Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek

Zapojení zaměstnanců ve společnostech podle statutu evropské společnosti

Shrnutí

Úvod

Právní forma evropské společnosti (Societas Europaea – SE) působí na celoevropském základě a řídí se právem Evropské unie. Nařízení o statutu evropské společnosti (č. 2157/2001) a směrnice Rady 2001/86/ES stanoví, že o zapojení zaměstnanců musí při založení společnosti proběhnout jednání. Nařízení i směrnice byly přijaty dne 8. října 2001 a měly být členskými státy provedeny do 8. října 2004. Společnost se sídlem v EU se může stát SE čtyřmi způsoby (přičemž v prvních třech figuruje více než jedna společnost): fúzí, vytvořením společné holdingové společnosti, vytvořením dceřiné společnosti anebo přeměnou jedné společnosti se sídlem v EU na SE, pokud daná společnost měla alespoň dva roky dceřinou společnost řídící se právem jiného členského státu. Zapojení zaměstnanců je směrnicí definováno jako „mechanismus, včetně informování, projednání a účasti, pomocí něhož mohou zástupci zaměstnanců ovlivňovat rozhodnutí, která mají být ve společnosti přijata“. Tato zpráva o výzkumu se zaměřuje na zapojení zaměstnanců, včetně práva účasti v dozorčích, resp. správních orgánech.

Politické souvislosti

Vzhledem k prudkému nárůstu počtu SE vytvořených v uplynulých letech probíhá významná debata o tom, jak by směrnice o SE mohla ovlivnit vnitrostátní pracovní vztahy a stávající rámce zapojení zaměstnanců. Zaměstnavatelé vyjádřili obavy, že země se silnými spolurozhodovacími právy se mohou stát pro SE méně atraktivními, zatímco zástupci zaměstnanců a odborových svazů jsou znepokojeni tím, že právě tato spolurozhodovací práva mohou být rozmělněna přeměnou stávající společnosti na SE. V září roku 2008 zveřejnila Evropská komise dokument s názvem sdělení Komise o přezkumu směrnice Rady 2001/86/ES ze dne 8. října 2001. Důležitou informací tohoto sdělení je skutečnost, že na provedení plného posouzení směrnice o SE je ještě příliš brzy. Sdělení uvádí: „Velká většina členských států a evropských sociálních partnerů se domnívá, že směrnice zatím změnu nebo objasnění nevyžaduje. Vzhledem ke zjevnému nedostatku zkušeností s uplatňováním vnitrostátních předpisů, kterými je směrnice provedena do vnitrostátního práva, je pro stanovení toho, zda jsou změny nezbytné, zapotřebí více času.“

Klíčová zjištění

Do června roku 2010 bylo založeno přibližně 588 společností s právní formou SE. Pouze zhruba čtvrtina (145) z nich prováděla „skutečnou“ hospodářskou činnost se zaměstnanci („běžně fungující SE“). To znamená, že valná většina SE, které byly dosud vytvořeny, aktivně nepodniká a nezaměstnává osoby. Řada SE (78) jsou takzvané „předem zaregistrované“ společnosti, které jsou na prodej, přičemž většina z nich existuje v České republice (43), nebo „prázdné“ SE, které dosud nemají zaměstnance. U řady SE (přibližně 283) nejsou k dispozici žádné informace (tyto SE jsou známy jako „UFO“). Tento různorodý obrázek různých typů SE se také opakuje z hlediska geografického pokrytí: v osmi členských státech (Bulharsko, Finsko, Itálie, Litva, Malta, Rumunsko, Řecko a Slovinsko) dosud nebyly zaregistrovány žádné SE. Také rozmístění „běžně fungujících“ SE je velmi nevyrovnané; Německo má „běžně fungujících“ SE zdaleka nejvíce (73), zatímco Česká republika jich má 20. Asi 45 % běžně fungujících SE bylo založeno přeměnou stávající společnosti, zatímco přibližně 25 jich vzniklo fúzí. Pouze poměrně malý počet byl založen jako holdingová společnost nebo dceřiná společnost. Polovina všech běžně fungujících SE má méně než 500 zaměstnanců.

Případové studie ukazují, že společnosti právní formu SE obecně používají pro zjednodušení a zeštíhlení firemní struktury v mezinárodním prostředí. Pro vedení společnosti je dohoda o zapojení zaměstnanců nezbytným předpokladem pro zřízení SE. Napomáhá vytvoření identity evropské společnosti. Pro zaměstnance dohoda o zapojení zaměstnanců znamenala skutečnost, že byla zajištěna či dokonce zlepšena spolurozhodovací práva v dozorčí radě a byla získána důležitá práva pro radu zaměstnanců SE. Dotyčné společnosti nepovažují zapojení zaměstnanců v SE za něco „svévolného“, avšak za nedílnou součást správy a řízení společnosti v EU.

Většina dohod SE opakuje práva na informace obsažená ve standardních pravidlech. Některé doplňují další specifické položky. Ty jsou v mnoha smlouvách omezeny na „přeshraniční“ záležitosti, které jsou obecně definovány jako záležitosti týkající se více než jedné země. Všechny dohody SE obsahují dodatečná práva na konzultaci za „výjimečných okolností“. Co se týká lhůty, během které musí být právo na informace prodlouženo, dohody často používají formulaci inspirovanou přepracovaným zněním směrnice o evropské radě zaměstnanců (směrnice 94/45/ES) – tedy „v patřičné době“. Většina zástupců zaměstnanců, kteří byli pro účely této zprávy dotazováni, zdůraznila přidanou hodnotu rady zaměstnanců evropské společnosti pro přístup ke strategickým informacím a k ústřednímu vedení. V některých případech přesáhne role rady zaměstnanců SE v pozici „obhájce zaměstnanců“ rámec uvedený v dohodách SE: rada zaměstnanců SE v těchto případech jedná jménem těch, jejichž schopnost hájit své zájmy je slabá či nulová.

Účast zaměstnanců v dozorčích, resp. správních orgánech byla významným aspektem jednání týkajících se zapojení zaměstnanců ve všech deseti případech, které byly pro tuto zprávu analyzovány. Byly zohledněny specifické firemní tradice a požadavky. V řadě případů byla účast zaměstnanců v dozorčích, resp. správních orgánech upravena podle nových potřeb. Žádná společnost nepřešla z dualistického na monistický systém správy a řízení společnosti. Nedošlo k žádnému oslabení spolurozhodovacích práv, ačkoli nominace zástupců v dozorčích, resp. správních orgánech ze strany odborových svazů nebyla vždy bez komplikací.

Aktivní zapojení odborových svazů (na vnitrostátní úrovni i na úrovni EU) bylo důležitým zdrojem podpory zástupců zaměstnanců společnosti. Zapojení odborových svazů na úrovni EU napomáhalo „evropeizaci“ zastoupení zájmů. Jednání o zapojení zaměstnanců v evropských společnostech vytváří příležitost k zastoupení zájmů na úrovni EU, které podporuje rozvoj evropské identity a také „evropských mandátů“ (čímž je míněn vývoj úrovně zastoupení zájmů a vyjadřování zájmů zaměstnanců, který je utvářen spíše evropskými než vnitrostátními zájmy). Jednání o zapojení zaměstnanců v evropských společnostech vedla k dohodám a krokům, které aktéři z obou stran považují za pozitivní.

Politické ukazatele

Současný vliv SE na „evropeizaci“ pracovních vztahů by se neměl přeceňovat. V dlouhodobém horizontu se však SE mohou projevit jako důležitý faktor při vzniku nadnárodních pracovních vztahů specifických pro určitý podnik, které budou odlišné od systémů pracovních vztahů ve vnitrostátních prostředích pracovních vztahů.

Existují náznaky, že v některých případech mohlo k použití nové právní formy SE dojít za účelem obcházení stávajících vnitrostátních předpisů upravujících práva na účast zaměstnanců. Analýzy deseti společností v této zprávě však prokazují, že zapojení zaměstnanců se v široké míře považuje za nedílnou součást správy a řízení společnosti v EU.

Soupis stávajících SE, který byl pro účely této zprávy proveden, naznačuje, že z „předem zaregistrovaných“ a „prázdných“ SE se vyvinula význačná skupina stávajících evropských společností. Znepokojivá je na tomto druhu SE skutečnost, že směrnice nestanoví žádné kroky z hlediska zapojení zaměstnanců v případech, kdy se „prázdná“ nebo „předem zaregistrovaná“ SE přemění v běžně fungující SE. Otázka, zda toto může vést ke konkrétní potřebě upravit zásadu směrnice „předtím a potom“, je nyní důležitým tématem debaty mezi evropskými sociálními partnery a odborníky.

Na pozadí omezených prostředků a pracovních sil se iniciativy, jako je například založení Evropského kompetenčního centra pro účast pracovníků (EWPCC, součást Evropského odborového institutu – ETUI), jeví jako zvláště cenné. Bylo by užitečné, kdyby toto středisko, k němuž dali podnět zaměstnanci a které je orientováno na budoucí úkoly, bylo doplněno obdobnou institucí, která by zastupovala zaměstnance a poskytovala jim podporu.

Další informace

Zpráva ”Employee involvement in companies under the European Company Statute” (*Zapojení zaměstnanců ve společnostech podle statutu evropské společnosti*) je dostupná na adrese http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1008022s/index.htm

Christian Welz, vedoucí výzkumu
cwe@eurofound.europa.eu