

CS

CS

CS



KOMISE EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ

V Bruselu dne 30.9.2008
KOM(2008)591 v konečném znění

SDĚLENÍ KOMISE

o přezkumu směrnice Rady 2001/86/ES ze dne 8. října 2001, kterou se doplňuje statut evropské společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců

SDĚLENÍ KOMISE

o přezkumu směrnice Rady 2001/86/ES ze dne 8. října 2001, kterou se doplňuje statut evropské společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců

1. Úvod

Nařízení Rady (ES) č. 2157/2001¹ (dále jen „nařízení“) zakládá statut evropské společnosti (dále jen „SE“) s cílem vytvořit jednotný právní rámec, který společností z různých členských států umožní plánovat a provádět reorganizaci svého podnikání v měřítku Společenství. Směrnice Rady 2001/86/ES² (dále jen „směrnice“) doplňuje nařízení s ohledem na zapojení zaměstnanců³, aby bylo zajištěno, že založení SE nemá za následek omezení praxe v oblasti zapojení zaměstnanců, která je obvyklá ve společnostech podílejících se na založení SE.

Komise v tomto sdělení přezkoumává postupy pro uplatňování směrnice, aby případně navrhla potřebné změny, jak požaduje článek 15 směrnice.

V rámci přípravy tohoto přezkumu zadala Komise nezávislým odborníkům vypracování zprávy a její návrh zaslala spolu s dotazníkem členským státům a evropským sociálním partnerům.

2. PROVEDENÍ SMĚRNICE

Na žádost Rady Komise vytvořila skupinu odborníků sestávající z odborníků na vnitrostátní úrovni a z poradců v oblasti sociálních věcí s cílem poskytnout fórum pro diskuzi o opatřeních pro provedení směrnice do vnitrostátních právních předpisů. Zasedání této skupiny se konala v období od prosince 2001 do června 2003, během nichž byly vedeny rozsáhlé diskuzi o hlavních otázkách vyplývajících z provádění směrnice⁴.

Navzdory této přípravě provedlo směrnici do svých vnitrostátních právních předpisů ve lhůtě stanovené směrnicí (tedy do 8. října 2004) pouze šest členských států a více než dva roky trvalo, než byla nezbytná opatření zavedena ve všech členských státech⁵. Co se týče kvality provádění, výše uvedená zpráva vypracovaná

¹ Nařízení Rady (ES) č. 2157/2001 ze dne 8. října 2001 o statutu evropské společnosti (SE) (Úř. věst. L 294, 10.11.2001, s. 1).

² Směrnice Rady 2001/86/ES ze dne 8. října 2001, kterou se doplňuje statut evropské společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců. (Úř. věst. L 294, 10.11.2001, s. 22).

³ Zapojením zaměstnanců se rozumí mechanismus, včetně poskytování informací, projednání a účasti, pomocí něhož mohou zástupci zaměstnanců ovlivňovat rozhodnutí, která mají být ve společnosti přijata (čl. 2 písm. h) směrnice).

⁴ Pracovní dokumenty této skupiny jsou k dispozici na adrese:

⁵ http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/2007/merged_working_papers_en.pdf

http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/new_general_table_en.pdf.

nezávislými odborníky⁶ ukazuje, že několik otázek vyžaduje další objasnění nebo ověření Komisí (viz bod 3.6 níže).

3. OBSAH SMĚRNICE

3.1. Hlavní zásada

Základní zásadou a stanoveným cílem směrnice je zajistit zaměstnancům právo týkající se jejich zapojení do rozhodování podniku. Právo zaměstnanců platné před založením SE by mělo být základem pro právo zaměstnanců na zapojení v SE (zásada „předtím i potom“). Úsilí o dosažení tohoto cíle se opírá především o dohodu vyjednanou mezi vedením dotčených společností a zástupci zaměstnanců. Nedojde-li během šestiměsíčního období (které lze dohodou prodloužit až na 12 měsíců) k dohodě, stanoví směrnice soubor podpůrných pravidel. Zástupci zaměstnanců mohou navíc rozhodnout o nezahájení jednání nebo o ukončení již zahájených jednání a o použití úpravy o informování a projednání se zaměstnanci platné v členských státech, ve kterých má SE zaměstnance.

3.2. Postup vyjednávání

Na postup vyjednávání se uplatňují právní předpisy členského státu, ve kterém bude mít SE své sídlo.

Pokud jde o zahájení jednání, řídicí orgány společností podílejících se na založení SE odpovídají za přijetí nezbytných kroků, jakmile dojde k rozhodnutí o založení SE.

Pro účely vyjednávání musí být vytvořen zvláštní vyjednávací výbor zastupující zaměstnance. Členové zvláštního vyjednávacího výboru musí být zvoleni nebo jmenováni v poměru k počtu zaměstnanců, které zaměstnávají zúčastněné společnosti a jejich dceřiné společnosti a závody v každém členském státě. Členské státy stanoví způsob, který má být použit pro volbu nebo jmenování členů na jejich území. Směrnice řeší situaci ve chvíli zahájení jednání, ale nezabývá se případy, kdy se tato počáteční situace před koncem jednání změní. Bez ohledu na to několik členských států přijalo ustanovení, jak k těmto změnám přistupovat⁷.

Zásadní úlohou zvláštního vyjednávacího výboru je jednat o obsahu práva zaměstnance na zapojení v rámci SE s příslušnými orgány zúčastněných společností. Může však také rozhodnout o nezahájení jednání nebo o ukončení již zahájených jednání. Přestože jsou rozhodnutí ve zvláštním vyjednávacím výboru v zásadě přijímána dvojnásobnou nadpoloviční většinou (nadpoloviční většina členů zastupující nadpoloviční většinu zaměstnanců), rozhoduje-li zvláštní vyjednávací výbor o nezahájení jednání nebo o ukončení již zahájených jednání, je zapotřebí trojnásobné kvalifikované většiny (dvě třetiny členů zastupující alespoň dvě třetiny zaměstnanců, včetně hlasů členů zastupujících zaměstnance zaměstnané alespoň ve dvou členských státech). Tato trojnásobná většina je také potřebná (s některými dalšími podmínkami), je-li výsledkem jednání omezení práva na účast.

⁶ Závěrečnou zprávu lze nalézt na internetové adrese:
http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/2008/synthesis_report86_en.pdf.

⁷ BE, CZ, ES, LV, MT, PL, SI, SE, UK.

Výdaje spojené s jednáním hradí zúčastněné společnosti. Většina členských států zahrnula přezkoumání přiměřenosti těchto nákladů, zatímco jiné členské státy stanovily orientační seznam výdajů, které mají být zúčastněnými společnostmi hrazeny.

Za účelem jednání může zvláštní vyjednávací výbor požádat odborníky podle svého výběru, aby mu byli nápomocní. Většina vnitrostátních právních předpisů omezila počet odborníků na jednoho, který má být placen zúčastněnými společnostmi, jak připouští směrnice; jen malý počet členských států⁸ toto omezení nestanovil.

3.3. Obsah dohody

Jedna z hlavních zásad směrnice spočívá v poskytnutí možnosti, aby strany svobodně vymezily pravidla, která je budou z hlediska zapojení zaměstnanců zavazovat. Jediné omezení autonomie stran je stanoveno čl. 4 odst. 4 pro případ SE založené přeměnou: dohoda musí zajistit přinejmenším stejnou úroveň všech podmínek zapojení zaměstnanců, jaká existuje ve společnosti, jež má být přeměněna na SE.

Směrnice na pomoc jednajícím stranám zahrnuje seznam témat, kterými se má dohoda zabývat. Na druhé straně čl. 4 odst. 3 směrnice jasně uvádí, že není-li v dohodě stanoveno jinak, nepodléhá dohoda referenčním ustanovením.

Dohoda platně uzavřená podle pravidel členského státu, kde je SE zapsána v rejstříku, je závazná pro celou skupinu společností v rámci SE, pro všechny místní řídicí orgány a pro všechny zaměstnance skupiny.

3.4. Referenční ustanovení

3.4.1. Podmínky pro uplatňování referenčních ustanovení

Referenční ustanovení se uplatňují pouze podřízeně, tj. a) souhlasí-li s tím jednající strany, nebo b) nedošlo-li k dohodě ve lhůtě šesti měsíců (za určitých podmínek jednoho roku) a rozhodnou-li příslušné orgány na straně zúčastněných společností pokračovat v zápisu SE do rejstříku a nerozhodne-li zvláštní vyjednávací výbor na straně zaměstnanců o nezahájení jednání nebo o ukončení již zahájených jednání.

Navíc pokud jde o referenční ustanovení o zapojení zaměstnanců, stanoví směrnice jako podmínku pro uplatňování referenčních ustanovení minimální procento pracovníků, na něž se vztahuje účast (25 % v případě fúze a 50 % v případě holdingové společnosti nebo dceřiné společnosti). I když však není tohoto procentního podílu dosaženo, je rozhodnutí zvláštního vyjednávacího výboru o uplatňování referenčních ustanovení dostatečné.

3.4.2. Složení orgánu zastupujícího zaměstnance

Podle části 1 přílohy obsahující referenční ustanovení se orgán zastupující zaměstnance skládá ze zaměstnanců SE a jejich dceřiných společností a závodů, které zvolí nebo jmenují zástupci zaměstnanců v poměru k počtu zaměstnanců zaměstnaných zúčastněnými společnostmi a jejich dceřinými společnostmi a závody

⁸ DE, IE, LV, SE.

v každém členské státě. Právě prostřednictvím zastupujícího orgánu budou zaměstnanci uplatňovat své právo na zapojení v SE.

V zásadě je zastupující orgán pouze přechodné povahy, protože čtyři roky po svém zřízení musí rozhodnout, zda má zahájit jednání o uzavření dohody nebo zda se mají nadále uplatňovat referenční ustanovení.

3.4.3. Informování a projednání

Pokud jde o informování a projednání, je působnost zastupujícího orgánu omezená na otázky přeshraniční povahy. Pro výkon své působnosti je zastupující orgán oprávněn uspořádat alespoň jednou ročně s příslušným orgánem SE schůzi na základě pravidelných zpráv vypracovaných příslušným orgánem o vývoji obchodních činností SE. Mezi témata schůze patří: struktura, hospodářská a finanční situace, pravděpodobný vývoj obchodních činností, výroby a odbytu, situace a pravděpodobný vývoj zaměstnanosti, investice a podstatné změny týkající se organizace, zavádění nových pracovních metod nebo výrobních procesů, přesun výroby, fúze, omezení nebo uzavření podniků, závodů nebo jejich důležitých částí a hromadné propouštění. Kromě pravidelných zpráv a informací poskytnutých v průběhu výše uvedené schůze má zastupující orgán právo: a) obdržet informace, nastanou-li mimořádné okolnosti, které mají výrazný dopad na zájmy zaměstnanců; b) požadovat konání mimořádné schůze, aby byl informován a aby s ním byla záležitost projednána; c) vyjádřit svůj názor. Další schůze může být požadována, jestliže SE tento názor nevezme v úvahu.

3.4.4. Účast zaměstnanců

Pokud jde o účast zaměstnanců, referenční ustanovení zejména stanoví, že úroveň účasti v SE se určuje na základě úrovně zastoupení ve zúčastněných společnostech před tím, než byla SE založena. Neuplatňovala-li tedy žádná ze zúčastněných společností před zápisem SE do rejstříku pravidla o účasti zaměstnanců, není SE povinna zavést předpisy týkající se účasti zaměstnanců.

3.5. Mlčenlivost a důvěrnost informací, duch spolupráce a ochrana zástupců zaměstnanců

Směrnice stanoví, že členové zvláštního vyjednávacího výboru nebo zastupujícího orgánu a odborníci, které jmenují, nejsou oprávněni poskytovat informace, které jim byly sděleny jako důvěrné. Tato povinnost platí i po ukončení jejich funkčního období.

Směrnice rovněž stanoví, že ve zvláštních případech není řídicí orgán SE povinen podávat informace, pokud jsou takové povahy, že by jejich zveřejnění mohlo podle objektivních kritérií vážně ohrozit nebo poškodit fungování SE.

Jednou ze základních zásad směrnice je, že pokud jde o zapojení zaměstnanců, řídí se vztah mezi zástupci zaměstnanců a příslušným orgánem SE duchem spolupráce.

Podobně jako v případě jiných směrnic, které se zabývají zapojením zaměstnanců do rozhodování společností, požívají zástupci zaměstnanců při výkonu svých funkcí stejné ochrany a záruk jako zástupci zaměstnanců podle vnitrostátních právních

předpisů nebo zvyklostí uplatňovaných zemí zaměstnání. To se týká zejména účasti na schůzích, jakož i vyplácení mezd po dobu nezbytnou k výkonu jejich funkcí.

3.6. Zneužití postupů

Směrnice členským státům ukládá povinnost přijmout opatření nezbytná k předcházení tomu, aby byly SE zakládány s cílem odejmout zaměstnancům právo na zapojení, kterého již požívali, nebo jim toto právo odírat. Podle výše uvedené zprávy nezávislých odborníků několik členských států žádná taková opatření nepřijalo. Komise to považuje za znepokojující.

4. OTÁZKY VZNESENÉ V RÁMCI KONZULTACE ČLENSKÝMI STÁTY A EVROPSKÝMI SOCIÁLNÍMI PARTNERY

4.1. Obecné otázky

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 od vnitrostátního práva, je pro stanovení toho, zda jsou změny nezbytné, zapotřebí více času. Bylo však vzneseno několik otázek, které si podle názoru Komise zasluhují pozornost.

4.2. Účast zaměstnanců na úrovni skupin

Některé členské státy a EKOS požadovali, aby byla směrnice vyjasněna, pokud jde o otázku účasti zaměstnanců na úrovni skupin. V některých členských státech je účast zaměstnanců skutečně realizována také na úrovni skupin, tj. zaměstnanci dceřiných společností mají právo na účast na řízení společnosti.

Směrnice v čl. 3 odst. 4 druhém pododstavci, čl. 7 odst. 2 a v příloze části 3 písm. b) považuje úroveň účasti zaměstnanců v rámci zúčastněných společností (tj. podle čl. 2 písm. b) společnosti přímo se účastnící na založení SE) za referenční základ pro uplatňování zásady „předtím a potom“, pokud jde o účast zaměstnanců. Z toho vyplývá, že pouze systémy účasti v rámci orgánů těchto zúčastněných společností by byly pro uplatňování zásady „předtím a potom“ relevantní. Doslovný výklad výše uvedených ustanovení by proto mohl mít za důsledek situaci, kdy by bylo zaměstnancům, kteří požívají práva na účast na úrovni skupin, toto právo na účast po vytvoření SE odňato, a to v důsledku skutečnosti, že společnost, v níž pracují, není zúčastněnou společností ve smyslu směrnice, ale pouze dceřinou společností zúčastněné společnosti.

Směrnice se navíc při stanovování počtu pracovních sil, k němuž má být při výpočtu procentního podílu podle čl. 3 odst. 4 a čl. 7 odst. 2 přihlédnuto, odkazuje na zaměstnance zúčastněné společnosti, na niž se vztahuje systém účasti. V důsledku toho by zaměstnanci dceřiné společnosti mající právo na účast na úrovni řídicí společnosti nemuseli být pro účely výpočtu procentního podílu zohledňováni.

4.3. Změny, k nimž dochází v rámci SE po jejím vytvoření

Některé členské státy upozornily na skutečnost, že směrnice neobsahuje ustanovení týkající se změn, k nimž dochází v rámci SE po jejím vytvoření. Byla zdůrazněna zejména otázka evropských společností zapsaných v rejstříku bez zaměstnanců nebo bez uvedení předmětu podnikání?⁹ a osud zapojení zaměstnanců ve chvíli, kdy SE zahajuje svůj provoz a přijímá zaměstnance.

Podle 18. bodu odůvodnění by se zásada „předtím a potom“ měla vztahovat „nejen na založení nové SE, ale také na strukturální změny ve stávající SE a ve společnostech dotčených těmito strukturálními změnami.“ Příloha směrnice část 1 písm. b) skutečně uvádí, že členské státy „stanoví pravidla k zajištění toho, aby počet členů zastupujícího orgánu a rozdělení křesel v tomto orgánu byly upraveny tak, aby byly zohledňovány změny, ke kterým v SE a jejích dceřiných společnostech a závodech dochází.“ Autonomie stranám jednání navíc umožňuje stanovit mechanismy, které zohledňují změny v SE. Pokud však jde o právo zaměstnanců na účast, směrnice nestanoví žádný takový mechanismus, který by řešil například situaci, kdy SE s malým počtem zaměstnanců (nebo bez zaměstnanců) ve chvíli svého založení zvýší teprve posléze počet svých pracovních sil nebo kdy SE, na niž se vztahuje právo zaměstnanců na účast, převede své sídlo a je pohlcena společností jiného typu bez účasti (nebo s nižší účastí). V takových situacích by mohlo dojít k zániku nebo k omezení práva zaměstnanců na účast.

Právní předpisy Společenství se již otázkou následných vnitrostátních fúzí zabývaly (čl. 16 odst. 7 směrnice 2005/56/ES¹⁰) a zavazují společnost vzniklou touto fúzí, aby zajistila ochranu práva zaměstnanců na účast po dobu tří let. Za tímto účelem by pravidla pro účast zaměstnanců ve společnosti vzniklé přeshraniční fúzí měla být uplatňována obdobně.

4.4. Právo zaměstnanců na účast v případě přeměny SE na akciovou společnost

Německo a EKOS upozornily na to, že vzhledem k nepřítomnosti jakéhokoli omezení ve směrnici by mohla přeměna SE na akciovou společnost (jak dovoluje článek 66 nařízení o SE) způsobit zánik nebo omezení práva zaměstnanců na účast, jestliže se na přijatou právní formu společnosti nevztahuje účast zaměstnanců, nebo v případě, že dojde k omezení úrovně účasti zaměstnanců.

Právní předpisy Společenství se podobnou otázkou již zabývaly (čl. 16 odst. 6 směrnice 2005/56/ES) a uložily společnostem povinnost přijmout takovou právní formu, která umožňuje výkon práva na účast.

4.5. Složitost postupu pro zapojení zaměstnanců

Některé členské státy upozornily na potřebu zjednodušit a harmonizovat postupy stanovené různými směrnicemi pro informování, projednání a účast zaměstnanců.

⁹ Více než polovina evropských společností, o nichž byly údaje k dispozici, byla ve chvíli zápisu do rejstříku bez zaměstnanců. Zdroj: http://www.worker-participation.eu/european_company/se_companies.

¹⁰ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2005/56/ES ze dne 26. října 2005 o přeshraničních fúzích kapitálových společností (Úř. věst. L 310, 25.11.2005, s. 1).

BusinessEurope se domnívá, že nadměrně složitá a strukturovaná ustanovení ohledně účasti zaměstnanců a vytvoření zvláštního vyjednávacího výrobu představovala značnou překážku bránící společnostem ve využívání statutu evropské společnosti ve větší míře. Zastává názor, že je zapotřebí větší flexibility, aby bylo možno upevnit autonomii sociálních partnerů na úrovni společnosti při jednáních, a umožnit tak dohodu na řešeních přizpůsobených potřebám společnosti i jejích zaměstnanců.

4.6. Další otázky

Německo se domnívá, že výklad pojmu „všechny podmínky zapojení zaměstnanců“, jak je použit v čl. 4 odst. 4 a v příloze části 3 písm. a), by měl být širší a měl by zahrnovat také například počet zástupců zaměstnanců v dozorčí nebo správní radě.

I když je podle EKOS na přezkum směrnice ještě brzy, zdůrazňuje tyto otázky: a) velikost orgánu, kde je účast vykonávána, by neměla být vyloučena z jednání; b) ke zjištění úrovně účasti pro účely uplatňování zásady „předtím a potom“ je třeba zohlednit nejen k právo na účast vykonávané v praxi, ale také právo na účast na základě vnitrostátních právních předpisů, které však v praxi vykonáváno není; c) zástupci zaměstnanců v rámci SE by měli požívat jednotné úrovně ochrany; d) zastupující orgán by měl být zapojen alespoň tehdy, kdy informování a projednání vyžadují vnitrostátní právní předpisy; e) zastupování zvláštních zájmů mladších zaměstnanců a zdravotně postižených zaměstnanců by mělo být zajištěno na evropské úrovni.

5. ZÁVĚRY

Směrnice je uplatňována v celé EU teprve od roku 2007. Podle oficiálních údajů¹¹ bylo do poloviny června roku 2008 do rejstříku zapsáno 146 evropských společností. Pouze ve 13 členských státech byly SE zapsány do rejstříku na území svého členského státu, a jen ve dvou z těchto 13 států (v Německu a České republice) počet zapsaných SE přesahoval 10. Podle většiny členských států a evropských sociálních partnerů jsou zkušenosti s uplatňováním směrnice v praxi nedostatečné. Komise souhlasí s tím, že na přezkum je nyní ještě příliš brzy.

Komise uznává složitost postupu pro zapojení zaměstnanců zavedeného směrnicí. Je však třeba připomenout, že přijetí směrnice bylo výsledkem křehkého kompromisu mezi členskými státy, jehož dosažení si vyžádalo více než 30 let jednání.

Toto sdělení uvádí některé záležitosti, které zasluhují další posouzení. Avšak vzhledem k tomu, že směrnice doplňuje nařízení, které má být přezkoumáno na konci roku 2009, posoudí Komise k uvedenému datu vhodnost přezkumu obou dotýčných předpisů i rozsah případného přezkumu.

Mezitím bude Komise sledovat správné provádění směrnice a bude nadále podporovat výměnu osvědčených postupů a posilovat budování kapacit všech

¹¹ Dodatek Úředního věstníku Evropské unie. <http://www.ted.europa.eu/>.

účastníků prostřednictvím seminářů, školení, studijních programů i finanční podporou pro projekty předložené zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců¹².

¹²

Komise podporuje několik takto zaměřených činností, zejména v rámci rozpočtové položky 04 03 03 03 – Informace, konzultace a účast zástupců podniků.