



# Účasť zamestnancov na riadení v spoločnostiach podľa štatútu európskej spoločnosti

## Zhrnutie

### Úvod

Európska spoločnosť (Societas Europaea – SE) pôsobí na celoeurópskom základe a riadi sa právom Európskej únie. V stanovách európskej spoločnosti (SES) podľa nariadenia (2157/2001) a smernice Rady 2001/86/ES je uvedené, že sa musia uskutočniť rokovania o účasti zamestnancov pri zakladaní SE. Nariadenie aj smernica boli prijaté 8. októbra 2001 a v členských štátoch sa mali začať uplatňovať do 8. októbra 2004. Spoločnosť založená v EÚ sa môže stať SE štyrmi spôsobmi (prvé tri zahŕňajú viac ako jednu spoločnosť): zlúčením, zriadením spoločnej holdingovej spoločnosti, zriadením dcérskej spoločnosti, alebo keď sa transformuje na SE jedna spoločnosť založená v EÚ pod podmienkou, že má dcérsku spoločnosť, ktorá sa aspoň dva roky riadi právom iného členského štátu. Účasť zamestnancov na riadení je definovaná v smernici, ako „akýkoľvek mechanizmus, vrátane informovania, prerokovania a spolurozhodovania, pomocou ktorého môžu zástupcovia zamestnancov ovplyvňovať rozhodnutia, ktoré majú byť prijaté v spoločnosti“. Táto výskumná správa je zameraná na účasť zamestnancov na riadení vrátane práv spolurozhodovania na úrovni správnych orgánov.

### Politický kontext

Vzhľadom na nárast počtu SE zriadených v uplynulých rokoch prebiehajú rozsiahle diskusie o tom, akým spôsobom by smernica o SE mohla ovplyvniť vnútroštátne pracovnoprávne vzťahy a existujúce rámce účasti zamestnancov. Zamestnávateľia vyjadrili obavy, že krajiny so silnými právami na spolurozhodovanie sa môžu stať menej atraktívnymi pre európske spoločnosti, pričom zástupcovia zamestnancov a odborov sa obávajú, že transformáciou existujúcich spoločností na SE môžu byť oslabené práve tieto práva na spolurozhodovanie. V septembri 2008 Európska komisia uverejnila dokument pod názvom *Oznámenie Komisie o revízii smernice Rady 2001/86/ES z 8. októbra 2001*. Dôležitým odkazom tohto

oznámenia je, že je príliš skoro na úplné posúdenie smernice o SE. Uvádza sa v ňom: „Veľká väčšina členských štátov a európskych sociálnych partnerov sa nazdáva, že zatiaľ nie je potrebné, aby sa smernica zmenila a doplnila alebo objasnila. Vzhľadom na takmer úplnú absenciu skúseností s uplatňovaním vnútroštátnych ustanovení, ktorými sa smernica transponuje, na stanovenie, či sú zmeny a doplnenia potrebné, treba viac času.“

### Hlavné zistenia

Do júna 2010 bolo zriadených asi 588 SE. „Skutočné“ hospodárske činnosti so zamestnancami („bežné SE“) vykonávala asi len štvrtina (145). To znamená, že prevažná väčšina doteraz zriadených SE nie je aktívna v oblasti podnikania alebo zamestnávania ľudí. Mnohé európske spoločnosti (78) sú tzv. „predzaložené“ spoločnosti, ktoré sú na predaj, väčšina z nich v Českej republike (43), alebo „prázdne“ SE (82), ktoré zatiaľ nemajú zamestnancov. V prípade mnohých SE (okolo 283) nie sú k dispozícii vôbec žiadne informácie (tieto SE sú známe ako „UFO“). Tento rôznorodý obraz rôznych typov SE sa opakuje tiež, pokiaľ ide o geografické pokrytie: v ôsmich členských štátoch (Bulharsko, Fínsko, Grécko, Litva, Malta, Rumunsko, Slovinsko a Taliansko) nemajú zatiaľ registrované žiadne SE. Rozdelenie „bežných“ SE je tiež veľmi nerovnomerné; Nemecko má zďaleka najviac „bežných“ SE (73), zatiaľ čo Česká republika má 20. Približne 45 % bežných SE bolo zriadených premenou existujúcej spoločnosti, pričom asi 25 % je výsledkom zlúčení. Len pomerne málo spoločností bol zriadených ako holdingové spoločnosti alebo dcérske spoločnosti. Polovica všetkých bežných SE má menej než 500 zamestnancov.

Z prípadových štúdií vyplýva, že spoločnosť využíva SE spravidla na zefektívnenie a vytvorenie štruktúr spoločností v medzinárodnom prostredí. Dohoda o účasti zamestnancov na riadení je pre manažment nevyhnutným predpokladom pre zriadenie SE. Prispieva to k budovaniu identity európskej spoločnosti. Dohoda o účasti zamestnancov na riadení pre zamestnancov znamená, že sú zaistené práva na spolurozhodovanie v dozornej rade alebo dokonca ešte vylepšené a že nadobudli dôležité práva, pokiaľ ide o zamestnaneckú radu SE. Na účasť zamestnancov na riadení v SE príslušné spoločnosti nenazerajú ako na niečo „svojvoľné“, ale ako na neoddeliteľnú súčasť riadenia podnikov v EÚ.

Vo väčšine dohôd SE sa opakujú práva na informácie uvedené v štandardných pravidlách. V niektorých sú pridané ďalšie špecifické body. V mnohých dohodách sú obmedzené na záležitosti „cezhraničného“ charakteru, vo všeobecnosti vymedzené ako záležitosti týkajúce sa viac ako jednej krajiny. Všetky dohody SE obsahujú dodatočné konzultačné práva vo „výnimočných situáciách“. Pokiaľ ide o dobu, počas ktorej je potrebné rozšíriť práva na informácie, v dohodách sa často používa formulácia vychádzajúca z prepracovaného znenia smernice o európskej zamestnaneckej rade (smernica 94/45/ES) – t. j. „vo vhodnej dobe“. Väčšina opýtaných zástupcov zamestnancov na účely tejto správy poukázala na pridanú hodnotu zamestnaneckej rady európskej spoločnosti z hľadiska prístupu k strategickým informáciám a pre ústredné riadenie. V niektorých prípadoch úloha zamestnaneckých rád SE ako „advokáta zamestnancov“ presahuje rámec uvedený v dohodách SE: zamestnanecká rada SE v týchto prípadoch koná v mene tých, ktorí si len slabo dokážu obhájiť svoje záujmy alebo ani nemajú takéto schopnosti.

Účasť zamestnancov na úrovni predstavenstva bola dôležitým aspektom rokovaní o účasti zamestnancov na riadení vo všetkých 10 prípadoch analyzovaných v tejto správe. Zohľadnili sa špecifické tradície a požiadavky spoločnosti. V mnohých prípadoch bola účasť zamestnancov na úrovni predstavenstva prispôbená novým potrebám. Žiadna spoločnosť neprešla z dvojstupňového na jednostupňové podnikové riadenie. Nedošlo k oslabeniu práv na spolurozhodovanie, hoci menovanie zástupcov odborov na úrovni rady nebolo vždy jednoduché.

Aktívna účasť odborov (na vnútroštátnej úrovni aj na úrovni EÚ) bola významným zdrojom pomoci pre zástupcov zamestnancov spoločnosti. Účasťou odborov na úrovni EÚ sa podporila „europeizácia“ zastupovania záujmov. Rokovanie o účasti

zamestnancov v SE poskytuje na úrovni EÚ príležitosť na zastupovanie záujmových skupín, ktoré podporujú rozvoj európskej identity, rovnako ako „európskych mandátov“ (čím sa rozumie rozvoj úrovne zastupovania záujmových skupín a formulovania záujmov zamestnancov formovaných viac európskymi než vnútroštátnymi záujmami). Rokovania o účasti zamestnancov v SE viedli k dohodám a opatreniam, ktoré aktéri na oboch stranách považujú za pozitívne.

## Smerovanie politiky

Vplyv súčasných SE na „europeizáciu“ pracovnoprávných vzťahov by sa nemal preceňovať. Napriek tomu z dlhodobého hľadiska by sa SE mohli stať dôležitým faktorom pre vznik nadnárodných pracovnoprávných vzťahov špecifických pre konkrétnu spoločnosť, ktoré sú odlišné od systémov pracovnoprávných vzťahov v jednotlivých vnútroštátnych prostrediach pracovnoprávných vzťahov.

Existujú náznaky, že v určitých prípadoch sa nové právne formy SE môžu použiť na obchádzanie existujúcich vnútroštátnych predpisov týkajúcich sa práv zamestnancov na účasť na riadení. Z analýz 10 spoločností v tejto správe vyplýva, že účasť zamestnancov sa všeobecne považuje za neoddeliteľnú súčasť podnikového riadenia v EÚ.

Zo zoznamu existujúcich SE, ktorý bol zostavený na účely tejto správy, vyplýva, že „predzaložené“ a „prázdne“ SE tvoria veľkú skupinu existujúcich európskych spoločností. Na tomto type SE je znepokojujúce, že v smernici sa nestanovuje žiadne opatrenie, pokiaľ ide o účasť zamestnancov v prípadoch, keď sa „prázdna“ a „predzaložená“ SE premení na bežnú. Či toto môže alebo nemôže vyústiť do konkrétnej potreby upraviť zásadu smernice „pred a po“, tvorí dôležitý bod diskusií európskych sociálnych partnerov a odborníkov.

V situácii obmedzených zdrojov a obmedzeného počtu zamestnancov sa iniciatívy, akou je založenie centra European Worker Participation Competence Centre (EWPPC – súčasť Európskeho odborového inštitútu, ETUI), ukazujú ako obzvlášť cenné. Bolo by užitočné, ak by toto centrum orientované na zamestnancov a na budúcnosť mohlo byť doplnené podobnou inštitúciou, ktorá bude zastupovať zamestnávateľov a poskytovať im podporu.

### Ďalšie informácie

Správa s názvom *Účasť zamestnancov na riadení v spoločnostiach podľa štatútu európskej spoločnosti* je k dispozícii v elektronickej podobe na <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1008022s/index.htm>

Christian Welz, vedúci výskumu  
cwe@eurofound.europa.eu