

7. 9. 2017

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

Zapojení zaměstnanců v odvozené evropské společnosti

Evropská společnost (Societas Europaea) jako forma obchodní korporace založená v souladu s Nařízením (ES) č. 2157/2001 ze dne 8. října 2001 o statutu evropské společnosti (SE) („Nařízení“) a zákonem č. [627/2004](#) Sb. o evropské společnosti („Zákon“) je v České republice ve srovnání s jinými státy Evropské unie poměrně populární.[1] Před přijetím zákona č. [90/2012](#) Sb., o obchodních korporacích („ZOK“), byl důvodem obliby této formy obchodní korporace patrně fakt, že umožňovala monistickou strukturu řízení společnosti,[2] v úvahu rovněž připadal určitý dojem prestiže.[3] V praxi se lze dále setkat i s tím, že je tato forma společnosti využívána pro holdingové společnosti, do nichž má vstoupit investor, kdy strany počítají s tím, že podíly ve společnosti budou dále prodávány, a možnost později přemístit sídlo se jim pro tento případ jeví jako výhodná i s ohledem na daňové otázky.

GLATZOVA & Co.

Evropský zákonodárce původně počítal s tím, že forma evropské společnosti bude využívána zejména při spojování velkých společností působících v několika členských státech Evropské unie.[4] Proto je k založení evropské společnosti v zásadě nezbytná přítomnost přeshraničního rozměru,[5] s výjimkou případu tzv. odvozené evropské společnosti, kdy již existující evropská společnost může v souladu s čl. 3 odst. 2 Nařízení založit dceřinou společnost rovněž ve formě evropské společnosti. Většina evropských společností, které v České republice působí, byla založena právě ve formě odvozené evropské společnosti, jako tzv. ready made společnosti.[6]

V případě pořizování evropské ready made společnosti však mohou být společníci překvapeni, že je ve stanovách evropské společnosti pamatováno na zapojení zaměstnanců. Právě zapojení zaměstnanců dle části druhé Zákona, které představuje implementaci Směrnice Rady 2001/86/ES ze dne 8. října 2001, kterou se doplňuje statut evropské společnosti s ohledem na zaměstnanců („Směrnice“) v případě odvozených evropských společností je předmětem tohoto příspěvku. Zapojením zaměstnanců se dle § 46 odst. 3 Zákona o SE rozumí jednak (i) právo zaměstnanců na informace a projednání a dále (ii) právo ovlivňovat složení orgánů evropské společnosti, tj. právo zaměstnanců volit člena, resp. být volen jako člen dozorčí rady evropské společnosti. Pro ty, kteří by si snad oddychli, že se jich tato úprava netýká, protože samotná evropská společnost žádné zaměstnance nemá, je nutné upozornit na § 46 odst. 1 a 5 Zákona, dle něhož se za zaměstnance považují i zaměstnanci dceřiných společností, tj. společností v nichž evropská společnost vykonává rozhodující vliv.[7]

Otázka participace zaměstnanců při založení evropské společnosti

Zákon o SE počítá jako se standardním postupem v případě zakládání evropské společnosti s tím, že rozsah práv zaměstnanců bude upraven dohodou uzavřenou mezi řídicími orgány společností podílejících se na zakládání evropské společnosti a tzv. vyjednávacím výborem, který má být ustaven ze zaměstnanců těchto společností. Pokud dohody nebude dosaženo, bude se zapojení zaměstnanců

řídít tzv. podpůrnými ustanoveními § 56 a následujícími Zákona.

V případě odvozených evropských společností nicméně mateřská evropská společnost,[8] která je jedinou zúčastněnou, sama často vůbec žádné zaměstnance nemá.[9]

Dle názorů odborné literatury by se však na případ odvozených evropských společností neměla vůbec ustanovení upravující zapojení zaměstnanců použít, protože evropský zákonodárce na případ, kdy úplně chybí nadnárodní rozměr a ke zvláštní regulaci práv zaměstnanců tak není důvod, zřejmě vůbec nepamatoval.[10] Autoři nicméně sami upozorňují na fakt, že takový závěr je v rozporu s čl. 12 odst. 2 Nařízení, který trvá na tom, že nově zřizovaná evropská společnost nemůže být zapsána do obchodního rejstříku, dokud (i) nebude s vyjednávacím výborem uzavřena dohoda o rozsahu práv zaměstnanců, (ii) výbor nerozhodne, že nebude vyjednávat o právech zaměstnanců (a zapojení zaměstnanců se v takovém případě omezí pouze na národní úpravu informační a projednací povinnosti), (iii) případně dokud marně neuplyne lhůta šesti měsíců, v níž mělo být dohody s vyjednávacím výborem dosaženo. To vše může vést k pochybnostem, zda by vůbec „prázdné“ evropské společnosti měly být zakládány. [11]

Rejstříkové soudy však s výše uvedeným problémem nemají. Zapojení zaměstnanců je pak ve stanovách evropských společností řešeno různě. Setkat se lze nejčastěji s formulacemi, že vyjednávací výbor nebylo možné ustavit a mateřská společnost rozhodla o aplikaci zákonného režimu dle § 55 a následujícího. Vychází se tedy z podpůrného použití ustanovení Zákona,[12] s tím, že složení dozorčí rady evropské společnosti bude záležet na tom, zda takové právo měli zaměstnanci mateřské společnosti. Vzhledem k tomu, že v současné době § 448 odst. 2 ZOK počítá s volbou členů dozorčí rady zaměstnanci pouze, pokud má společnost minimálně 500 zaměstnanců, je nepravděpodobné, že by se tak dělo, ledaže by snad mateřská společnost měla ve stanovách účast zaměstnanců zakotvenou.[13]

Postup v případě, že evropská společnost zaměstnance přijme později

Otázka zapojení zaměstnanců pak může přijít znovu na řadu v okamžiku, kdy evropská společnost sama, případně její dceřiné společnosti, nějaké zaměstnance přijmou. Typickým případem může být právě holdingová evropská společnost, která bude držet podíly ve společnostech, které vykonávají jinou činnost než správu vlastního majetku a mají tedy zaměstnance, na které pak může dopadat úprava zapojení zaměstnanců dle Zákona. V tomto případě se nabízí otázka, jak postupovat. Zpravidla bude zapojení zaměstnanců působit komplikace a znamenat dodatečné administrativní náklady. Evropská společnost si pak bude moci vybrat ze dvou variant.

První možností je spolehnout se na výše uvedený výklad, že by se zapojení zaměstnanců pro odvozené evropské společnosti vůbec nemělo uplatnit a příslušná ustanovení ze stanov prostě vypustit. Přestože je nejisté, zda je takový výklad Směrnice a Zákona správný, nemá případné nedodržování ustanovení o zapojení zaměstnanců pro evropské společnosti žádné následky. Zákon sám totiž postihuje pouze případ uvedený v § 6, kdy soud může společnost zrušit v případě, že by se stanovy společnosti dostaly do rozporu s dohodou, která byla uzavřena vyjednávacím výborem. V popisovaném případě, kdy společnost žádné zaměstnance nemá, však žádná dohoda s výborem zaměstnanců uzavřena nebyla a ani být nemohla, jelikož výbor vůbec nebylo možné ustavit. Porušení ustanovení o zapojení zaměstnanců by pak šlo jen těžko podřadit pod důvody uvedené v § 172 zákona č. [89/2012](#) Sb., občanského zákoníku nebo § 93 ZOK, kdy rovněž může být právnická osoba soudem zrušena.

Pokud by však evropská společnost chtěla raději práva zaměstnanců zohlednit a upřesnit jejich rozsah, bylo by patrně možné ustavit výbor zaměstnanců dle § 56 Zákona a stanov společnosti a poté

konkrétní pravidla zapojení zaměstnanců s výborem dohodnout opětovným jednáním dle § 59 odst. 2 a 3 Zákona o SE. Zákon sice počítá s tím, že se nová jednání o rozsahu práv zaměstnanců povedou teprve po uplynutí čtyř let od okamžiku, kdy byl výbor ustaven, jedná se však o pravidlo, které má zabránit příliš častému jednání mezi výborem a společností. Pokud však budou mít o vyjednávání zájem obě strany, neměl by být důvod jim v tom bránit. Problematické by v tomto případě bylo ustanovení výboru, jelikož § 56 odst. 2 Zákona počítá s tím, že každých i jen započatých 10% zaměstnanců z jednoho členského státu by mělo mít alespoň jednoho zástupce. Podle tohoto pravidla, ze kterého není dána výjimka, by měl mít výbor zřejmě 10 členů. V případě, že by společnost měla zaměstnanců méně, byl by výbor tvořen zřejmě ze všech těchto zaměstnanců. Výbor by pak hlasoval prostou většinou hlasů dle § 51 odst. 1 ve spojení s § 59 odst. 3 Zákona.

Dohodou s výborem zaměstnanců je pak možné práva zaměstnanců dle Zákona vyloučit jak v případě práva na informace a projednání, kdy může výbor rozhodnout o tom, že se právo na informace omezí na úroveň národního předpisu, tj. zákona č. [262/2006 Sb.](#), zákoníku práce,^[14] tak rovněž v případě práva vlivu na obsazení dozorčí rady.^[15]

Jaké z výše uvedených řešení je tím správným však bude sporné do doby, dokud situaci nevyjasní Soudní dvůr Evropské Unie. To však může trvat ještě velmi dlouhou dobu.

Mgr. Andrea Pišvejcová

[Glatzová & Co., s.r.o.](#)

Betlémský palác
Husova 5
110 00 Praha 1

Tel.: +420 224 401 440
Fax: +420 224 248 701
e-mail: office@glatzova.com

[1] Dle webových stránek Evropského odborového institutu (European Trade Union Institute) působí v České republice v současné době 2012 evropských společností. Odkaz dostupný na [www](http://www.etui.eu), k dispozici >>> [zde](#). Česká Republika je v tomto ohledu velmocí. Pro srovnání je druhou zemí s nejvyšším počtem Německo, se 449 evropskými společnostmi. Naopak např. ve Finsku má sídlo dokonce pouze jedna jediná evropská společnost.

[2] CREMERS, Jan, Michael STOLLT, a Sigurt VITOLS. A decade of experience with the European Company. Brusel: ETUI, 2013, s 117.

[3] EIDENMÜLLER, Horst a Jan LASÁK. The Czech Societas Europaea Puzzle. Journal of Corporate Law Studies Vol. 12. 2012.

[4] Srov. recitály 2 a 3 preambule Nařízení.

[5] A to alespoň ve formě pobočky působí v jiném členském státě. Způsoby založení evropské společnosti upravuje čl. 2 a čl. 3 odst. 2 Nařízení.

[6] Cremers, Stollt, Vitols, op. cit., s. 116.

[7] Pod rozhodujícím vlivem se nacházejí společnosti, v nichž evropská společnost vlastní podíl na základním kapitálu nebo hlasovacích právech ve výši přes 50% případně může jmenovat více jak polovinu členů orgánů takové společnosti. Srov. § 46 odst. 5 Zákona.

[8] Definice zúčastněné společnosti je obsažena v § 47 odst. 1 Zákona.

[9] I v případě, kdy by snad mateřská společnost nějaké zaměstnance měla, není jasné, jakým způsobem by vůbec měl být vyjednávací výbor sestaven. Ustanovení § 48 odst. 1 Zákona totiž počítá s tím, že výbor bude sestaven v závislosti na počtu zaměstnanců v jednotlivých členských státech.

Podrobněji je tato problematika rozebrána v části 3.

[10] Srov. Dědič, J., Čech, P. Evropská akciová společnost. Praha: Bova Polygon, 2006, s. 439. Autoři však přiznávají, že samozřejmě nelze předvídat, zda by k podobnému závěru případně dospěl i Evropský soudní dvůr.

[11] Cremers, Stollt, Vitols, op. cit., s. 114.

[12] Srov. § 55 odst. 1 Zákona o SE.

[13] Mělo by se vycházet z poměrů konkrétní společnosti, neboť recitál 18 Směrnice počítá s tím, že postavení zaměstnanců by mělo vycházet z práv zaměstnanců zúčastněných společností.

[14] Srov. § 52 odst. 1 Zákona.

[15] Srov. § 54 odst. odst. 4. Výjimkou je případ, kdy by evropská společnost vznikla přeměnou akciové společnosti, kde musí být právo zaměstnanců na zastoupení zachováno vždy alespoň v původním rozsahu, což však nedopadá na případ odvozené evropské společnosti.

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

Další články:

- [Souhlas s veřejným užíváním pozemku jako překážka nároku na bezdůvodné obohacení - nález Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 2541/25](#)
- [Kupní smlouva bez přesného určení kupní ceny](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 36.: Doložka o mlčenlivosti](#)
- [Detekce podezřelého obchodu v kontextu hazardních her](#)
- [AI omnibus](#)
- [Když model počítá správně, ale závěr je zavádějící: limity AI při oceňování podniků](#)
- [Vyčlenění rodinných nemovitostí \(i v podobě podílu v bytovém družstvu\) do svěřenského fondu](#)
- [Sport versus EU - aktuální sportovní kauzy rozhodované Soudním dvorem EU](#)
- [Dokazování negativních skutečností ve sporném řízení](#)
- [Neoprávněný odběr elektřiny - překvapení vlastníka?](#)
- [Rodič u dítěte v nemocnici: právo na přítomnost neznamená bez dalšího právo na přespání na jip/jirp](#)