Dotčené ustanovení desáté směrnice je nezbytnou pojistkou dosaženého stavu, jelikož na co by byla celá peripetie spojená s určením práva vlivu zaměstnanců, kdyby se nástupnická korporace vzniklá z přeshraniční fúze mohla následnou vnitrostátní fúzí zbavit břemena, který pro ni právo vlivu zaměstnanců může znamenat.

Ponechám-li stranou dobu tří let ode dne zápisu přeshraniční fúze do obchodního rejstříku, po kterou je právo vlivu zaměstnanců takřka nedotknutelné, i když o její dostatečné délce můžeme mít pochybnosti vzhledem k tomu, že doba realizace přeshraniční fúze a vyjednávání ohledně práva vlivu zaměstnanců si s následnou dobou ochrany v některých případech nezadá. Domnívám se, že se tímto dosáhlo dostatečné ochrany práva vlivu zaměstnanců v nástupnické korporaci. Je samozřejmě teoreticky možné si představit, že by nástupnická korporace, v našem případě akciová společnost mohla, podstoupit v inkriminované ochranné lhůtě jinou přeměnu. Ovšem kdyby se tak stalo kupříkladu změnou právní formy na společnost s ručením omezeným, patrně by se tím nevyvázala nástupnická korporace z povinnosti zřídit dozorčí radu i ve společnosti s ručením omezeným. A to díky zásadě obsažené v čl. 16 odst. 6 desáté směrnice: „Existuje-li alespoň v jedné z fúzujících společností systém účasti zaměstnanců, a tento systém se má podle pravidel uvedených v odstavci 2 vztahovat na společnost vzniklou přeshraniční fúzí, musí mít tato společnost takovou právní formu, která umožňuje výkon práv na účast.“

Z toho důvodu bych se skutečně přikláněl k tomu, aby i v případě následné změny právní formy během inkriminované doby rejstříkové soudy požadovaly splnění této podmínky a dodržení dosaženého práva vlivu zaměstnanců i po změně právní formy s odůvodněním, že jinak by změna právní formy byla neplatná dle § 39 občanského zákoníku.

Závěr

V úvodu diplomové práce jsem si vytkl cíl komplexně popsat problematiku práva vlivu zaměstnanců v nástupnické korporaci vytvořené přeshraniční fúzí skrze evropskou legislativu a zákon o přeměnách společností, do něhož byla desátá směrnice implementována. Popřípadě upozornit na některé nedostatky, jak na straně evropské legislativy, tak té české.

Myslím, že z mé práce je dostatečně patrné, o jak složitou problematiku se jedná, a není proto divu, že se v ní, tedy hlavně na straně české úpravy, najde značné množství chyb a nedomyšlených ustanovení, která mohou v praxi činit nemalé potíže. Na několik takových jsem se snažil upozornit, ať už se týkaly přebírání starých chyb použitých již v jiných zákonech, jako například definice dceřiné společnosti, nebo to byly nedostatky zbrusu nové, mezi něž patří například chybná implementace ustanovení čl. 16 odst. 2 písm. b) desáté směrnice.

Na druhou stranu, pokud bych měl zákon o přeměnách společností a jeho evropskou předlohu, desátou směrnici, konfrontovat se zákonem o SE a směrnicí o SE, jak ostatně činím v průběhu práce hned na několika místech, musím uznat, že zákon o přeměnách přinesl i do poměrně podobné právní úpravy řadu vylepšení a napravení starých nedostatkům, kupříkladu určitější okamžik ustanovení vyjednávacího výboru nebo možnost zúčastněných korporací přijmout rozhodnutí dle § 235 zákona o přeměnách, a urychlit tím dokončení celého procesu přeshraniční fúze. Ale největší pozitivum právní úpravy přeshraničních fúzí kapitálových společností spatřuji v ustanovení, jímž se zajišťuje zachování dosaženého systému práva vlivu zaměstnanců nástupnické korporace, jelikož bez tohoto ustanovení by celá úprava práva vlivu pozbývala smyslu. Ač tedy má zákon o přeměnách mnoho nedostatků, a zdaleka ne jenom v úpravě práva vlivu zaměstnanců nástupnické korporace, já jej právě z pohledu úpravy práva vlivu zaměstnanců spolu s desátou směrnicí posuzuji jako obohacující, jelikož hlavně díky čl. 16 odst. 6 a 7 desáté směrnice dostala nadnárodní úprava práva vlivu zaměstnanců na nástupnické korporaci pevný legislativní rámec, který u právní úpravy evropské společnosti tolik chyběl.