. 4 ZoSE stanoví, že jde o osobu v pracovním poměru bez ohledu na výši pracovního úvazku.

považuje společnost, na níž mateřská společnost vykonává dominantní vliv ve smyslu směrnice o evropské radě zaměstnanců 94/45/ES. Zákon o SE obsahuje transponovanou definici v § 46 odstavec 5 následovanou vyvratitelnými právními domněnkami.⁹⁶

Směrnice o SE stanoví pravidla pro vytvoření zvláštního vyjednávacího výboru, ale musíme rozlišovat mezi založením SE fúzí a ostatními způsoby. Pro ustavení členů zvláštního vyjednávacího výboru je důležitý počet zaměstnanců v každém členském státě, ze kterého jsou zúčastněné společnosti, jejich dotčené dceřiné společnosti a dotčené závody. V podstatě každá členská země, ve které zúčastněná společnost podniká, musí být reprezentována alespoň jedním hlasem. Okamžik, ke kterému má být sčítání zaměstnanců provedeno, je stanoven národním právem⁹⁷ (doplňkové ustanovení).⁹⁸

2.1.1.1 Založení holdingové a dceřiné SE a založení SE změnou právní formy

Při transpozici směrnice o SE musely členské státy zajistit,⁹⁹ aby volení či jmenování členové zvláštního vyjednávacího výboru byli v poměru k počtu zaměstnanců zaměstnaných v zúčastněných společnostech, dotčených dceřiných společnostech a dotčených závodů v každém členském státě. A to tak, že každý členský stát přidělí jedno křeslo na podíl zaměstnanců zaměstnaných v tomto členském státě rovnající se i jen započatým deseti procentům (nebo zlomku tohoto procenta) z celkového počtu zaměstnanců zaměstnaných zúčastněnými společnostmi a dotčenými společnostmi nebo dotčenými závody ve všech členských státech dohromady.¹⁰⁰

Jako příklad uvádím vznik holdingové evropské společnosti ve Švédsku. Na jejím vzniku se podílí zúčastněná společnost na Slovensku se 400 zaměstnanci, která má zahraniční závod

⁹⁶ Blíže k problematice definování dceřiné společnosti a chybě v transpozici viz Dědič, J., Čech, P., 2006, str. 410 – 414.

⁹⁷ Dle § 48 odst. 1 ZoSE je to ke dni zveřejnění návrhu založení evropské společnosti a ke změnám může dojít jen za podmínek a způsobem dle § 48 odst. 10 ZoSE.

⁹⁸ K otázce okamžiku sčítání zaměstnanců z jednotlivých států viz Dědič, J., Čech, P., 2006, str. 401 až 408.

⁹⁹ Transponováno v § 48 ZoSE.

¹⁰⁰ Čl. 3 odst. 2 písm. a) i).

ve Španělsku s 1200 zaměstnanci, a dále zúčastněná společnost z Velké Británie (500 zaměstnanců), jež má dceřinou společnost v Polsku se 700 zaměstnanci, a v Ázerbajdžánu, kde je zaměstnáno 90 osob.

Na začátku je důležité vyloučit zaměstnance z Ázerbajdžánu, protože Směrnice o SE poskytuje ochranu výhradně zaměstnancům působícím na území Evropské unie a Evropského hospodářského prostoru (územím těchto států je vymezena její působnost).

Obsazení křesel ve zvláštním vyjednávacím výboru proběhne následujícím způsobem (základní ustanovení):

Tabulka č. 1

Členský stát	Počet zaměstnanců	Procento z celkového počtu	Počet křesel v ZVV
Slovensko	400	14,29%	2
Španělsko	1 200	42,86%	5
Velká Británie	500	17,86%	2
Polsko	700	25,00%	3
Celkem	2 800	100,00%	12

Komentář k tabulce č. 1

Způsob přidělení jednotlivých křesel připadajících na členský stát¹⁰¹ závisí právě na legislativě tohoto státu (doplňkové ustanovení) – viz dále. Každý zástupce zaměstnanců reprezentuje rozdílný počet zaměstnanců, což se podstatně projeví při hlasování, kde není

¹⁰¹ ZoSE stanoví v § 45 odst. 5 pravidlo, že na zaměstnance každé zúčastněné společnosti, dotčené dceřiné společnosti a dotčené organizační složky připadá alespoň jeden přímý zástupce. Pokud toto nejde (je více zaměstnavatelů než míst ve výboru) zohlední se dle § 48 odst. 7 ZoSE počet zaměstnanců na území České republiky, avšak zvolený zástupce bude nepřímým zastupovat i ty, kteří neměli možnost volit svého zástupce. Příklad viz Dědič, J., Čech, P., 2006, str. 419.

důležitý pouze jeho hlas, ale i jeho váha (počet zaměstnanců, které zastupuje). Např. Slovensku připadla dvě místa ve zvláštním vyjednávacím výboru – jeden zástupce tedy reprezentuje 10% z celkového počtu zaměstnanců a druhý pouhých 4,29%. Proto nedochází ke zvýhodnění zemí s malým počtem zaměstnanců, jak by se na první pohled mohlo zdát (např. společnost s 5 000 zaměstnanci, která má po jedné dceřiné společnosti v jiných dalších pěti členských státech se 100 zaměstnanci v každé z nich, se chce transformovat na SE. Ve zvláštním vyjednávacím výboru bude patnáct členů, přičemž deset členů bude zastupovat 91,1 % zaměstnanců a zbylých pět pouhých 9 % - je tedy jasné, že i když tito členové tvoří třetinu zvláštního vyjednávacího výboru, jejich význam je nepoměrně menší).

2.1.1.2 Založení SE fúzí

Kromě základních pravidel pro tvorbu zvláštního vyjednávacího výboru zmíněných výše, je třeba v případě vzniku SE fúzí vzít do úvahy i zúčastněné společnosti, které z důvodu fúze zaniknou.¹⁰² V případě fúze totiž musí být přítomno tolik dodatečných členů (additional members) z každého členského státu, aby ve zvláštním vyjednávacím výboru byl nejméně jeden zástupce z každé zúčastněné společnosti, která má sídlo a zaměstnance v uvedeném členském státě a která má zaniknout jako samostatná právnická osoba v důsledku zapsání evropské společnosti do rejstříku. A to za splnění podmínky, že počet těchto doplňujících členů nezpůsobí rozšíření zvláštního vyjednávacího výboru vzniklého na základě výše uvedených pravidel o více než 20% a složení zvláštního vyjednávacího výboru nepovede ke dvojímu zastoupení dotčených zaměstnanců.¹⁰³ Může tedy dojít k tomu, že počet společností zanikajících fúzí bude větší než počet možných dodatečných členů. Směrnice o SE tento případ řeší tak, že dodatečná křesla přidělí dle počtu zaměstnanců¹⁰⁴ – větší společnosti budou tedy ve výhodě. Příkladem může být fúze jedné společnosti ze Slovenska se 3000 zaměstnanci a dvou společností z Velké Británie - jedna zaměstnává 180 zaměstnanců a druhá 150 zaměstnanců a obě mají v důsledku fúze zaniknout.

¹⁰² § 48 odst. 3 a 4 ZoSE

¹⁰³ čl. 3 odst. 2 písm. a) ii) SoSE

¹⁰⁴ čl. 3 odst. 2 písm. a) ii) SoSE

Tabulka č. 2

Členský stát	Počet zaměstnanců	Procento z celkového počtu	Počet křesel v ZVV	Počet dodatečných křesel v ZVV
Slovensko	3 000	90,09%	10	
Velká Británie	180	5,41%	1	
Velká Británie	150	4,50%		+ 1
Celkem	3 330	100,00%	11	+ 1

Komentář k tabulce č. 2

Pokud by nešlo o vznik SE fúzí, připadlo by deset míst ve zvláštním vyjednávacím výboru Slovensku a Velké Británii místo jen jedno, přičemž by tento zástupce zastupoval zájmy zaměstnanců obou britských společností. V případě fúze má však společnost, která díky ní zanikne právo na svého zástupce (za splnění podmínek článku 3 odstavce 2 písmena a) ii) směrnice o SE). A tak společnost z Velké Británie se 150 zaměstnanci bude ve zvláštním vyjednávacím výboru zastoupena dodatečným členem. Podmínky jsou splněny, protože zúčastněné společnosti ze Slovenska a zúčastněná společnost z Velké Británie se 180 zaměstnanci jsou již zastoupeny ve zvláštním vyjednávacím výboru a jediné britská společnost se 150 zaměstnanci může dostat dodatečné křeslo, protože nedojde ke dvojímu zastoupení ani k rozšíření zvláštního vyjednávacího výboru o více než 20%.

Pokud by nastala situace, že by počet dodatečných členů měl překročit limit daný článkem 3 odstavcem 2 písmenem a) ii) směrnice o SE, dostaly by přednost společnosti s vyšším počtem zaměstnanců. Například fúze slovenské společnosti s 10 000 zaměstnanci a čtyř britských společností (500, 200, 100 a 50 zaměstnanců), přičemž všechny čtyři mají zaniknout.

Tabulka č. 3

Členský stát	Počet zaměstnanců	Procento z celkového počtu	Počet křesel v ZVV	Počet doplňujících křesel v ZVV
Slovensko	10 000	92,17%	10	
Velká Británie	500	4,61%	1	
Velká Británie	200	1,84%		+1
Velká Británie	100	0,92%		+1
Velká Británie	50	0,46%		Ø
Celkem	10 850	100,00%	11	+2

Komentář k tabulce č. 3

Zvláštní vyjednávací výbor bude mít jedenáct členů a dva dodatečné, které budou vybírat zaměstnanci společností s 200 a 100 zaměstnanci, aby nedošlo k dvojímu zastoupení (viz výše). Zaměstnanci společnosti s 50 zaměstnanci o žádném členovi rozhodovat nebudou (to však neznamená, že nebudou zastupovány a hájeny jejich zájmy), protože tato společnost má nejméně zaměstnanců a musí být dodržena podmínka zákazu překročení počtu členů výboru o více než 20% (v tomto případě nemohou být více než dva dodateční členové).

2.1.1.3 Jmenování nebo volba členů zvláštního vyjednávacího výboru

Každý stát musí určit metodu pro jmenování či volbu členů zvláštního vyjednávacího výboru, kteří budou voleni či jmenováni na jejich území. Přitom se mají snažit, aby na každou zúčastněnou společnost, která má zaměstnance v tomto členském státě, připadl alespoň jeden zástupce. Celkový počet členů však nesmí být zvýšen (viz výše).¹⁰⁵ Členské státy jsou dále povinny stanovit, že zaměstnanci zúčastněných společností, ve kterých nezávisle na jejich vůli

¹⁰⁵ Čl. 3 odst. 2 písm.b) alinea 1 SoSE.

nepůsobí žádní zástupci zaměstnanců, mají právo volit nebo jmenovat členy zvláštního vyjednávacího výboru.¹⁰⁶ A nakonec členské státy mohou stanovit, že těmito členy mohou být zástupci odborových svazů (a to ti, kteří nejsou zaměstnanci zúčastněné společnosti).¹⁰⁷ Směrnice o SE přiznává členům zvláštního vyjednávacího výboru stejné ochrany a záruky, jako jsou přiznány zástupcům zaměstnanců dle národního práva nebo zvyklostí v zemi zaměstnání.¹⁰⁸

Podle právní úpravy jmenování a volby členů zvláštního vyjednávacího výboru můžeme jednotlivé státy rozdělit na tři skupiny. V první skupině jsou státy, ve kterých jsou členové zvláštního vyjednávacího výboru voleni nebo jmenováni radou zaměstnanců nebo jinými zástupci zaměstnanců (např. Rakousko, Belgie, Německo nebo Maďarsko). Ve druhé a také největší skupině jsou členové zvláštního vyjednávacího výboru vybíráni odbory. Patří sem např. Francie, Norsko, Island nebo Polsko. Podle zdrojů Evropské unie do této skupiny patří i Česká republika¹⁰⁹ spolu s Litvou, Lotyšskem a Slovenskem.¹¹⁰ V legislativě těchto čtyř zemí sice nalezneme „zástupce zaměstnanců“, kteří jsou povoláni jmenovat či volit členy zvláštního vyjednávacího výboru, avšak v případě existence odborové organizace to bude právě ona, která bude členy zvláštního vyjednávacího výboru volit či jmenovat. Přesný mechanismus, jakým volba nebo jmenování probíhá, a i způsob, jakým se řeší případnou pluralitu odborových svazů, se liší stát od státu.¹¹¹ V pouhých třech státech (Velká Británie,¹¹² Malta a Estonsko) jsou členové zvláštního vyjednávacího výboru voleni či jmenováni přímo zaměstnanci. Tyto země svěřily pravomoci ovlivnit složení zvláštního vyjednávacího výboru

¹⁰⁶ Čl. 3 odst. 2 písm.b) alinea 3 SoSE.

¹⁰⁷ Čl. 3 odst. 2 písm.b) alinea 2 SoSE.

¹⁰⁸ Čl. 10 SoSE.

¹⁰⁹ V § 48 odst. 2 ZoSE je odkazováno na § 290 odst. 4 ZP, kterým se řídí jmenování a volba členů ZVV za Českou republiku.

¹¹⁰ Viz Fulton, L.: *Anchoring The European Company in National Law*, str. 36.

¹¹¹ Blíže viz Fulton, L.: *Employee involvement in European Companies: Special Negotiating Bodies (SNB)*.

¹¹² Ve Velké Británii je ještě možnost volby prostřednictvím tzv. „consultative committee“, který je však tvořen pouze zaměstnanci dané společnosti a ve většině případů proběhne volba nebo jmenování přímo zaměstnanci.

jednotlivým zaměstnancům na úkor odborů, kterým v těchto státech ohledně dané záležitosti nebyla určena žádná role.¹¹³

Dále bylo ponecháno na libovůli jednotlivých zemí, kdo může být členem zvláštního vyjednávacího výboru (doplňující ustanovení), a zejména, zda se členové odborových svazů mohou stát právoplatnými členy zvláštního vyjednávacího výboru bez ohledu na zaměstnanecký poměr k zúčastněné společnosti. Zhruba polovina zemí, včetně České republiky,¹¹⁴ výslovně stanovila ve své právní úpravě, že zástupci odborových svazů, kteří nejsou zaměstnanci, mohou být rovnoprávními členy zvláštního vyjednávacího výboru.¹¹⁵ Na Maltě a ve Velké Británii je povolení vázáno na souhlas vedení zúčastněné společnosti. V Německu, v případě, že má být tři a více německých zástupců ve zvláštním vyjednávacím výboru, tak každý třetí člen bude zástupce odborového svazu, který má členy v zúčastněné společnosti. Naopak Dánsko, Lichtenštejnsko a Norsko váže možnost členství ve zvláštním vyjednávacím výboru na zaměstnanecký poměr. Zbylé země se ve své legislativě explicitně k dané otázce nevyjádřily.¹¹⁶

2.1.1.4 Fungování zvláštního vyjednávacího výboru

Směrnice o SE stanoví několik pravidel pro fungování zvláštního vyjednávacího výboru. Veškeré výdaje související s činností zvláštního vyjednávacího výboru a vyjednáváním hradí zúčastněné společnosti tak, aby bylo zajištěno provádění úkolů zvláštním vyjednávacím výborem náležitým způsobem. Zvláštní vyjednávací výbor může také při své činnosti spolupracovat s experty, kteří mají poradní funkci. Jako příklad experta pak směrnice o SE výslovně zmiňuje zástupce odborového svazu na komunitární úrovni. Tito odborníci se pak účastní jako poradci na žádost zvláštního vyjednávacího výboru na jeho zasedání, je-li to vhodné na podporu celistvosti a soudržnosti na komunitární úrovni. Zvláštní vyjednávací výbor může zároveň informovat o zahájení jednání zástupce vhodných externích

¹¹³ Blíže viz Fulton, L.: *Anchoring The European Company in National Law*, str. 38–39.

¹¹⁴ Viz § 48 odst. 8 ZoSE.

¹¹⁵ Dále např. Itálie, Malta, Slovensko, Belgie, Německo, Velká Británie.

¹¹⁶ Např. Francie, Finsko, Island.

organizací včetně odborových svazů.¹¹⁷ Veškeré výdaje na fungování zvláštního vyjednávacího výboru, tedy i náklady na plat odborníka, mají hradit dle článku 3 odstavce 7 směrnice o SE zúčastněné společnosti. Členské státy ale mohou stanovit rozpočtová pravidla pro jeho financování, a zejména omezit hrazení nákladů na jednoho odborníka. Tato povinnost však přímo nevzniká dotčeným dceřiným společnostem.

Konkrétní právní úpravy v jednotlivých státech se liší ve dvou směrech. První věcí je, zda se vůbec zmiňují o odborových svazech v souvislosti se spoluprací expertů. První skupina, zahrnující zhruba polovinu států jako např. Malta, Rakousko, Kypr, Francie atd., je bez tohoto ustanovení. V legislativě skupiny druhé, kam se řadí i Česká republika, je stejně jako ve směrnici o SE zmínka o odborových svazech na komunitární úrovni (např. Dánsko, Estonsko, Finsko, Německo atd.). Mimo tyto státy stojí Island (člen EHP, ne EU), který hovoří o odborovém svazu na úrovni Evropského hospodářského prostoru, a Norsko, které jednoduše zmiňuje pouze odborové svazy (bez ohledu na úroveň). Švédsko transponovalo toto ustanovení směrnice o SE velmi nestandardně a požaduje spolupráci expertů, kteří budou podporovat celistvost a soudržnost na komunitární úrovni. To je sice podmínka směrnice o SE, avšak spíše ve smyslu toho, aby vůbec bylo zapotřebí působení odborových organizací na komunitární úrovni (tedy ne požadavek na experty jako jednotlivce).¹¹⁸

Druhou věcí, ponechanou na uvážení států je otázka úhrady nákladů na odborníka. Valná většina států, včetně České republiky, umožňuje žádat hrazení výdajů pouze za jednoho experta. Naopak tomu je např. v Německu¹¹⁹, kde společnost musí hradit „veškeré výdaje spojené se vznikem a aktivitami zvláštního vyjednávacího výboru“, nebo Finsku, kde mají být „uhrazeny všechny přiměřené výdaje za služby expertů“.¹²⁰

¹¹⁷ Čl. 3 odst. 5 SoSE.

¹¹⁸ Viz Fulton, L.: *Anchoring The European Company in National Law*, str. 39.

¹¹⁹ Dále Maďarsko, Lotyšsko, Nizozemí, Švédsko.

¹²⁰ Viz Fulton, L.: *Anchoring The European Company in National Law*, str. 40.

2.1.2 Výsledky vyjednávání o zapojení zaměstnanců

Vyjednávání začíná, jakmile je založen zvláštní vyjednávací výbor, a může probíhat po dobu dalších šesti měsíců. Vyjednávací strany (zvláštní vyjednávací výbor a management zúčastněných společností) se mohou dohodnout na prodloužení této doby až na dobu jednoho roku od založení zvláštního vyjednávacího výboru.¹²¹ Strany mají při vyjednávání povinnost postupovat na základě principu spolupráce, který je zakotven v článku 4 odstavec 1 směrnice o SE za účelem dosažení dohody o zapojení zaměstnanců. Při vyjednávání o způsobu a míře zapojení zaměstnanců mezi zvláštním vyjednávacím výborem a řídicími orgány zúčastněných společností jde primárně o dosažení písemné dohody, která stanoví podobu a rozsah zapojení zaměstnanců v rámci nově vznikající evropské společnosti na základě principu smluvní volnosti. Z tohoto důvodu příslušné orgány zúčastněných společností musí informovat zvláštní vyjednávací výbor o plánu založit evropskou společnost a o skutečném průběhu zakládání až do zápisu evropské společnosti do rejstříku.¹²² Vyjednávání může vyústit v tři možné konce. Buď strany uzavřou dohodu podle článku 3 odstavce 3 směrnice o SE, nebo se zvláštní vyjednávací výbor rozhodne nezahájit či ukončit jednání, anebo nedojde k dohodě ve stanovené vyjednávací lhůtě.

2.1.2.1 Uzavření dohody

Zvláštní vyjednávací výbor a management zúčastněných společností uzavřely dohodu podle článku 3 odstavce 3 směrnice o SE. Směrnice o SE stanoví určité požadavky na dohodu, které se týkají její formy, obsahu a pravidel pro její přijetí. Pokud obě strany postupují v souladu s těmito požadavky, je ponecháno na nich, co si dojednájí (princip autonomie vůle). Mohou při dodržení stanovených podmínek nejenom omezit zavedené formy zapojení zaměstnanců (informace, projednání, účast), ale dokonce je i vyloučit. A to i přesto, že směrnice o SE v preambuli stanoví, že by ve všech případech založení evropských společností měly být zajištěny postupy pro poskytování informací a projednání na nadnárodní úrovni. V žádném článku směrnice o SE to však není jako povinnost stanoveno, a navíc článek 4 odstavec 2 směrnice o SE začíná slovy: „Aniž je dotčena autonomie stran, stanoví dohoda...“. Z toho lze vyvodit, že postupy pro informace a projednání obligatorně být zavedeny nemusí. Existují

¹²¹ Čl. 5 SoSE a § 53 odst. 1 ZoSE.

¹²² Čl. 3 odst. 3 SoSE.

však i opačné názory.¹²³ Vyloučena není ani možnost rozšíření či zavedení nových forem zaměstnaneckých práv. Jedinou výjimkou, která je vyjádřením zásady „předtím a potom“, je článek 4 odstavec 4 směrnice o SE, který stanoví povinnost členských států v případě vzniku SE transformací z národní akciové společnosti zachovat minimálně stejnou míru zapojení zaměstnanců, jaká byla ve společnosti před přeměnou. V článku 4 odstavec 2 směrnice o SE¹²⁴ jsou uvedeny náležitosti dohody, mezi něž patří například: orgán zastupující zaměstnance, jeho pravomoci, postupy pro informování a projednání v případě, že orgán zastupující zaměstnance nebude zřízen, den vstupu dohody v platnost, doba jejího trvání a případy, ve kterých by měla být dohoda znovu sjednána, a postup pro nové jednání (viz dále) a další. Tyto náležitosti nejsou povinné a jsou jen návodem, co by dohoda měla zhruba obsahovat.¹²⁵ Znovu se lze odvolat na článek 4 odstavec 2 směrnice o SE. Pokud se na tom strany dohody nedohodnou, nepodléhá dohoda referenčním ustanovením podle článku 7 směrnice o SE.

Většiny požadované pro přijetí dohody jsou přesně stanoveny ve směrnici o SE. Základním pravidlem stanoveným v článku 3 odstavci 4 větě první směrnice o SE pro přijímání rozhodnutí zvláštního vyjednávacího výboru obecně, je pravidlo dvojitě většiny. Vyžadována je tedy nejen absolutní většina hlasů členů zvláštního vyjednávacího výboru, ale zároveň i absolutní většina všech zaměstnanců, které hlasující členové zastupují.¹²⁶ Tato formulace se jeví jako trochu nebezpečná, protože to nevyhnutelně vede k větší váze hlasů členů zvláštního vyjednávacího výboru ze zemí, kde působí nejvíce zaměstnanců. Toto základní pravidlo je však zmírněno zvláštním pravidlem trojitě většiny, které se použije pokud by rozhodnutí zvláštního vyjednávacího výboru vedlo k omezení práv účasti zaměstnanců na řízení evropské společnosti. V tomto případě jsou vyžadovány hlasy dvou třetin členů zvláštního vyjednávacího výboru, kteří zastupují dvě třetiny všech zaměstnanců

¹²³ Srov. Schwimbersky, S.: Worker participation in Europe – Current developments and its impacts on employees outside the EU, AIRANZ 2005, str. 191.

¹²⁴ V § 54 odst. 1 ZoSE je stanovena povinnost písemné formy a náležitosti.

¹²⁵ Blíže viz Dědič, J., Čech, P., 2006, str. 423 - 424.

¹²⁶ § 51 odst. 1 ZoSE.

zaměstnaných nejméně ve dvou členských státech.¹²⁷ Pro hlasování podle pravidla trojitě většiny je třeba ještě splnění podmínky, že u evropské společnosti vznikající fúzí bylo zavedeno právo účasti alespoň u 25% z celkového počtu zaměstnanců zúčastněných společností. A při vzniku holdingové SE či dceřiné SE je třeba, aby právo účasti existovalo alespoň u 50% z celkového počtu zaměstnanců zúčastněných společností. Pokud toto nebude splněno, bude se v případě omezení práv na účast rozhodovat pouze podle pravidla dvojitě většiny. Důvodem pro toto zvláštní pravidlo je zachování práva na účast existujícího u zúčastněných společností v souladu s principem „předtím a potom“. Omezením práv účasti se rozumí dle článku 3 odstavce 4 směrnice o SE podíl členů orgánů SE, který je nižší než nejvyšší podíl existující v zúčastněných společnostech. Jako příklad uvádím německou společnost s více než 2000 zaměstnanci, která má podle tamního práva povinné paritní zastoupení v dozorčí radě členy volenými zaměstnanci. Dohody, ve kterých bude účast snížena pod polovinu členů správní rady (pokud se evropská společnost rozhodne pro monistický model) nebo dozorčí rady (dualistický model), bude dosaženo pouze hlasováním podle výše popsaného principu trojitě většiny, a to za podmínky, že relevantní počet německých zaměstnanců přesáhne 25% nebo 50% všech zaměstnanců zúčastněných společností (podle způsobu vzniku evropské společnosti).

2.1.2.2 Nezahájení jednání nebo ukončení již zahájených jednání

Zvláštní vyjednávací výbor se může rozhodnout podle pravidla trojitě většiny nezahájit vyjednávání nebo ukončit již zahájené vyjednávání. Toto rozhodnutí bude znamenat aplikaci ustanovení národních legislativ,¹²⁸ kde jsou zakotvena práva na nadnárodní informace a projednání. A to v jednotlivých členských státech, ve kterých má evropská společnost zaměstnance podle článku 3 odstavce 6 směrnice o SE.¹²⁹ Může být zřízena evropská zaměstnanecká rada podle směrnice o evropské zaměstnanecké radě 94/45/ES.¹³⁰

¹²⁷ § 51 odst. 2 ZoSE.

¹²⁸ V České republice hlavně § 288 – 299 ZP.

¹²⁹ § 52 odst. 1 ZoSE.

¹³⁰ V jedné evropské společnosti může existovat jako orgán pro informace a projednání buď evropská zaměstnanecká rada jako v tomto případě nebo orgán zastupující zaměstnance zřízený buď dle dohody mezi

V tomto případě se proces uzavírání dohody zastavuje a podpůrná pravidla stanovená v příloze směrnice o SE se nepoužijí. Tohoto rozhodnutí však musí být dosaženo podle pravidla trojité většiny. Výjimka je stanovena u evropské společnosti založené přeměnou, kde se zaměstnanci účastní na řízení společnosti, která má být přeměněna, a spočívá v tom, že nelze v tomto případě rozhodnout o nezahájení jednání nebo ukončení již zahájených jednání. Účelem této výjimky je zamezit poklesu či omezení již existujících práv účasti z důvodu přeměny na evropskou společnost.

Důležité je, že i přesto, že rozhodnutí nezahájit jednání nebo v něm nepokračovat je přijato, neznamená to, že je definitivní. Zvláštní vyjednávací výbor může být znovu svolán na písemnou žádost nejméně 10% zaměstnanců evropské společnosti, jejich dceřiných společností a závodů nebo jejich zástupců, a to nejdříve 2 roky po tomto rozhodnutí, popřípadě dříve, pokud se na tom strany dohodnou. Pokud ale při znovuzahájených jednáních není dosaženo dohody, podpůrná pravidla se nepoužijí.¹³¹

2.1.2.3 Nedosažení dohody během vyjednávacího období

Pokud se zvláštní vyjednávací výbor s managementem zúčastněných společností neshodnou během vyjednávacího období stanoveného v článku 5 směrnice o SE, nastávají dvě možnosti. Buď zástupci zúčastněných společností upustí od realizace evropské společnosti, nebo musí akceptovat podpůrná pravidla stanovená v příloze směrnice o SE podle článku 7 odstavce 1 písmena b).

2.2 Podpůrná pravidla

Podpůrná pravidla (tj. referenční ustanovení) stanovená v příloze směrnice o SE a zakotvená v legislativě jednotlivých zemí¹³² se skládají ze tří částí (orgán zastupující zaměstnance, informace a projednání, participace zaměstnanců). Která část referenčních ustanovení se bude aplikovat, závisí na několika kritériích, a to zejména na výsledku vyjednávání, způsobu

orgánem zvláštním vyjednávacím výborem a řídicími orgány zúčastněných společností nebo v důsledku aplikace referenčních ustanovení. Nikdy nemohou existovat současně. Více viz Working paper N°4/2, 2001.

¹³¹ Čl. 3 odst. 6 SoSE.

¹³² § 56 – § 62 a § 64 ZoSE.

založení evropské společnosti a počtu zaměstnanců zúčastněných společností v zemích, kde byla zavedena nějaká forma participace zaměstnanců. Části, týkající se orgánu zastupujícího zaměstnance a informací a projednání, se užijí ve dvou případech. A to, pokud se na tom strany vyjednávání dohodly, anebo nebyla uzavřena dohoda během stanoveného vyjednávacího období (a zvláštní vyjednávací výbor se nerozhodl uskutečnit rozhodnutí dle článku 3 odstavce 6 směrnice o SE) s tím, že všechny zúčastněné společnosti souhlasí (jinak SE nemůže vzniknout). Poslední část podpůrných pravidel týkající se účasti zaměstnanců se bude aplikovat jen při splnění výše uvedených podmínek, ale musí k nim přistoupit ještě některé další, týkající se počtu zaměstnanců, kterým právo na participaci před vznikem evropské společnosti náleželo (viz dále). Jedním z důvodů zavedení těchto podpůrných pravidel bylo zajistit stranám jednání alternativní řešení, aby nedocházelo ke slepým uličkám při utváření evropské společnosti.

2.2.1 Orgán zastupující zaměstnance

Pokud jsou aplikována podpůrná pravidla, orgán zastupující zaměstnance¹³³ musí být zřízen. Skládá se ze zástupců zaměstnanců SE, jejích dceřiných společností a závodů. Členové orgánu zastupujícího zaměstnance jsou voleni či jmenováni zástupci zaměstnanců, nejsou-li určeni všemi zaměstnanci.¹³⁴ Jmenování či volba probíhá podle národního práva nebo zvyklostí. Řídící orgán evropské společnosti musí být o složení orgánu zastupujícího zaměstnance informován.¹³⁵ Počet křesel v orgánu zastupujícím zaměstnance je určen stejným způsobem jako ve zvláštním vyjednávacím výboru,¹³⁶ ale nejsou tu žádná dodatečná křesla pro evropskou společnost založenou fúzí. K tomu, aby byl zajištěn počet členů orgánu zastupujícího zaměstnance a rozdělení křesel v něm s ohledem na změny v evropské společnosti, jejích dceřiných společnostech a závodech, jsou členské státy povinny stanovit vhodná pravidla.¹³⁷

¹³³ ZoSE používá označení „Výbor zaměstnanců“ - § 56 - § 62 ZoSE.

¹³⁴ Příloha SoSE část 1 písm. a).

¹³⁵ Příloha SoSE část 1 písm. b) a f).

¹³⁶ Příloha SoSE část 1 písm. e).

¹³⁷ Příloha SoSE část 1 písm. b) .

Skoro všechny státy¹³⁸ při transpozici směrnice o SE výslovně stanovily, že orgán zastupující zaměstnance je sestavován stejně nebo velmi podobně¹³⁹ jako zvláštní vyjednávací výbor. Výjimkou je Velká Británie, kde zvláštní vyjednávací výbor jmenuje členy orgánu zastupujícího zaměstnance.

Možnost vytvoření tzv. „užšího výboru“ o maximálně třech členech je stanovena v části 1 písmenu c) Přílohy směrnice o SE,¹⁴⁰ a to pokud je to odůvodněno počtem členů. Členové orgánu zastupujícího zaměstnance požívají záruk a ochrany podle článku 10 směrnice o SE.

Základní zásadou ohledně činnosti orgánu zastupujícího zaměstnance je, že jeho působnost je omezena na věci, které se týkají evropské společnosti, jejích dceřiných společností a závodů, nacházejících se v jiných členských státech, nebo které přesahují pravomoci rozhodovacích orgánů v jednotlivém členském státě (projev nadnárodního charakteru výboru).¹⁴¹ Orgán zastupující zaměstnance musí být informován a musí s ním být projednány některé věci tak, jak je stanoveno směrnicí o SE, avšak orgán zastupující zaměstnance nemá žádnou pravomoc rozhodovat o řízení společnosti.

Orgán zastupující zaměstnance a řídicí orgán SE mají pracovat v duchu spolupráce při dodržování vzájemných práv a povinností i při projednání a informování.¹⁴² Schůze řídicích orgánů SE a orgánu zastupujícího zaměstnance zaměřené na informování a projednání jsou povinně pořádány jednou ročně. Mimořádné schůze musí být svolány v případě výjimečných okolností, které by mohly ovlivnit zájmy zaměstnanců. Před jakoukoliv schůzí (řádnou roční či mimořádnou) s příslušným orgánem SE je orgán zastupující zaměstnance či užší výbor oprávněn se sejít bez přítomnosti zástupců řídicího orgánu SE.¹⁴³ Nejméně jednou ročně se musí příslušný orgán SE sejít s orgánem zastupujícím

¹³⁸ Česká republika v § 56 odst. 2 ZoSE.

¹³⁹ Např. v Maďarsku a Polsku je možnost zastoupení externích zástupců odborů jako členů v OZZ vyloučena.

¹⁴⁰ § 58 odst. 2 ZoSE.

¹⁴¹ Příloha SoSE část 2 písm. a) a § 59 odst. 1 ZoSE.

¹⁴² Čl. 9 SoSE.

¹⁴³ Příloha SoSE část 2 písm. d).

zaměstnanec, aby ho informoval a projednal s ním vývoj obchodní činnosti SE a výhledy SE na základě pravidelných zpráv.¹⁴⁴ K tomu příslušný orgán SE poskytne orgánu zastupujícímu zaměstnanec pořad jednání správního popř. řídicího a dozorčího orgánu a kopie všech dokumentů, které byly předány valné hromadě.¹⁴⁵ Směrnice o SE demonstrativně stanoví v části 2 Přílohy směrnice o SE písmeno b) alinea 3, jakých okruhů problémů se schůze týká. Dále musí být orgánem zastupujícím zaměstnanec informován, pokud nastanou mimořádné okolnosti, které mají výrazný dopad na zájmy zaměstnanců, a to opět demonstrativním výčtem určené situace (např. při hromadném propouštění). V tomto případě orgán zastupující zaměstnanec (popř. užší výbor) je oprávněn se na žádost sejít s příslušnými orgány SE nebo jinou lépe odpovídající úrovní vedení SE, která má vlastní rozhodovací pravomoci, aby byl informován a projednal opatření, která se významně dotýkají zájmu zaměstnanců.¹⁴⁶ Pokud se koná schůze organizovaná užším výborem, tak se jí mohou rovněž účastnit členové orgánu zastupujícího zaměstnanec, jež zastupují zaměstnanec, kteří mají být těmito opatřeními přímo dotčeni.¹⁴⁷ Důležité je, že pokud se příslušný orgán SE rozhodne jednat v rozporu se stanoviskem orgánu zastupujícího zaměstnanec, může se orgán zastupující zaměstnanec dožadovat další schůze s příslušným orgánem SE za účelem dosažení dohody.¹⁴⁸ Pokud tato další schůze nevede k oboustranně vyhovujícímu řešení, příslušný orgán SE má rozhodnutí plně ve svých rukou, což ubírá na významu orgánu zastupujícího zaměstnanec.

Zástupci zaměstnanců SE, jejich dceřiných společností a závodů jsou členy orgánu zastupujícího zaměstnanec informování o výsledcích informování a projednání.¹⁴⁹ Toto je však omezeno faktem, že členové orgánu zastupujícího zaměstnanec nesmí poskytnout třetím osobám důvěrné informace dle článku 8 směrnice o SE.

¹⁴⁴ Příloha SoSE část 2 písm. b) alinea 1.

¹⁴⁵ Příloha SoSE část 2 písm. b) alinea 2.

¹⁴⁶ Příloha SoSE část 2 písm. b) alinea 3.

¹⁴⁷ Příloha SoSE část 2 písm. c) alinea 1 a 3.

¹⁴⁸ Příloha SoSE část 2 písm. c) alinea 2.

¹⁴⁹ Příloha SoSE část 2 písm. e).

Směrnice o SE obsahuje několik pravidel týkajících se vnitřního fungování orgánu zastupujícího zaměstnance. V části 1 Přílohy směrnice o SE písmeno d) je zavedena povinnost orgánu zastupujícího zaměstnance přijmout svůj jednací řád. Směrnice o SE neřeší obsah jednacího řádu, což může způsobovat problémy. Dále směrnice o SE stanovuje možnost orgánu zastupujícího zaměstnance popř. užšího výboru využít pomoci odborníků¹⁵⁰ a členům orgánu zastupujícího zaměstnance musí být poskytnuto placené pracovní volno kvůli účasti na školení, je-li to nezbytné pro plnění jejich úkolů.¹⁵¹ Výdaje orgánu zastupujícího zaměstnance hradí SE, a to do takové míry, aby mu bylo umožněno plnit jeho povinnosti odpovídajícím způsobem. Směrnice o SE zmocňuje členské státy k přijetí úpravy, která by stanovila rozpočtová pravidla pro fungování orgánu zastupujícího zaměstnance. Mohou zejména omezit úhradu nákladů na jednoho odborníka.¹⁵²

Po čtyřech letech své existence orgán zastupující zaměstnance přezkoumá, zda se budou nadále uplatňovat podpůrná pravidla či se znovu zahájí jednání o uzavření dohody. Pokud se znovu zahájí jednání za účelem dosažení dohody, orgán zastupující zaměstnance má stejné pravomoci jako zvláštní vyjednávací výbor. Pokud není dohoda uzavřena v době stanovené směrnicí o SE (čl. 5 směrnice o SE), nadále se aplikují referenční ustanovení.¹⁵³

2.2.2 Účast zaměstnanců dle podpůrných pravidel

Podpůrná pravidla, týkající se účasti zaměstnanců (třetí část Přílohy směrnice o SE), se aplikují jen v taxativně stanovených případech podle kritéria způsobu založení SE. V případě vzniku SE přeměnou se podpůrná pravidla použijí, pouze jestliže se na společnost, která byla přeměněna na SE, vztahovaly předpisy členského státu týkající se účasti zaměstnanců ve správním nebo dozorčím orgánu.¹⁵⁴

¹⁵⁰ Příloha SoSE část 2 písm. f).

¹⁵¹ Příloha SoSE část 2 písm. g).

¹⁵² Příloha SoSE část 2 písm. h).

¹⁵³ Příloha SoSE část 1 písm. g).

¹⁵⁴ Čl. 7 odst. 2 písm. a) a § 64 odst. 1 ZoSE.

Pokud SE vzniká fúzí, podpůrná pravidla se budou aplikovat, jestliže se před zápisem SE do rejstříku některá forma účasti zaměstnanců uplatňovala v jedné nebo více zúčastněných společnostech zahrnujících nejméně 25% z celkového počtu zaměstnanců ve všech zúčastněných společnostech.¹⁵⁵ Pokud se uplatňovala některá forma účasti zaměstnanců u méně než 25% zaměstnanců z celkového počtu zaměstnanců v zúčastněných společnostech, tak se referenční ustanovení použijí, když tak rozhodne zvláštní vyjednávací výbor.¹⁵⁶ Tato možnost představuje výrazné oprávnění zvláštního vyjednávacího výboru, prostřednictvím kterého může dosáhnout použití třetí části referenčních ustanovení. Rozhodnutí zvláštního vyjednávacího výboru o tom, že se podpůrná pravidla o účasti použijí, jako kdyby byla splněna podmínka dvacetipětiprocentní předchozí účasti, se přijímá pravidlem dvojité většiny.¹⁵⁷

Členské státy mohly stanovit, že v případě vzniku SE fúzí se podpůrná pravidla, týkající se účasti, nepoužijí.¹⁵⁸ Je to tzv. „opt – out“ klauzule, jejíž použití je umožněno v článku 12 odstavci 3 nařízení o SE. Byla zavedena na žádost Španělska (viz historický exkurs). Umožňuje státům vyloučit veškerá ustanovení třetí části referenčních ustanovení týkající se účasti zaměstnanců v případě vzniku SE fúzí za podmínky, že žádná ze zúčastněných společností účast zavedenou neměla.¹⁵⁹ Nicméně žádný ze států ji nevyužil a „obavy z rostoucího vlivu zaměstnanců na řízení společnosti převážila potřeba umožnit zakládání evropských společností na jeho území“.¹⁶⁰

¹⁵⁵ § 53 odst. 4 ve spojení s § 64.

¹⁵⁶ Čl. 7 odst. 2 písm. b) SoSE a § 53 odst. 6 ZoSE.

¹⁵⁷ Více viz Dědič, J., Čech, P., 2006, str. 431 – 432.

¹⁵⁸ Čl. 7 odst. 3 SoSE.

¹⁵⁹ SE tedy vznikne ve státě, který by využil opt – out klauzuli

- 1) uzavřením dohody nebo
- 2) rozhodnutím ukončit nebo nezačít vyjednávání nebo
- 3) žádná z fúzujících společností neměla zavedenou účast.

¹⁶⁰ Viz Fulton, L.: *Anchoring The European Company in National Law*, str. 42.

Na evropskou společnost, která vznikla jako holdingová společnost nebo dceřiná společnost, se podpůrná pravidla užijí za splnění stejných podmínek jako u SE vzniklé fúzí, avšak s rozdílem v procentech – jakékoliv formy účasti je třeba u 50% z celkového počtu zaměstnanců ve všech zúčastněných společnostech (pokud je účasti méně, je třeba rozhodnutí zvláštního vyjednávacího výboru – platí vše, co u fúze).¹⁶¹ Vyšší procentní hranice je zde stanovena, protože vznik SE neovlivní v takové míře zúčastněné společnosti jako v případě fúze.

Pokud byla uskutečňována různá forma účasti zaměstnanců v zúčastněných společnostech, rozhodne také zvláštní vyjednávací výbor, která z těchto forem musí být zavedena v SE.¹⁶² Členským státům je ve směrnici o SE ponechána možnost upravit národním právem případ, kdy nedojde na jejich území k takovému rozhodnutí pro SE zapsanou do rejstříku.¹⁶³

Na rozhodnutí zvláštního vyjednávacího výboru je sice ponechána volba formy účasti, ale asi by měl postupovat ještě v souladu s písmenem b) části třetí Přílohy směrnice o SE. Tam je totiž upraven rozsah participace.¹⁶⁴ V případě SE založené fúzí, jako holdingová nebo jako dceřiná SE, jsou totiž zaměstnanci SE, jejich dceřiných společností a závodů nebo orgán zastupující zaměstnance oprávněni volit, jmenovat, zamítat jmenování takového počtu členů správního nebo dozorčího orgánu, který se rovná nejvyššímu platnému podílu v dotčených zúčastněných společnostech před zápisem SE do rejstříku.¹⁶⁵ Jako příklad opět použiji německou společnost s více než 2000 zaměstnanci (polovina míst v dozorčí radě pro zástupce zaměstnanců) a českou akciovou společnost s více než 50 zaměstnanci (jedna třetina členů dozorčí rady volena zaměstnanci). Podle výše uvedeného bude mít nově vzniklá evropská společnost 50% členů dozorčí rady nebo správní rady zvolených zaměstnanci. Zde je důležité

¹⁶¹ Čl. 7 odst. 2 písm. c) SoSE.

¹⁶² § 53 odst. 7 ZoSE.

¹⁶³ Čl. 7 odst. 2 SoSE a § 53 odst. 7 ZoSE, který stanoví že se použije ten způsob, který se více blíží způsobu výkonu tohoto práva v akciové společnosti dle Obchz..

¹⁶⁴ Vztah mezi čl. 7 odst. 2 písm. c) a ustanovením písm. b) části třetí Přílohy SoSE zcela jasně ze směrnice o SE nevyplývá.

¹⁶⁵ § 64 odst. 2 ZoSE.

zdůraznit, že jde o nejvyšší platný podíl a nemusí být proto dodržen přesný počet křesel, která mohli zaměstnanci obsadit v zúčastněných společnostech před vznikem evropské společnosti (viz případ Allianz SE).

Pokud však v žádné zúčastněné společnosti podílející se na založení SE fúzí, holdingem nebo jako dceřiné společnosti nebyla žádná forma účasti zavedena, nemá evropská společnost povinnost řídit se podpůrnými pravidly, která se týkají účasti zaměstnanců.¹⁶⁶

Orgán zastupující zaměstnance rozhodne buď o rozdělení křesel ve správním, nebo dozorčím orgánu členům zastupujícím zaměstnance z různých členských států, nebo o způsobu, kterým mohou zaměstnanci SE doporučovat nebo zamítat jmenování členů těchto orgánů. A to podle podílu zaměstnanců v každém členském státě. Pokud nastane situace, kdy podle tohoto kritéria nejsou zastoupeni zaměstnanci jednoho či více členských států, jmenuje orgán zastupující zaměstnance člena jednoho z těchto členských států – přednostně z členského státu, kde má SE sídlo, je-li to možné. Je ponecháno na členském státu, zda určí jakým způsobem rozdělí křesla, která mu připadají ve správním nebo dozorčím orgánu.¹⁶⁷

Zhruba polovina států stanovila, že mechanismus pro vybírání jednotlivých zástupců zaměstnanců má být stejný jako pro vybírání členů zvláštního vyjednávacího výboru pro daný stát.¹⁶⁸ Naproti tomu Česká republika,¹⁶⁹ Slovensko a Francie se rozhodly, že zástupci budou vybírání přímo zaměstnanci. V Dánsku, Německu a Polsku se jedná o volbu a konečně Velká Británie, Itálie, Maďarsko, Malta a Lotyšsko nestanovily metodu žádnou a ponechaly volbu způsobu na orgánu zastupujícím zaměstnance.

Na závěr referenčních ustanovení je zdůrazněno, že člen správního popř. dozorčího orgánu SE, který byl zvolen, jmenován nebo doporučen orgánem zastupujícím zaměstnance nebo zaměstnanci, je členem s rovnoprávným postavením a stejným hlasovacím právem jako

¹⁶⁶ Příloha SoSE část 3 písm. b) alinea 1 a 2 a § 64 odst. 2 ZoSE.

¹⁶⁷ Příloha SoSE část 3 písm. b) alinea 3 § 64 odst. 3 ZoSE.

¹⁶⁸ Např. Německo, Nizozemí, Finsko, Portugalsko atd.

¹⁶⁹ § 64 odst. 5 ZoSE odkazuje na § 200 odst. 5 – 7 ObchZ.

členové zastupující akcionáře. Toto řešení, doporučené již v Davignonově zprávě,¹⁷⁰ zajišťuje zaměstnancům zapojení do rozhodovacího procesu.

V případě vzniku evropské společnosti přeměnou je to s aplikací podpůrných pravidel odlišné. Pokud se totiž aplikovala národní pravidla účasti zaměstnanců ve správním nebo dozorčím orgánu před zápisem do rejstříku, uplatňují se nadále všechny formy účasti zaměstnanců.¹⁷¹ Pravidla, týkající se utvoření správního nebo dozorčího orgánu a ochrana členů těchto orgánů, budou nadále platit a budou používána stejným způsobem. Pokud evropská společnost vzniká transformací, tak by nemělo dojít ke snížení vlivu na složení orgánů SE oproti tomu, který existoval v přeměňující se společnosti. Do úvahy je však třeba vzít situaci, kdy dojde v rámci vzniku SE ke změně modelu řízení z monistického na dualistický, nebo naopak, protože se změnou orgánu (jeho důležitosti – správní rada x dozorčí rada), na jehož složení budou mít zaměstnanci vliv, může dojít ke zvětšení či zmenšení míry účasti.¹⁷²

Nakonec je důležité poznamenat, že podpůrná pravidla, týkající se informování a projednání, se budou aplikovat vždy v případě, že není uzavřena dohoda. To je rozdíl oproti části účasti, která se bude aplikovat jen ve dvou výše uvedených případech a za stanovených podmínek.

2.3 Další otázky související se zapojením zaměstnanců

Pokud je evropská společnost podnikem, působícím na území Evropského společenství nebo řídicím podnikem skupiny podniků, působícím na území Evropského společenství ve smyslu směrnice 94/45/ES¹⁷³ nebo směrnice 97/74/ES,¹⁷⁴ neuplatňuje se na ni ani na její dceřiné společnosti ustanovení těchto směrnic ani předpisy přijaté k jejich provedení,¹⁷⁵ protože evropská společnost má speciální vlastní úpravu práv na informace a projednání.

¹⁷⁰ Str. 81 - http://www.seeurope-network.org/homepages/seeurope/file_uploads/davignonreport_en.pdf.

¹⁷¹ Příloha SoSE část 3 písm. a).

¹⁷² Blíže viz Dědič, J., Čech, P.: 2006, str. 429.

¹⁷³ ÚV ES L 254/1994 str. 64.

¹⁷⁴ ÚV ES L 10/1998 str. 22.

¹⁷⁵ Čl. 13 odst. 1 SoSE alinea 1.

Orgán zastupující zaměstnance v podstatě plní roli evropské rady zaměstnanců. Pokud se ale zvláštní vyjednávací výbor rozhodne podle článku 3 odstavce 6 směrnice o SE, tak se národní předpisy přijaté k transpozici těchto směrnic aplikovat budou.¹⁷⁶ Zaměstnanecká práva budou uplatňována na jiném právním základě (a to v menším rozsahu než na základě směrnice o SE, jelikož orgán zastupující zaměstnance má více pravomocí než evropská rada zaměstnanců).¹⁷⁷

Směrnice o SE stanoví, že vnitrostátní právní předpisy zabývající se účastí zaměstnanců (mimo těch implementovaných směrnicí o SE) se nepoužijí na evropskou společnost.¹⁷⁸ Je založena přednost směrnice o SE a ustanovení přijatých k jejímu provedení. Úprava českého obchodního zákoníku o povinném třetinovém zastoupení zaměstnanců v dozorčí radě tak nebude relevantní pro evropské společnosti se sídlem v České republice. Avšak to se netýká dceřiných společností evropské společnosti.¹⁷⁹ Naopak pokud bude mít britská evropská společnost dceřinou společnost v České republice, tak česká dceřiná společnost se bude nadále řídit českým právním řádem v otázce účasti zaměstnanců, a pokud bude mít více než 50 zaměstnanců, tak jedna třetina členů dozorčí rady bude volena zaměstnanci. To vše bez ohledu na systém účasti zaměstnanců v britské evropské společnosti.

Mimo to nejsou směrnicí o SE dotčena stávající práva zaměstnanců na zapojení podle vnitrostátních předpisů nebo zvyklostí, která náležejí zaměstnancům evropské společnosti, jejich dceřiných společností nebo závodů kromě účasti v orgánech SE.¹⁸⁰ To v podstatě znamená, že zaměstnanci si nadále mohou volit zaměstnanecké rady nebo zakládat odbory na národní úrovni. Orgán zastupující zaměstnance, popřípadě evropská rada zaměstnanců, mají působnost v těch záležitostech, které jsou nadnárodní (týkají se více států).

¹⁷⁶ Čl. 13 odst. 1 SoSE alinea 2.

¹⁷⁷ Viz Köstler, R.: What is European Company (SE)?, str. 28.

¹⁷⁸ Čl. 13 odst. 2 SoSE.

¹⁷⁹ Čl. 13 odst. 3 písm. b) SoSE.

¹⁸⁰ Čl. 13 odst. 3 písm. a) SoSE.

V článku 13 odstavci 4 směrnice o SE je pak členským státům dána možnost přijmout vlastní úpravu, aby po zápisu SE do rejstříku byly zachovány struktury zastoupení zaměstnanců v zúčastněných společnostech, které mají zaniknout.¹⁸¹ Jde vlastně o případ, kdy z důvodu fúze přestává jedna nebo více společností jako subjekt existovat. Tak je státům poskytnuta možnost, aby svými právními úpravami garantovaly, že struktury zastoupení zaměstnanců budou zachovány i po vzniku SE. Tím pádem může stát svoji právní úpravou zachovat např. existenci zaměstnanecké rady, která působila ve fúzi zaniklé společnosti. Jinak by se mohlo stát, že zaniklá společnost ztratí svoji reprezentaci.

Je povinností členských států přijmout úpravu o poskytování informací členů zvláštního vyjednávacího výboru a členů orgánu zastupujícího zaměstnance. Tito členové i jim napomáhající odborníci nejsou oprávněni poskytnout informace, které jim byly sděleny jako „důvěrné“, a to bez ohledu na místo, kde se tato osoba nachází, a to i po uplynutí jejího funkčního období. To samé platí i pro zástupce zaměstnanců při informování a projednání.¹⁸²

V určitých případech za podmínek stanovených vnitrostátním právním řádem nebude možno využít právo na informace, a to pokud by zveřejnění takové informace potenciálně vážně ohrozilo nebo poškodilo fungování evropské společnosti. To je možné podmínit předchozím souhlasem správního či soudního orgánu.¹⁸³ Článek 8 odstavec 3 směrnice o SE se týká možnosti přijetí zvláštních pravidel pro evropskou společnost, sledující převážně cíl ideologického směřování, týkající se informování o názorech a jejich vyjadřování, pokud už tato pravidla byla ve vnitrostátním právu vytyčena ke dni přijetí směrnice o SE. A konečně v posledním odstavci článku 8 směrnice o SE je stanovena povinnost zavedení opravného řízení po linii správní nebo soudní, které mohou iniciovat zástupci zaměstnanců ve věci důvěrnosti informací nebo pokud bylo odmítnuto informace poskytnout.

Článek 11 směrnice o SE stanoví povinnost států přijmout úpravu v souladu s komunitárním právem, jejímž cílem bude předcházení zneužití směrnice o SE k odnětí práv zaměstnanců na zapojení nebo k odpírání těchto práv. Velká většina zemí obsáhla do svých právních

¹⁸¹ Čl. 13 odst. 4 SoSE.

¹⁸² Čl. 8 odst. 1 SoSE.

¹⁸³ Čl. 8 odst. 2 SoSE.

předpisů určité postupy a kroky v případě zneužití směrnice o SE. Část z nich dokonce stanovila určitý časový limit (většinou jeden rok), ve kterém, pokud proběhnou podstatné změny ve struktuře SE, je na evropské společnosti, aby dokázala, že účelem těchto změn nebylo zbavení či omezení zaměstnaneckých práv. Jako příklad uvádím islandské znění, které praví, že „pokud se takové změny objeví během jednoho roku od vzniku SE, důkazní břemeno o tom, že důvodem těchto změn nebylo právě zbavení či omezení práv zaměstnanců, musí podat SE.“¹⁸⁴ I několik dalších zemí má zakotveno podobné opatření.¹⁸⁵ Pouze několik málo států, mezi nimi i Česká republika,¹⁸⁶ nikde výše uvedený zákaz zneužití a způsob jeho řešení explicitně nezmínily.

Podobnou záležitostí je potom řešení případu, dojde-li později v existenci SE k strukturálním změnám, které nejsou pokusem o zneužití směrnice o SE, přesto mají tak velký dopad na fungování SE a potenciálně tedy i na zapojení zaměstnanců (např. fúze evropské společnosti). Částečné řešení nabízí článek 4 odstavec 2 písmeno h) směrnice o SE, který požaduje, aby dohoda mezi zvláštním vyjednávacím výborem a managementem zúčastněných společností stanovila případy, ve kterých by měla být dohoda znovu sjednána a postup pro nové jednání. Tento článek zapracovaly všechny státy do svých legislativ. Jak jsem ale již uvedla, nejde o obligatorní náležitost dohody a v podstatě je celá záležitost ponechána v rukou vyjednávacích stran. Proto několik států prostřednictvím přesahující transpozice přímo stanovilo, kdy bude nové vyjednávání obligatorně probíhat. Jako příklad uvádím Německo,¹⁸⁷ kde „pokud nastanou podstatné strukturální změny po vzniku SE, které by mohly vést k omezení práv zaměstnanců na zapojení, tak se povinně koná nové vyjednávání“.¹⁸⁸ Ochranu poskytuje i článek 12 odstavec 4 nařízení o SE,¹⁸⁹ který stanoví, že stanovy SE se nesmí dostat do rozporu s výsledkem vyjednávání. Členské státy mohou stanovit, aby takový rozpor

¹⁸⁴ Viz Fulton, L.: *Anchoring The European Company in National Law*, str. 40.

¹⁸⁵ Např. Švédsko, Velká Británie, Norsko nebo Dánsko – tam mají lhůtu dokonce 2 let.

¹⁸⁶ Dále např. Belgie nebo Slovensko.

¹⁸⁷ Dále např. Francie nebo Rakousko.

¹⁸⁸ Viz Fulton, L.: *Anchoring The European Company in National Law*, str. 41.

¹⁸⁹ Blíže viz Dědič, J., Čech, P., 2006, str. 437.

odstraní řídicí orgán SE (může vést až ke zrušení SE). Problémem však je to, že pokud SE změni právní formu, tak se na ni přestanou vztahovat ustanovení o zapojení zaměstnanců a dojde k vyloučení zaměstnaneckých práv bez změny sídla.

Členské státy mají dále povinnost zajistit dodržování jednotlivých ustanovení směrnice o SE vedením závodů SE, dozorčími nebo správními orgány dceřiných společností, a to těmi, které se nacházejí na jeho území, a dále zástupci zaměstnanců nebo samotnými zaměstnanci bez ohledu na to, zda má SE sídlo na jeho území.¹⁹⁰ V případě porušení směrnice o SE musí stanovit členský stát vhodná opatření, zejména možnost iniciace správního či soudního řízení.¹⁹¹

2.4 Případ Allianz SE

Allianz SE se sídlem v Německu vznikla dne 13.10. 2006 na základě fúze (sloučením) Allianz AG se sídlem v Německu (50% účast zaměstnanců v dozorčí radě) s její dceřinou italskou společností Riunione Adriatica Di Sicurta S.p.A. (RAS) (žádná zavedená účast zaměstnanců). Bylo to vůbec poprvé, kdy společnost s tolika zaměstnanci schválila povinnou participaci zaměstnanců v tak velkém rozsahu. V září roku 2005 byl poprvé oznámen úmysl založit evropskou společnost. Projekt fúze byl schválen akcionáři obou zúčastněných společností v únoru roku 2006. Allianz AG působila na území mnoha států celého světa (mimo států Evropské unie např. USA, Egypt, Indonésie, Thajsko, Togo aj.) a měla zhruba 177 000 zaměstnanců. V březnu roku 2006 byl vytvořen zvláštní vyjednávací výbor, který měl 30 členů pocházejících z 24 zemí. Křesla byla rozdělena následujícím způsobem:

¹⁹⁰ Čl. 12 odst. 1 SoSE.

¹⁹¹ Čl. 12 odst. 2 SoSE.

Tabulka č. 4

Členský stát	Počet zaměstnanců	Procento z celkového počtu	Počet křesel v ZVV
Rakousko	3 206	2,52%	1
Belgie	1 532	1,20%	1
Kypr	1	0,00%	1
Česká republika	904	0,71%	1
Dánsko	55	0,04%	1
Estonsko	3	0,01%	1
Finsko	15	0,01%	1
Francie	16 588	13,04%	2
Německo	73 476	57,74%	6
Řecko	441	0,35%	1
Maďarsko	2 870	2,26%	1
Irsko	889	0,70%	1
Itálie	8 112	6,38%	1
Lotyšsko	5	0,01%	1
Litva	32	0,03%	1
Lucembursko	529	0,42%	1
Nizozemí	1 816	1,43%	1
Norsko	16	0,01%	1
Polsko	1 197	0,94%	1
Portugalsko	993	0,78%	1
Slovensko	2 693	2,12%	1
Španělsko	2 937	2,31%	1
Švédsko	34	0,03%	1
Velká Británie	8 894	6,99%	1
Celkem	127 238	100,00%	30

Spolupráce jednotlivých členů zvláštního vyjednávacího výboru byla jednodušší, protože mnoho z nich bylo také členy v evropské zaměstnanecké radě Allianz (Allianz European committee). Zvláštní vyjednávací výbor ustanovil užší vyjednávací výbor (small negotiating commission) o 7 členech, který se scházel častěji. Veškerá jednání byla sledována tiskem a diskutovalo se hlavně o velikosti budoucí dozorčí rady (zvláštní vyjednávací výbor požadoval 18-ti člennou dozorčí radu a management trval pouze na 12-ti členné dozorčí radě). Dalšími body jednání bylo zřízení dalších pracovních skupin, kompetence zaměstnanecké

rady evropské společnosti nebo možnost zřízení interního orgánu pro řešení sporů mezi zaměstnanci a managementem (zamítnuto). Jednání nebyla žádnou formální záležitostí, ale probíhaly velmi intenzivní dialogy a obě strany měly zájem na tom, aby se dohoda uzavřela. Ze strany managementu byl zájem o co nejrychlejší a bezproblémový vznik evropské společnosti a zástupci zaměstnanců usilovali o zřízení rady zaměstnanců evropské společnosti, která by byla pokrokem oproti v té době existující evropské zaměstnanecké radě. Pro proces vyjednávání byly zřízeny speciální intranetové stránky.

Vyjednávání zvláštního vyjednávacího výboru s řídicími orgány zúčastněných společností proběhlo v Mnichově celkem třikrát. Na třetím jednání, dne 21.9. 2006, došlo k uzavření dohody. Byla zachována práva participace zaměstnanců, spočívající v právu zaměstnanců zvolit polovinu členů dozorčí rady. Na rozdíl od německého práva, na základě kterého měla Allianz AG povinně 20 členů (deset volených zaměstnanců a deset volených akcionářů) dozorčí rady, došlo k redukci tohoto počtu na 12 členů (šest volených zaměstnanců a šest volených akcionářů). Směrnice o SE umožnila svoji úpravou nové evropské společnosti odklonit se od kogentního ustanovení německého právního řádu a rozsah a způsob účasti zaměstnanců stanovit na základě dohody a zefektivnit tak fungování dozorčí rady. Z pohledu německých zaměstnanců se vznik evropské společnosti stal důvodem omezení jejich zaměstnaneckých práv, protože nejen, že byl snížen počet členů dozorčí rady, ale i její obsazení bude více mezinárodní (nejen zástupci volení německými zaměstnanci, ale i zástupci ostatních dotčených států). Na druhou stranu je tato varianta pro zaměstnance stále výhodnější, než kdyby vyjednávání bylo ukončeno zbylými dvěma způsoby. Zvláštní vyjednávací výbor totiž neměl velký prostor pro manévrování. V případě aplikace podpůrných pravidel by zaměstnancům nepříslušela některá oprávnění nad jejich rámec zaručená přijetím dohody a k redukci členů dozorčí rady by stejně došlo, protože řídicí orgány zúčastněných společností jsou povinny zachovat pouze existující podíl účasti zástupců zaměstnanců¹⁹² (ne tedy jejich počet). Dalším rizikem pro německé zaměstnance by v případě aplikace referenčních ustanovení bylo složení orgánu zastupujícího zaměstnance, protože pravidla pro jeho obsazení byla německým právem stanovena stejná, jako pro složení zvláštního vyjednávacího výboru. To bylo vzhledem k celkovému počtu všech německých zaměstnanců velmi nevýhodné (ve zvláštním vyjednávacím výboru bylo jen šest německých

¹⁹² Přísm. b) část 3 Přílohy SoSE.

zástupců, i když tvoří více jak polovinu všech zaměstnanců). Přijetím dohody byl stanoven jejich počet na deset. Ani rozhodnutí ukončit nebo nezačít jednání by nebylo výhodné, protože v té době existující evropská rada zaměstnanců neměla takové kompetence jako následně dohodou založená rada zaměstnanců evropské společnosti.

Dohoda¹⁹³ se skládá z preambule a dvou hlavních částí. První z nich je část týkající se rady zaměstnanců evropské společnosti. Tato rada má 37 členů (zástupci země, zástupci podniku a jeden zástupce pro region Skandinávie a Pobaltí) s funkčním obdobím na 4 roky. Zástupci země jsou ze členského státu, ve kterém působí více než 100 zaměstnanců skupiny Allianz.¹⁹⁴ Zástupce podniku je jmenován v těch zemích, kde je zaměstnáváno více než 2000 zaměstnanců. Za každých dalších 15 000 zaměstnanců se počet zástupců podniku o jednoho člena zvyšuje. Členové dozorčí rady volení zaměstnanci a dva zástupci evropských odborů v rámci skupiny Allianz jsou zváni na schůze rady zaměstnanců evropské společnosti, které se konají minimálně dvakrát ročně. Schůze by ale neměly být častěji než čtyřikrát do roka. Také byl zřízen výkonný výbor o pěti členech. Uzavření dohody rozšířilo pravomoci této rady oproti těm, které by jí náležely v případě aplikace podpůrných pravidel nebo úpravy právních předpisů, kterými byly transponovány směrnice o evropské radě zaměstnanců a jiných směrnic týkajících se zapojení. Rada se proto může podílet na vytváření přeshraničních opatření s cílem definovat hlavní směry v oblasti rovných příležitostí, ochrany bezpečnosti a zdraví při práci nebo ochrany osobních údajů. Působnost dohody přesahuje území státu Evropské unie a Evropského hospodářského prostoru a vztahuje se i na Švýcarsko. Druhou část dohody tvoří participace zaměstnanců v dozorčí radě evropské společnosti, která je obsazena paritně. V dohodě bylo stanoveno, že prvními členy dozorčí rady budou čtyři zástupci z Německa, a po jednom zástupci bude mít Francie a Velká Británie. Itálie, která také požadovala jedno křeslo, byla „odškodněna“ jedním křeslem navíc v zaměstnanecké radě evropské společnosti. Snahy o jedno společné křeslo pro státy střední Evropy vyšly do ztracena. S výjimkou první dozorčí rady budou její členové ustavováni na základě ustanovení německého práva dle podílu zaměstnanců skupiny Allianz v jednotlivých dotčených státech. Jmenování nebo volba jednotlivých členů bude probíhat dle národních

¹⁹³ V anglickém znění dostupná zde: http://www.allianz.com/images-2006-12-13/pdf/saobj_1308876_06_09_20_beteiligung_arbeitnehmer_allianz_se___englisch.pdf.

¹⁹⁴ Skupinu Allianz tvoří Allianz SE, její dotčené dceřiné společnosti a dotčené závody.

pravidel. Obě části dohody jsou separátní a každá z nich může být vypovězena s jednoroční výpovědní lhůtou, avšak ne dříve než 6 let od její účinnosti.

Důvodem, proč se Allianz AG rozhodla pro změnu na evropskou společnost, nebyly výhody poskytnuté nařízením o SE, spočívajícím v příležitosti změny sídla (dále sídlí v Mnichově), ani změna z dualistického modelu na monistický (nadále se uplatňuje monistický). Naopak, vedle možnosti prezentovat se navenek jako jedna velká uniformní a silná evropská společnost, to byla právě směrnice o zapojení zaměstnanců a předpisy přijaté k jejímu provedení, které umožnily snížit počet členů dozorčí rady a vyhnout se tak aplikaci rigidního ustanovení německého zákona.

2.4.1 Skupina Allianz v České republice¹⁹⁵

Všem zaměstnancům skupiny Allianz a jejich příslušným zástupcům na území celého evropského hospodářského prostoru včetně České republiky byl dne 19.12. 2005 odeslán dopis představenstvy společností Allianz AG a RAS s oznámením o fúzi a s žádostí o založení zvláštního vyjednávacího výboru. Doručením dopisu byl zahájen proces zapojení zaměstnanců ve společnosti Allianz SE. Německý zákon, podle kterého probíhal proces vyjednávání, stanoví, že zvláštní vyjednávací výbor má být ustaven do 10 týdnů po zahájení procesu.

Na území České republiky v té době působilo pět společností skupiny Allianz (Allianz pojišťovna, a.s., Allianz penzijní fond, a.s., Euler Hermes Čescob, úvěrová pojišťovna, a.s., Euler Hermes Čescob Service, s.r.o. a ELVIA Assistance, s.r.o.). Na Českou republiku však připadalo místo ve zvláštním vyjednávacím výboru jen jedno. V žádné z těchto společností nepůsobily odbory, zaměstnanecké rady ani jiní zástupci zaměstnanců, a tak postupem podle §25e odstavce 4 tehdy platného zákoníku práce museli zaměstnanci těchto společností zvolit představitele, kteří se za ně měli účastnit společného zasedání, na kterém měl být zvolen člen zvláštního vyjednávacího výboru za Českou republiku. Rozdělení hlasů těchto představitelů bylo třeba určit poměrně podle počtu zastupovaných zaměstnanců. Představenstva všech těchto společností se dohodla, že uspořádají volby na základě obdobné procedury a veškerou

¹⁹⁵ Skupina Allianz České republiky je tvořená dotčenými dceřinými společnostmi a dotčenými závody na území České republiky.

organizaci zajistí Allianz pojišťovna, a.s. Volby probíhaly podle volebního řádu vypracovaného speciálně pro tuto příležitost, a to dvoukolově. Nejdříve byli zvoleni volitelé za jednotlivé společnosti, a ti pak na společném zasedání volili člena zvláštního vyjednávacího výboru (rozhodovali se mezi osmi kandidáty). Největší problém, který společnosti skupiny Allianz v souvislosti s těmito volbami řešily, byl, jak rozdělit hlasy volitelů poměrně dle počtu zastupovaných zaměstnanců, protože Allianz pojišťovna, a.s. měla cca 700 zaměstnanců a zbylých 200 zaměstnanců zaměstnávaly ostatní společnosti. V případě striktního dodržení poměrného určení hlasů by se volby ani konat nemusely, protože by Allianz pojišťovna, a.s. mohla prosadit svého kandidáta bez ohledu na ostatní. Bylo rozhodnuto a ve volebním řádu stanoveno, že všechny společnosti, jejichž počet zaměstnanců nepřevyšuje 5% na celkovém počtu zaměstnanců skupiny Allianz na území České republiky, budou mít po jednom hlasu a Allianz pojišťovna, a.s. byla limitována na hlasy dva. Toto rozhodnutí bylo napadeno v Mnichově z důvodu, že nevyjadřuje poměrné zastoupení, a tak si společnosti skupiny Allianz nechaly vypracovat dva posudky od advokátních kanceláří, které došly k tomu, že takové rozhodnutí je konformní s českým právem a poměrné zastoupení vyjadřuje. V obou kolech se hlasovalo zásadně prostřednictvím emailu a ve výjimečných případech se mohlo hlasovat vložím volebního lístku do urny nebo korespondenčně. Z důvodu, aby se nemusely volby opakovat, nebyla stanovena žádná povinná účast pro platnost voleb.

Otázkou je, zda volba proběhla v souladu s českým zákonem o SE. § 48 odstavec 7 zákona o SE totiž stanoví, že pokud na Českou republiku připadá méně křesel ve zvláštním vyjednávacím výboru než je počet dotčených dceřiných společností a dotčených organizačních složek, tak přímého zástupce bude mít ten, v tomto případě člen skupiny Allianz, který má nejvíce zaměstnanců. Výklad tohoto ustanovení nabízí Dědič, Čech, a to sice, že „při převisu počtu zaměstnavatelů nad přidělenými místy ve výboru se volby, resp. jmenování uskuteční jen v těch společnostech, resp. organizačních složkách podniků zahraničních osob, které na území České republiky zaměstnávají nejvíce zaměstnanců“.¹⁹⁶ Podle tohoto výkladu by volby měly proběhnout jen ve společnosti Allianz pojišťovna, a.s. Postup, který skupina Allianz zvolila, koresponduje s § 25e odstavcem 4 tehdejšího zákoníku práce a dokonce je takové řešení doporučeno na straně 93 ve Working paperu No°16,

¹⁹⁶ Dědič, J., Čech, P., 2006, str. 418 – 419.

který byl vypracován skupinou expertů z Evropské unie ke směrnici o SE. Na druhou stranu je v tomto dokumentu však poznamenáno, že volba a jmenování členů do zvláštního vyjednávacího výboru je ponechána na úpravě členských států a z toho vyplývá, že tento návod není nikterak závazný. Dále § 48 odstavec 7 zákona o SE sice explicitně nestanoví, že volit přímého zástupce mohou pouze společnosti nebo organizační složky s nejvíce zaměstnanci. Interpretací poslední věty tohoto odstavce se ale dá dospět k tomu, že přímí zástupci zvolení či jmenování společností či organizační složkou s největším počtem zaměstnanců, zastupují též ostatní zaměstnance z České republiky. Implicitně tedy vyplývá, že volby měly probíhat jenom v Allianz pojišťovně, a.s.

2.5 Stávající situace v České republice a v Evropské unii

Nakonec se zmíním o současném stavu zakládání a fungování evropských společností v souvislosti se zapojením zaměstnanců. Domnívám se, že můžeme konstatovat, že zájem o tuto formu roste, protože do května 2006 bylo založeno pouhých 33 evropských společností, v červnu 2007 se jejich počet zvýšil na 72 a do září 2007 narostl na 94 založených evropských společností. Je však nutné zdůraznit, že 14 z nich sice vykonává podnikatelskou činnost, ale nemá žádné zaměstnance (např. SE zabývající se prodejem nemovitostí). Založení evropské společnosti bez zaměstnanců je předmětem názorových rozdílů, protože podle jednoho názoru směrnice o SE neposkytuje jinou možnost než založení SE až po vyřešení otázky zapojení (ať už jakýmkoliv ze tří možných způsobů¹⁹⁷) a vyplývá z ní, že zvláštní vyjednávací výbor musí být vždy ustaven. Z toho tedy lze vyvodit, že na zakládání SE se mohou podílet jen takové společnosti, které zaměstnance mají, a pak je vznik tzv. „prázdných SE“ nemožný.¹⁹⁸ Proti těmto názorům však lze argumentovat s odvoláním na teleologický výklad, tedy z hlediska účelu daného ustanovení, že komunitární zákonodárce zamýšlel jednání a rozhodování o zaměstnaneckých právech, pokud nějakí zaměstnanci v zúčastněných společnostech budou. Nelze tedy vykládat článek 12 odstavec 2 a 3 nařízení o SE pouze

¹⁹⁷ Čl. 12 odst. 2, 3 NoSE.

¹⁹⁸ Viz Summary of the law – expertise of Prof. Dr. Blanke (Germany) about „Reserve – SE’s“ without worker involvement (Longform in German, edition Hans Böckler Stiftung 2005 Nr. 161).

gramaticky a doslovně.¹⁹⁹ Dalšíh 17 evropských společností, nazvaných podle zdrojů Evropské unie tzv. „shelf companies“, ani žádnou podnikatelskou činnost nevykonává, nebyly založeny za žádným speciálním podnikatelským účelem a ani nemají žádné zaměstnance. V případě, že se objeví zájemce o tuto SE, vlastníci této evropské společnosti ji prodají „předzaloženou“ (nebo také ready-made) a nový vlastník může začít podnikat velmi rychle bez zbytečných administrativních překážek.²⁰⁰

Prázdné SE a shelf companies řadíme mezi tzv. virtuální SE, které jsou velmi problematické, protože žádné vyjednávání o zapojení zaměstnanců logicky neproběhlo. O 30 z celkového počtu současně založených SE jsou plně dostupné informace o jejich modelu řízení, způsobu založení i systému zapojení zaměstnanců. O zbylých 33 SE chybí některé údaje, zejména týkající se zapojení zaměstnanců. Nejvíce SE je registrováno v Německu (přes 30) a více jak pět evropských společností má sídlo v Rakousku, Belgii, Francii a Nizozemí.²⁰¹

V České republice od května do září 2007 vznikly čtyři evropské společnosti s dualistickým systémem řízení. První²⁰² z nich je EUROPEA CAPITAL, SE, založená společností Smart Office & Companies, s.r.o.²⁰³ Dále DEMONTA Trade SE, zabývající se zejména kovovými odpady, která vznikla fúzí (sloučením) DEMONTY TRADE a.s. se slovenskou společností METALLINVEST BRATISLAVA a.s. (ta fúzí zanikla) a NH – TRANS, SE, poskytující zasilatelské služby taktéž vznikla fúzí sloučením NH – TRANS, a.s. s kyperskou společností STRAIGHTED ENTERPRISES PLC. Prozatím poslední společností, která vznikla je OMNIA HOLDING, SE. Ta byla založena přeměnou OMNIA HOLDING, a.s.

¹⁹⁹ Viz Summary of the law – expertise of Prof. Dr. Blanke (Germany) about „Reserve – SE´s“ without worker involvement (Longform in German, edition Hans Böckler Stiftung 2005 Nr. 161), Supplementary Report I. – Exceptionally: Admissibility of Registration of a „Reserve“ SE Without Employees?.

²⁰⁰ V České republice nabízí tyto služby společnost Smart Office & Companies, s.r.o.

²⁰¹ Veškeré dostupné informace o vzniklých i plánovaných SE viz http://www.worker-participation.eu/european_company/se_companies/se_fact_sheets__1.

²⁰² Úplně první česká společnost, která se podílela na vzniku SE byla Diag Human a.s., která fúzovala se slovenskou společností Kolinea a.s. a usadila se pod názvem Diag Human SE v Lichtenštejnsku.

²⁰³ Komentář k tomuto založení viz Ruml, M.: Podnikání v EU usnadní Evropská společnost.

Závěr

Otázka zapojení zaměstnanců v evropské společnosti a rozdílné pohledy jednotlivých členských států na tuto otázku způsobila komplikace při dosahování kompromisu při schvalování celého statutu SE. Řešení, které bylo nakonec nalezeno, zaručuje zaměstnancům nebo jejich zástupcům, že budou informováni a budou s nimi projednány otázky, které se jich týkají (pokud se dohodou těchto práv dobrovolně nevzdají). Zapojení může spočívat také v účasti, která dává zaměstnancům právo podílet se na rozhodovacím procesu. Účelem směrnice o SE však podle mého názoru není prosazování zaměstnaneckých práv účasti na řízení společnosti ani šíření jejich určité formy, jak se některé státy obávaly. Naopak jde spíše o snahu chránit formy participace, které existovaly před založením evropské společnosti. To značí zjevnou snahu neničit, ani neomezovat již fungující systémy zapojení zaměstnanců v jednotlivých zemích. Proto má směrnice o SE spíše ambice ochranné, než že by se snažila něco vytvářet či inovovat v oblasti participace zaměstnanců. Hlavní důraz je vždy přitom kladen na vyjednávání stran. Jako částečný problém vidím, že tato ochranná ustanovení se vztahují téměř zcela k procesu vzniku evropské společnosti a existuje určité nebezpečí ztráty těchto práv v budoucnosti. Proto si některé země stanovily vlastní úpravu pro řešení této situace (Německo). Není však vyloučena ztráta či omezení zaměstnaneckých práv i v důsledku vzniku evropské společnosti, a to ve třech případech za podmínek stanovených směrnicí o SE – pokud se zvláštní vyjednávací výbor rozhodne ukončit nebo nezačít vyjednávání, na základě dohody a i při aplikaci podpůrných pravidel, pokud se zvláštní vyjednávací výbor rozhodne nezahrnout nebo omezit existující práva účasti. To vše platí s výjimkou případu, kdy evropská společnost vzniká přeměnou, protože musí být zachována alespoň taková práva zapojení jako před transformací (stále však existuje možnost částečného omezení zaměstnaneckých práv přechodem z monistického na dualistický model řízení nebo naopak). Na druhou stranu však směrnice o SE nabízí zaměstnancům možnost, jak proces zakládání evropské společnosti využít k příležitosti získání pokročilejších zaměstnaneckých práv. Případ Allianz ukazuje, že úprava zapojení zaměstnanců nabízí i výhody zúčastněným společnostem.

Modalita v zapojení zaměstnanců mohou být určeny zástupci zaměstnanců a orgány zúčastněných společností ve vyjednávacím procesu, jehož výsledkem by mělo být primárně dosažení dohody, která má, protože byla uzavřena dobrovolně, přednost před úpravou směrnice o SE. Tento proces vyjednávání je finančně i časově náročný a dosažení dohody je

velmi komplikované, protože vyjednávací strany musí překonat rozdíly v jejich právních úpravách a sociálních koncepcích. Úspěch a výsledek, týkající se zapojení zaměstnanců v evropské společnosti, bude spočívat nejen ve schopnosti stran dosáhnout dohody, ale i na právní úpravě participace zaměstnanců v zemích, z nichž společnosti podílející se na vzniku SE pocházejí, protože to bude mít vliv při hlasování zvláštního vyjednávacího výboru.

Úprava směrnice o SE není vždy zcela dokonalá a na některé otázky dá odpověď až Evropský soudní dvůr. Půjde například o vztah mezi volbou formy účasti (článek 7 odstavec 2 písmeno c) a rozsahem účasti (písmeno b) části třetí Přílohy směrnice o SE) při aplikaci podpůrných pravidel.

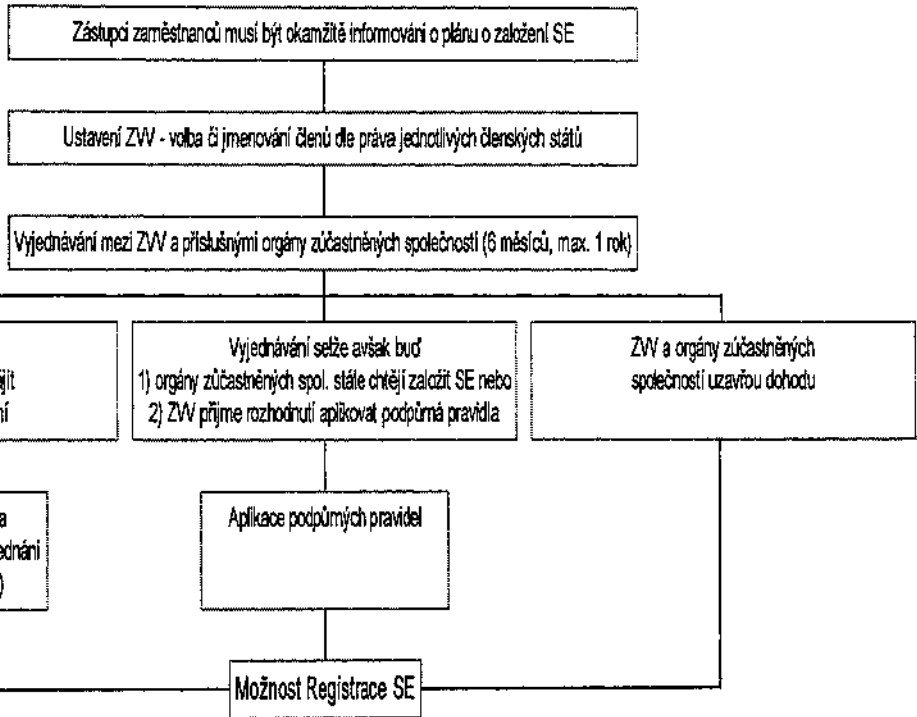
Domnívám se, že i když bylo od původních představ supranacionální evropské společnosti upuštěno, stále může tato forma nabídnout nejrůznější výhody, které jsou pro obchodní společnosti řízené národním právem zapovězené. Mezi jinými samozřejmě zjednodušení organizační struktury, možnost řízení SE bez nákladných dozorčích rad, úspora administrativních nákladů nebo přemístění sídla, pokud to SE v některé zemi nevyhovuje – tzv. country shopping. Nepochybným pozitivem je i demonstrace silné univerzální korporátní identity bez vztahu k určitému regionu, která dokazuje silné postavení na trhu a může nalákat silné zahraniční investory. Vzrůstající zájem o SE je toho důkazem, který předpokládám i v České republice. Doposud u nás byly založeny čtyři evropské společnosti a předpokládám, že se toto číslo bude zvyšovat, protože se tato možnost začíná dostávat do širšího povědomí českých podnikatelů, kteří ji začnou využívat.

Účast zaměstnanců byla zatím podle dostupných informací zavedena v deseti evropských společnostech (z toho v pěti německých, třech francouzských a dvou rakouských). Existující účast zaměstnanců na řízení společnosti nebrání přes předchozí obavy společnostem (hlavně v Německu) podle mého názoru v účasti na zakládání evropských společností. Zatím také v žádné zúčastněné společnosti, kde byla zavedena účast, nedošlo z důvodu založení evropské společnosti k jejímu omezení ohledně podílu, kterým jsou zastoupeni zaměstnanci v orgánech společnosti.

Umožnění založení evropské společnosti bylo dalším důležitým a nutným krokem v rámci procesu evropské integrace. Účast zaměstnanců na řízení evropské společnosti byla velmi diskutovanou otázkou, ohledně níž nebylo možné dospět ke konsensu a dlouho bránila přijetí

celého statutu SE. Podle dosavadního vývoje v praxi se takovým problémem tato otázka nezdá a podle mého názoru nemá rozhodující vliv na rozhodnutí národních společností založit evropskou společnost.

Schéma postupu vyjednávání o zapojení zaměstnanců



Seznam použité literatury

Monografie:

1. Dědič, J., Čech, P.: Evropská akciová společnost, BOVA POLYGON, 1. vydání, Praha, 2006, str. 632
2. Dvořák, T.: Akciová společnost a Evropská akciová společnost, Aspi, a.s., 2005, str. 1014
3. Gerven, D., V., Storm, P.: The European Company, Volume 1, Cambridge University Press 2006

Periodika a články publikované na internetu:

4. Beneš, J.: Česko má první „evropské firmy“, 5/2007, <http://www.euroskop.cz/21282100/clanek-zpravodajstvi/cesko-ma-prvni-evropske-firmy-/>
5. Bibby, A.: The bank that is trying to become a European Company, 2005, <http://www.andrewbibby.com/misc/europeancompany.html>
6. Blažková, V.: Jaké výhody má evropská společnost?, Ekonom 4/2007, [http://vyhledavani.ihned.cz/index.php?s1=M&s2=0&s3=0&s4=0&s5=0&s6=0&m=d&article\[id\]=20975970&article\[what\]=diag+human+&article\[sklonuj\]=on](http://vyhledavani.ihned.cz/index.php?s1=M&s2=0&s3=0&s4=0&s5=0&s6=0&m=d&article[id]=20975970&article[what]=diag+human+&article[sklonuj]=on)
7. Čech, P.: Nařízení o evropské společnosti účinné, Právní zpravodaj, 11/2004
8. Čech, P.: Zákony o evropské společnosti nabyly účinnosti, Právní zpravodaj, 2/2005
9. Dědič, J., Čech, P.: Základy evropského práva společností se zřetelem na jeho význam pro činnost notáře po vstupu ČR do EU, Ad notam, 1/2005
10. Dvořák, T.: O zakládání holdingové evropské akciové společnosti, Obchodní právo, 3/2005
11. Dvořák, T.: Zapsané sídlo evropské společnosti a jeho přemístění, Právní fórum, 2/2005
12. Fioretas, O.: The Long History of the European Company Statute, Temple University, Philadelphia 8/2005, str. 15
13. Fulton, L.: Anchoring The European Company in National Law, www.seeurope-network.org
14. Fulton, L.: Employee involvement in European Companies: Special Negotiating Bodies (SNB), www.seeurope-network.org
15. Hansen, L., L.: Employee Involvement and the Formation of a European Company (SE), European Company Law, str. 126 – 130, 2004, www.kluwerlawonline.com

16. Hejda, J.: Evropská společnost - I., Právní rádce, 9/2005
17. Hejda, J.: Evropská společnost - II., Právní rádce, 10/2005
18. Hodál, P., Juraj, A.: Evropské právo obchodních společností, 1. vydání, Linde, 2005
19. Hopt Klaus, J.: Company law in the European Union: Harmonization or Subsidiarity, Řím 1998, <http://w3.uniroma1.it/idc/centro/publications/31hopt.pdf>
20. Chetcuti Cauchi, M.: The Societas Europaea (European Company) as a New Corporate Vehicle Employee, Participation under the Proposed European Company Statute, www.chetcuticauchi.com/mcc
21. Kanda, A.: Evropská akciová společnost (Societas Europaea) - věčná vize nebo blízká realita?, Právník, 8/1993
22. Kluge, N., Stollt, M.: Worker Participation at Board Level in the New EU member states: Overview and brief Country reports, www.seeurope-network.org
23. Koestler, R.: European Worker Participation in the Allianz SE, 2006, http://seeuropenetwork.org/homepages/seeurope/file_uploads/europeanworkerparticipationintheallianzse1_koestler3.pdf
24. Köstler, R.: What is European Company (SE)?, www.seeurope-network.org
25. Krejsa, J.: Societas Europaea - Evropská akciová společnost I (historický vývoj, cíle a prameny), 2004, <http://www.epravo.cz/v01/tisk.php.3?typ=clanky&recid=26698>
26. Krejsa, J.: Societas Europaea - Evropská akciová společnost II (struktura SE, povaha, sídlo a firma SE), 2004, <http://www.epravo.cz/v01/tisk.php.3?typ=clanky&recid=27157>
27. Kubíková, M., Wolfová, L.: Evropská akciová společnost, Právní rádce, 5/2004
28. Monks, J.: Worker involvement in the European Company: Another step towards realising social Europe, www.seeurope-network.org
29. Neruda, R.: Societas Europaea, Právní forum, 5/2006
30. Ondřejová, D.: Rozdíly evropské družstevní společnosti a evropské akciové společnosti, Ekonom, 2/2007, [http://vyhledavani.ihned.cz/index.php?s1=M&s2=0&s3=0&s4=0&s5=0&s6=0&m=d&article\[id\]=20531760&article\[what\]=societas+&article\[sklonuj\]=on](http://vyhledavani.ihned.cz/index.php?s1=M&s2=0&s3=0&s4=0&s5=0&s6=0&m=d&article[id]=20531760&article[what]=societas+&article[sklonuj]=on)
31. Pelikánová, I., Černá, S.: Obchodní právo 2, Aspí, 1. vydání, Praha, 2006, převážně str. 255 – 273
32. Pelikánová, I.: Evropská akciová společnost a její význam pro české právo, XIII. Karlovarské právnícké dny, Linde 2003
33. Petr, M.: Evropská společnost - 1. část, Právní rozhledy, 2/2005
34. Petr, M.: Evropská společnost - 2. část, Právní rozhledy, 3/2005

35. Robert, T.: Worker Participation at Board level - Tour D'Horizon Across the EU - 15 Countries and Norway, www.seeurope-network.org
36. Röthig, O.: Cornerstone of a new reference model, 2006, http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/164_83403.html
37. Ruml, M.: Podnikání v EU usnadní Evropská společnost, www.finance.cz/zpravy/finance/112024-podnikani-v-eu-usnadni-evropska-spolecnost/
38. Servus, S.: Evropská společnost - životaschopná korporace nebo přeregulovaný moloch, 2005, <http://www.epravo.cz/v01/tisk.php.3?typ=clanky&recid=31653>
39. Schwimbersky, S.: Worker participation in Europe – Current developments and its impacts on employees outside the EU, AIRANZ 2005, str. 189 – 198, <http://airanz.econ.usyd.edu.au/papers/Schwimbersky.pdf>
40. Silva, A.: Systematic Social Dialogue as a Constituent Element of European Corporate Governance, www.seeurope-network.org
41. Stollt, M.: Frequently Asked Questions (FAQs) on the European Company, 2004, www.seeurope-network.org
42. Šulcová, D.: Zdanění evropské společnosti, 2005, <http://www.epravo.cz/v01/tisk.php.3?typ=clanky&recid=37581>
43. Taylor, R.: 'Taking responsibility in an SE' - a new challenge for workers from different cultural and political backgrounds, www.seeurope-network.org
44. Telljohann, V., Tapia M.: Agreement on worker participation in European financial services company, 2006, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2006/11/articles/eu0611019i.htm>
45. Tichý, L., Arnold, R., Svoboda, P., Zemánek, J., Král, R.: Evropské právo, 2. Vydání, Praha, C.H. BECK, 2004, str. 919
46. Villiers, Ch.: The Directive on Employee Involvement in the European Company: Its Role in European Corporate Governance and Industrial Relations, *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Volume 22/2, str. 183 – 211, 2006
47. Zuntych, Z.: Založení evropské společnosti dává nové výhody, *Hospodářské noviny*, 10/2006, [http://vyhledavani.ihned.cz/index.php?s1=M&s2=0&s3=0&s4=0&s5=0&s6=0&m=d&article\[id\]=19422990&article\[what\]=%9Avihla+&article\[sklonuj\]=on](http://vyhledavani.ihned.cz/index.php?s1=M&s2=0&s3=0&s4=0&s5=0&s6=0&m=d&article[id]=19422990&article[what]=%9Avihla+&article[sklonuj]=on)

Jiné dokumenty a www odkazy:

48. Dokument Group of Experts „SE“, www.seeurope-network.org
49. Summary of the law – expertise of Prof. Dr. Blanke (Germany) about „Reserve – SE’s“ without worker involvement (Longform in German, edition Hans Böckler Stiftung 2005)

Nr. 161), www.seeurope-network.org

50. Supplementary Report I. – Exceptionally: Admissibility of Registration of a „Reserve“ SE Without Employees?, www.seeurope-network.org
51. Aktuální seznam založených SE - http://www.worker-participation.eu/european_company/se_companies/se_fact_sheets_1 -
52. Ciamponiho zpráva - <http://aei.pitt.edu/2866/01/052.pdf>
53. Zpráva Právního výboru s doporučením EP žalovat Radu ES kvůli právnímu základu nařízení o SE - <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+PRESS+NR-20020122-1+0+DOC+XML+V0//EN&language=EN#SECTION2>
54. Davignonova zpráva - http://www.seeurope-network.org/homepages/seeurope/file_uploads/davignonreport_en.pdf

Zdroje sítě internet:

55. http://www.worker-participation.eu/european_company
56. <http://www.seeurope-network.org/>
57. Obchodní rejstřík - www.justice.cz
58. <http://eur-lex.europa.eu>
59. Neoficiální anglické překlady transpozice směrnice o SE do práv jednotlivých členských států - http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/documentation_en.htm#10 -
60. www.smartcompanies.cz
61. Dohoda o zapojení zaměstnanců v Allianz SE - http://www.allianz.com/images-2006-12-13/pdf/saobj_1308876_06_09_20_beteiligung_arbeitnehmer_allianz_se__englisch.pdf