

26. 9. 2007

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Participace zaměstnanců na řízení evropské společnosti

V souvislosti s povinnostmi vyplývajícími z participace zaměstnanců pro statutární nebo jiné obdobné vedoucí orgány evropské společnosti a jejich práva vlivu na složení orgánů evropské společnosti je na místě se problematiky zapojení zaměstnanců do záležitostí evropské společnosti okrajově dotknout.

Participace zaměstnanců na řízení evropské společnosti sehrává zásadní roli při jejím zakládání. Právě problematika míry a rozsahu participace zaměstnanců po léta blokovala přijetí nařízení o SE, neboť existovaly zásadní názorové rozdíly mezi zastánci a odpůrci zapojování zaměstnanců do spolurozhodování v rámci evropské společnosti. Kompromis řešení umožnil až tzv. Davignonův kompromis z roku 1997, který se odrazil ve formulaci textu směrnice o SE. Samotné nařízení o SE pouze předepisuje v čl. 12 odst. 2, že evropská společnost nemůže být založena do té doby, než je otázka zapojení zaměstnanců vyřešena v souladu s ustanoveními směrnice o SE. Směrnice byla do českého právního řádu implementována ustanovením § 46 až 62 zákona o SE.

Základní vymezení participace je obsaženo v § 46 odst. 2 ZoSE. *Zapojením se pro účely tohoto zákona rozumí způsoby a postupy, jimiž mohou výbor zaměstnanců nebo zástupci zaměstnanců evropské společnosti či zaměstnanci evropské společnosti v souladu s dohodou o způsobu a rozsahu zapojení zaměstnanců evropské společnosti podle § 54 odst. 2, není-li ustaven výbor zaměstnanců, působit na rozhodování orgánů evropské společnosti. Zapojení zahrnuje právo na informace a projednávání a dále, stanoví-li tak dohoda o způsobu a rozsahu zapojení zaměstnanců evropské společnosti podle § 54 nebo tento zákon, právo být volen a volit nebo jmenovat nebo doporučovat, popřípadě nesouhlasit s volbou či jmenováním členů správní či dozorčí rady evropské společnosti (dále jen „vliv na složení orgánů evropské společnosti“). Právo na informování a projednávání se vztahuje na záležitosti, které se týkají evropské společnosti jako celku, jejich dceřiných společností nebo organizačních složek podniku na území jiného členského státu, anebo které přesahují pravomoci rozhodovacích orgánů v jednom členském státu.*

Zaměstnancem se rozumí osoba v pracovním poměru (§ 46 odst. 4 ZoSE).

Na jednáních o participaci zaměstnanců zastupuje zaměstnance evropské společnosti, jejich dceřiných společností a organizačních složek podniku, tzv. vyjednávací výbor (§ 47 odst. 1 ZoSE).

Řídící orgány zúčastněných právnických osob jsou bez odkladu po zveřejnění návrhu projektu založení evropské společnosti fúzí, projektu založení holdingové evropské společnosti, projektu založení dceřiné evropské společnosti nebo návrhu projektu transformace akciové společnosti povinny přijmout opatření k zahájení jednání se zástupci svých zaměstnanců, dotčených dceřiných společností a organizačních složek podniku o budoucí participaci zaměstnanců (§ 47 odst. 3 ZoSE). Rovněž jsou povinny jim poskytnout informace týkající se sídla, právní formy, počtu zaměstnanců ke dni zveřejnění návrhu projektu založení evropské společnosti všech zúčastněných právnických osob, dotčených dceřiných společností a organizačních složek, dále způsobu a rozsahu vlivu zaměstnanců na složení orgánů zúčastněných právnických osob a počet zaměstnanců oprávněných vykonávat tento vliv. Řídící orgány musí také učinit nezbytná opatření k ustavení vyjednávacího výboru. Tyto povinnosti platí i pro právnické osoby se sídlem na území ČR, i když zapsané sídlo právnické osoby bude na území jiného členského státu.

Kromě výše uvedených povinností mají statutární nebo jiné obdobné vedoucí orgány celou řadu povinností vůči ustanovenému vyjednávacímu výboru, které jsou obsaženy v § 49 odst. 1 a 2 ZoSE.

Mezi tyto povinnosti patří například:

- předání návrhu na založení evropské společnosti,
- poskytnutí veškerých informací o procesu jejího zakládání až do jejího vzniku a o počtu zaměstnanců v jednotlivých zúčastněných právnických osobách, dotčených dceřiných společnostech a organizačních složkách podniku,
- zahájení jednání za účelem dosažení dohody o způsobu a rozsahu zapojení zaměstnanců,
- kompenzace nákladů spojených s přizváním odborných poradců vyjednávacím výborem,
- zajištění dostatečných finančních, věcných a organizačních podmínek pro řádný výkon činnosti vyjednávacího výboru.

Smluvní řešení zapojení zaměstnanců evropské společnosti je obsaženo v § 54 ZoSE. Dohoda o způsobu a rozsahu zapojení zaměstnanců musí být písemná a musí vymezit např.:

- *rozsah aplikace dohody,*
- *složení výboru zaměstnanců, počet členů a rozdělení míst ve výboru zaměstnanců jako orgánu s právem na informace a projednání vůči představenstvu nebo správní radě evropské společnosti ve stanoveném rozsahu,*
- *oprávnění výboru zaměstnanců vůči představenstvu nebo správní radě evropské společnosti a postup při poskytování informací a projednání představenstva nebo správní rady evropské společnosti s výborem zaměstnanců,*
- *okamžik vstupu dohody v účinnost a dobu jejího trvání.*

Z výše uvedeného vyplývá, že zaměstnanci evropské společnosti uplatňují právo na informace a projednání právě prostřednictvím výboru zaměstnanců (§ 55 ZoSE).

Pokud se dohodnou strany na pravidlech informování a projednání bez ustavení výboru zaměstnanců, musí být tato pravidla v dohodě o způsobu a rozsahu zapojení zaměstnanců podrobně vymezena.

Dohoda může rovněž obsahovat pravidla pro právo vlivu zaměstnanců evropské společnosti na složení jejich orgánů, v takovém případě, musí dohoda podrobně vymezit způsob a rozsah tohoto vlivu, a to především *stanovit počet členů správní nebo dozorčí rady evropské společnosti, které mají zaměstnanci evropské společnosti či jejich zástupci právo volit, jmenovat nebo doporučit, popřípadě s jejichž volbou či jmenováním mohou nesouhlasit, a způsob, jakým toto právo mohou konat (§ 54 odst 4 ZoSE).*

Představenstvo nebo správní rada evropské společnosti má vůči výboru zaměstnanců následující povinnosti (viz § 61 a 62 ZoSE):

- pravidelně (nejméně jednou za rok) předkládat výboru zaměstnanců zprávu o vývoji podnikatelské činnosti evropské společnosti a jejich dalších perspektivách a s výborem ji projednat,
- předem poskytnout výboru návrh programu každého jednání představenstva a dozorčí rady nebo správní rady a kopii veškerých listin předkládaných na zasedání valné hromady akcionářům evropské společnosti,
- bez odkladu informovat výbor o všech výjimečných okolnostech, jenž by mohly negativně ovlivnit

zájmy zaměstnanců evropské společnosti (např. o hromadném propouštění atd.) aj.

Čl. 7 směrnice o SE umožňuje, aby smlouva o způsobu a rozsahu zapojení zaměstnanců evropské smlouvy nebyla uzavírána a místo ní se právo zaměstnanců na zapojení řídilo tzv. podpůrnými pravidly zapojení zaměstnanců evropské společnosti.

Pokud nedojde ve stanovené lhůtě k uzavření dohody o způsobu a rozsahu participace ani k přijetí usnesení vyjednávacího výboru o nezahájení či skončení jednání a statutární orgán nebo jiný obdobný vedoucí orgán každé zúčastněné právnické osoby evropské společnosti vysloví souhlas s použitím tzv. podpůrných pravidel zapojení zaměstnanců evropské společnosti, *řídí se zapojení zaměstnanců evropské společnosti ustanoveními § 56 až § 62 a, jsou-li splněny podmínky odstavců 3 až 5, též § 64 (§ 53 odst. 2 ZoSE)*. Tato pravidla se týkají jak práva na informace a projednání, které mohou zaměstnanci realizovat prostřednictvím výboru zaměstnanců (§ 56 až § 62 ZoSE), tak i práva vlivu zaměstnanců na složení řídicích či dozorčích orgánů evropské společnosti (§ 64 ZoSE). Podpůrná pravidla obsažená v § 64 ZoSE, určující do jaké míry se budou zaměstnanci přímo podílet na řízení evropské společnosti, se však uplatní jen za podmínek vymezených v ustanovení § 53 odst. 2 až 6 ZoSE.

Konkrétní podoba vlivu zaměstnanců evropské společnosti, resp. zaměstnanců jejich dceřiných společností na složení orgánů evropské společnosti vyplyne z § 64 odst. 3 až 5 ZoSE. Z citovaných ustanovení je zejména patrné, že klíčové slovo v rozdělení míst připadajících v dozorčí či správní radě evropské společnosti nebude mít vyjednávací výbor ani samotná společnost, nýbrž výbor zaměstnanců, jehož ustavení a pravomoci jinak upravuje hlava III druhé části zákona o SE. Výbor zaměstnanců především rozhodne, odkud se budou členové dozorčí, resp. správní rady evropské společnosti reprezentující zájmy zaměstnanců rekrutovat. Při rozhodování o tom bude výbor vázán § 64 odst. 3 ZoSE, zásadně by tedy měl vycházet z poměru zaměstnanců v jednotlivých členských státech (znovu je ale třeba zdůraznit, že zaměstnanci „evropské společnosti“ se rozumí rovněž zaměstnanci jejich dceřiných společností). Korigující roli sehrává požadavek, aby zaměstnanci z každého členského státu měli v příslušném orgánu alespoň jednoho reprezentanta, je-li to možné. Pokud to možné není, přidělí se místo v příslušném orgánu evropské společnosti přednostně zástupci zaměstnanců z toho členského státu, ve kterém má evropská společnost zapsané sídlo (přitom by se ale mohlo, a zřejmě též mělo, jednat o zaměstnance dceřiné společnosti z téhož státu, jestliže tato dceřiná společnost zaměstnává v daném státě více zaměstnanců než samotná evropská společnost). V popsané konstrukci se opět projevuje nadnárodní (koncernová) povaha systému participace zaměstnanců na záležitostech evropské společnosti oproti tradičním národním modelům, včetně tuzemského./1/

/1/ Dědič, J., Čech, P. Evropská akciová společnost. Praha: Polygon, 2006, cit. dílo, s. 433.

© EPRAVO.CZ – Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Kupní smlouva k nemovité věci bez určení kupní ceny: Nejvyšší soud koriguje katastrální praxi](#)
- [Společnost s podíly 50:50 – právní rizika patových situací a jejich smluvní řešení](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 34: Jednání za společnost – prokura](#)
- [Jak nastavit smlouvy s dodavatelem podle nové právní úpravy kybernetické bezpečnosti?](#)
- [Jak soutěžní právo reaguje na pohlcování startupů technologickými giganty aneb fenomén vražedných akvizic](#)

- [Žaloba na fair exit vůči společníkům s. r. o. jednajícím ve shodě](#)
- [Reklamáce vad stavby](#)
- [Hodnotící dotazníky jako obchodní sdělení v kontrolním plánu ÚOOÚ pro rok 2026](#)
- [Konec „severních ateliérů“? Nový stavební zákon otevírá dveře k rekolaudaci ubytovacích jednotek na plnohodnotné byty](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 33.: Prevence střetu zájmů \(jednatel × společnost\)](#)
- [Jak se vyhnout zákazu a postihu dohod o určování cen pro další prodej?](#)