

I

(Usnesení, doporučení a stanoviska)

STANOVISKA

EVROPSKÝ HOSPODÁŘSKÝ A SOCIÁLNÍ VÝBOR

466. PLENÁRNÍ ZASEDÁNÍ, KTERÉ SE KONALO VE DNECH 19., 20. A 21. ŘÍJNA 2010

Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru k tématu „Finanční spoluúčast zaměstnanců v Evropě“ (stanovisko z vlastní iniciativy)

(2011/C 51/01)

Zpravodaj: **pan Graf von SCHWERIN**Spoluzpravodajka: **paní SHARMA**

Dne 17. února 2010 se Evropský hospodářský a sociální výbor, v souladu s čl. 29 odst. 2 jednacího řádu, rozhodl vypracovat stanovisko z vlastní iniciativy k tématu

Finanční spoluúčast zaměstnanců v Evropě.

Specializovaná sekce Zaměstnanost, sociální věci, občanství, kterou Výbor pověřil přípravou prací na toto téma, přijala stanovisko dne 2. září 2010.

Vzhledem k novému funkčnímu období Výboru se shromáždění rozhodlo hlasovat o tomto stanovisku na říjnovém plenárním zasedání a jmenovat **pana Alexandra GRAFA von SCHWERIN** hlavním zpravodajem v souladu s článkem 20 jednacího řádu.

Na 466. plenárním zasedání, které se konalo dne 21. října 2010, přijal Evropský hospodářský a sociální výbor následující stanovisko 170 hlasy pro, 9 hlasů bylo proti a 22 členů se zdrželo hlasování.

1. Závěry a doporučení

1.1 Finanční spoluúčast zaměstnanců (dále FSZ) představuje možnost, jak podniky a zaměstnance, ale také společnost jako celek, lépe a dodatečně zapojit do stále úspěšnější europeizace hospodářské činnosti. Evropský hospodářský a sociální výbor chce proto tímto stanoviskem z vlastní iniciativy přispět k širšímu povědomí o tomto tématu. **Cílem je povzbuzení Evropy k vypracování rámce**, který bude podporovat hospodářskou a sociální soudržnost Evropy tím, že usnadní uplatňování FSZ na různých rovinách (např. hmotná zainteresovanost, podíl ve formě akcií, spoření zaměstnanců).

1.2 Společně s růstem Evropy rozšiřovaly svou přeshraniční činnost také podniky, mezi nimi i malé a střední podniky. Jednou z **priorit strategie Evropa 2020** je zdůraznit provádění Small Business Act, zejména s ohledem na zlepšení finanční

situace malých a středních podniků. FSZ může být jedním z mechanismů, které podpoří tento cíl, a **posílí tak konkurenceschopnost evropských malých a středních podniků**. Nezávisle na velikosti podniku musejí modely FSZ respektovat řešení na úrovni podniků a chránit práva zaměstnanců za účelem zohlednění rozmanitosti podniků a států.

1.3 Toto stanovisko z vlastní iniciativy má tedy

— obnovit debatu o FSZ na evropské úrovni a **poskytnout nové impulzy pro debatu na úrovni celé EU;**

— **upozornit veřejnost na toto téma** a povzbudit sociální partnery jak na úrovni EU, tak na úrovni členských států, aby se tímto tématem podrobně zabývali;

— stanovit překážky přeshraniční FSZ a **předložit možná řešení**;

— tam, kde je to vhodné, **vyzvat evropské instituce** k vypracování řešení;

— **vyjasnit otevřené otázky**, kterými je třeba se dále zabývat.

1.4 Zavedení **FSZ musí být dobrovolné**. FSZ nesmí nahrazovat stávající odměny, nýbrž musí být **doplňkem k systémům odměňování** a nesmí brzdit vlastní vyjednávání o mzdách a platech. Pro zaměstnance musí být pochopitelná a doplňuje tak jiné způsoby účasti zaměstnanců. FSZ by měla být nezávislá na důchodových systémech. V individuálních případech však může být doplňkovou součástí důchodového zabezpečení.

1.5 Žádoucí účinek FSZ spočívá v následujícím:

— **zvýšit místní kupní sílu**, a tím i podnikatelské možnosti regionu;

— jako vysoce kvalitní **prvek řádného řízení podniku** přispívat k zvýšení příjmů prostřednictvím účasti na úspěchu podniku;

— působit motivačně jako součást rozšiřování majetku a přispívat prostřednictvím vyšší identifikace s podnikem k vazbě zaměstnanců.

1.6 Z tohoto důvodu EHSV žádá, aby **Rada vydala nové doporučení** (jako např. 92/443/EHS ze dne 27.7.1992) týkající se podpory účasti zaměstnanců na zisku a úspěšném podnikání, a také předložila návrhy, jak má být naloženo s překážkami pro přeshraniční plány.

1.6.1 Při tom by měla být na evropské úrovni provedena následující vhodná opatření:

1) usnadnit uplatňování FSZ v celé EU **na základě společných zásad**;

2) analyzovat zvýšený podíl a nejrůznější formy FSZ a srozumitelně je převést do praxe, aby se tak usnadnilo jejich **používání zejména v malých a středních podnicích**;

3) **podnikům s přeshraniční působností** by se mělo dostávat podpory při překonávání především daňových překážek v rámci příslušné země EU nebo EHP, aby tak

mohlo být lépe dosaženo cílů větší loajality a sounáležitosti zaměstnanců prostřednictvím FSZ;

4) **vypracovat formy** FSZ, které **zlepší** především **nabídku** ze strany podniků, účast zaměstnanců, individuální podporu spoření a investic, rostoucí účast zaměstnanců na výsledcích podniku a přeshraniční převedení nároků;

5) pozitivní spoluúčast podílejících se zaměstnanců by díky vnímání vlastnických práv a s tím spojené odpovědnosti mohla přispět k **posílení řízení podniku** (corporate governance);

6) i nadále by měly být zveřejňovány a tím rozšiřovány **příklady osvědčených postupů ve FSZ**. Odpovídající činnosti by měly v **rozpočtu EU disponovat vlastní rozpočtovou linií**;

7) **FSZ jako model převzetí podniku zaměstnanci** (employee-buy-outs) je vhodný pro zvýšení kontinuity a tím i konkurenceschopnosti evropských podniků a zároveň k jejich propojení na region;

8) platy a kupní síla zaměstnanců zaostávají za přírůstky produktivity a příjmy akcionářů ⁽¹⁾. Dopady krize finančních trhů budou mít negativní následky i na zaměstnance. FSZ by mohla být v závislosti na své formě **částečnou kompenzací za ztrátu kupní síly a opravným nástrojem opakujících se výkyvů**, ale neměla by nahradit růst mezd a platů;

9) měly by být vytvořeny informační zdroje o provádění FSZ jak pro podniky, tak pro zaměstnance, jakož i vzdělávací kurzy a poradenství nezávislých institucí, tzn. nevládních organizací;

10) tam, kde jsou obvyklá kolektivní vyjednávání, by podmínky pro FSZ měly být upraveny i v rámci kolektivních smluv.

2. Souvislosti

2.1 Rada Evropské unie a Evropská komise

Doporučení Rady (později Rady Evropské unie) o podpoře účasti zaměstnanců na výnosech podniku ⁽²⁾ zavedlo již v roce 1992 tyto **všeobecné zásady, které EHSV podporuje**:

— pravidelné používání;

⁽¹⁾ Další příklady viz D. Vaughan-Whitehead, The Minimum Wage Revisited in the Enlarged EU, 2010, Edward Elgar-MPO.

⁽²⁾ 92/443/EHS.

- výpočet pomocí předem definovaného vzorce;
- uplatňování nad rámec tradičního systému odměňování;
- variabilita spoluúčasti v závislosti na úspěšnosti podniku;
- zvýhodňování všech zaměstnanců;
- použití v soukromých i veřejných podnicích;
- použití v podnicích všech velikostí;
- jednoduchost modelů;
- informování a školení zaměstnanců v otázkách modelů;
- dobrovolné zavedení a spoluúčast na modelech.

Ve sdělení Komise Rámec pro podporu finanční spoluúčasti zaměstnanců ⁽³⁾ byly tyto zásady potvrzeny.

2.2 Zprávy PEPPER vypracované z pověření Evropské komise

2.2.1 Výsledky: pozitivní dynamika FSZ

Zprávy PEPPER dokládají přetrvávající význam tohoto tématu pro evropskou politiku: zpráva PEPPER-IV ⁽⁴⁾ konstatuje **neustále rostoucí rozšiřování FSZ v EU-27 během posledních 10 let**. V období 1999–2005 se zvýšil podíl podniků nabízejících modely kapitálové spoluúčasti otevřené všem zaměstnancům o 5 procentních bodů z průměrných 13 % na 18 %, vůči modelům spoluúčasti na zisku o 6 procentních bodů z průměrných 29 % na 35 % (údaje CRANET, vážený průměr všech zemí). Zvýšil se rovněž podíl zaměstnanců, kteří se modelů účastní, i když jen v menším rozsahu (údaje European Working Conditions Survey, EWCS).

2.2.2 Doporučení:

Ve zprávě PEPPER IV se navrhuje vydat **doporučení Rady Evropské unie k evropské platformě pro FSZ**. V souladu se zásadou dobrovolnosti obsahuje nadnárodní stavebnicový model všechny používané formy finanční spoluúčasti:

- 1) účast na zisku (v hotovosti, s odkladem nebo formou akcií);
- 2) individuální kapitálová účast (zaměstnanecké akcie nebo akciové opce);
- 3) formou ESOP (model kolektivní kapitálové účasti, financované z účasti na zisku, vyplácené nad rámec mzdy).

To zároveň otevírá prostor pro nové formy FSZ. Při hledání nejvhodnějšího řešení by bylo možné všechny **prvky vzájemně kombinovat**.

2.2.3 Podpora dobrovolných daňových pobídek

Daňové pobídky nejsou sice neodmyslitelným předpokladem FSZ, avšak v zemích, které je nabízejí, působí jednoznačně pozitivně. Nehledě na výlučnou pravomoc členských států v otázkách zdanění může **koordinace, konsensus a vzájemné uznávání** usnadnit provádění FSZ v přeshraničně činných podnicích. **Výpočet „účinných daňových sazeb“** pro standardní scénáře by umožnil přímé srovnání zemí EU-27 a tím by zaručil další harmonizaci. Zůstanou-li dobrovolné, předejde se konfliktům s vnitrostátním právem.

2.2.4 Přehled stávající situace

Sociální partneři a rozhodující političtí činitelé potřebují jasný podrobný přehled používaných vnitrostátních modelů, jejich rozsahu a využívání. Dosud neexistují žádné průzkumy zaměřené na mezinárodní údaje k FSZ. Tato mezera by měla být zaplněna, například pravidelnými průzkumy.

2.3 Přípravné práce na projektech podporovaných Komisí: „stavebnicový model“ pro přístup na úrovni EU

2.3.1 Aby bylo možné vytvořit spojení mezi množstvím nejrůznějších modelů FSZ, jež v EU existují, podpořila Komise přípravné práce na tzv. „stavebnicovém přístupu“ („building block approach“) ⁽⁵⁾. V něm se rozlišují tři základní evropské modely FSZ (účast na zisku, individuální kapitálová účast a forma ESOP, viz také příloha).

2.3.2 Stavebnicový přístup **odpovídá požadavkům Evropské komise** (transparentnost, nediskriminace apod.). Záruka daňových výhod není ani podmínkou, ani se nevylučuje. Všechny prvky jsou dobrovolné jak pro podniky, tak pro zaměstnance, a mohou být vzájemně kombinovány v závislosti na specifických potřebách podniků.

⁽³⁾ KOM(2002) 364 v konečném znění.

⁽⁴⁾ The PEPPER IV Report – Assessing and Benchmarking Financial Participation of Employees in the EU-27, Berlin, 2009; <http://www.eurofound.europa.eu/areas/participationnetwork/pepperreports.htm>; shrnutí v němčině, francouzštině a angličtině na odkazu <http://www.intercentar.de/en/research/focus-financial-participation-of-employees/>.

⁽⁵⁾ Výsledky v J. Lowitzsch a kol., Mitarbeiterbeteiligung für ein Neues Soziales Europa (Účastí zaměstnanců k nové sociální Evropě), Berlín/Paříž/Brusel 2008; Řím 2009, Krakov 2010; k dispozici v němčině, francouzštině a angličtině na <http://www.intercentar.de/en/research/focus-financial-participation-of-employees/>.

2.3.3 Zpráva PEPPER-IV obsahuje domněnku, že nadnárodně použitelný model FSZ těší se jednotné podpoře ve všech členských státech EU by zvýšil přitažlivost FSZ pro všechny zúčastněné. Z jednotného modelu s nižší administrativní zátěží by měly prospěch především podniky se sídlem ve více zemích, což by zároveň zlepšilo přenositelnost mezi jednotlivými státy. Malé a střední podniky by měly prospěch z přehledné jednoty a porovnatelnosti modelů FSZ.

2.3.4 Do vypracování takového modelu pro celou EU má být **prozatím** usilováno o **vzájemné uznávání** různých modelů finanční spoluúčasti používaných v jednotlivých zemích, a to včetně jejich daňového ošetření.

3. Výhody, které mluví pro další rozšiřování FSZ

3.1 Výhody finanční spoluúčasti pro podniky

- I. S ohledem na strategii Evropa 2020 může zavedení FSZ pomoci podnikům v Evropě, a to zejména **malých a středních podniků, zlepšit konkurenceschopnost**, a to díky tomu, že se – v dobrých i špatných časech – zvýší sounáležitost a loajalita kvalifikovaných zaměstnanců. FSZ tím přispívá i k udržitelnému zabezpečení budoucnosti.
- II. Část finanční prosperity podniku se přenesla na místní zaměstnance, což opět přispěje ke zvýšení **regionální kupní síly**.
- III. FSZ může napomoci při **zvládání demografických změn**, protože především vysoce kvalifikovaným zaměstnancům, o něž je na trhu práce největší zájem, nabídne atraktivní místo k práci a pro život. To podporuje **získávání kvalifikovaných pracovních sil**.
- IV. Zlepšená motivace díky FSZ napomáhá ke **zvyšování produktivity podniku** a ke **zlepšování kvality jeho řízení**.
- V. FSZ může – v závislosti na tom, zda jde o cizí nebo vlastní kapitál – zvyšovat návratnost nebo podíl vlastního kapitálu podniku. To může znamenat **výhody při získávání cizího kapitálu** a rovněž **zlepšovat rating podniku**.
- VI. FSZ jako **převzetí podniku zaměstnanci, formou kompletního či částečného prodeje podniku zaměstnancům**, je vhodným nástrojem pro malé a střední podniky a rodinné podniky pro zaručení jejich další existence⁽⁶⁾.

⁽⁶⁾ Tento aspekt již zdůraznila Evropská komise v doporučení Přenos malých a středních podniků, 94/1069/ES, a potvrdila to ve sdělení o převzetí malých a středních podniků (Úř. věst. C 93/2, 28.3.1998).

3.2 Výhody finanční spoluúčasti pro zaměstnance

- I. Prostřednictvím FSZ **mohou zaměstnanci** dobrovolně **získávat** příjem nad rámec stanovený pracovní nebo kolektivní smlouvou.
- II. Zaměstnancům se tak otevírá šance na **jednodušší a dlouhodobé ukládání kapitálu**, což jim může umožnit získat doplňující zdroj příjmů pro život v důchodu.
- III. Zaměstnanci, kteří se mohou podílet na podniku, mají pocit, že jsou díky své účasti na prosperitě podniku bráni vážněji. **Mají pocit lepšího ohodnocení**.
- IV. FSZ jim nabízí šanci, jak zvýšit samostatnost na pracovišti a podílet se na **budoucích strategiích podniku**. Tímto způsobem mohou zaměstnanci přispívat k dlouhodobému zabezpečování svých pracovních míst.
- V. Jako doplňkový zdroj příjmů vedle stálého platu **zlepšuje FSZ finanční situaci** a pomáhá překonat období krizí nebo kariérních nejistot.
- VI. Pro stále evropštější trh práce by však bylo vhodné, aby bylo možné při změně pracovního místa do jiné země uznat formy FSZ a přenést je sebou.
- VII. **V případě restrukturalizací nebo krizí** postihujících obě smluvní strany mohou zaměstnanci, kteří si zachovají své pracovní místa a stejné mzdy, v zájmu zachování pracovních míst svůj podnik dočasně podpořit.

3.3 Převzetí podniků a kapitálová účast

3.3.1 Evropská komise⁽⁷⁾ poukazuje na to, že v souvislosti se stárnutím evropského obyvatelstva přestane v EU během nadcházejících deseti let podnikat jedna třetina podnikatelů, hlavně těch, kteří vedou rodinné podniky. To znamená **vysoký nárůst převodů podniků**, které by se každý rok mohly dotknout až 690 000 nekotovaných podniků a 2,8 milionu pracovních míst. Malé a střední podniky jako největší zaměstnavatelé hrají v politice zaměstnanosti klíčovou úlohu. S tím souvisí i otázka, zda se dokáží podniky postižené generační změnou, a s nimi i související pracovní místa, udržet. Za této rostoucí potřeby přebírání podniků se může vhodně vytvořený model FSZ uplatnit jako **koncept předávání vedení podniků**.

⁽⁷⁾ Ve sdělení Provádění lisabonského programu Společenství pro růst a zaměstnanost, KOM(2006) 117 v konečném znění.

3.3.2 **Modely ESOP** mohou být využity zejména pro předávání vedení podniků (viz příloha). Hlavní charakteristikou modelu ESOP je, že byl specificky vytvořen pro nekotované podniky. Vyzývá vlastníky podniků k tomu, aby podniky převedli na své zaměstnance a neprodávali je třetím osobám, a předpokládá postupné dosažení 100 % vlastnictví podniku zaměstnanci. To umožňuje vlastníkům, kteří chtějí prodávat, aby své podíly prodali, aniž by tak nutili ostatní vlastníky k prodeji. Zaměstnanci přitom nemusí investovat žádný vlastní kapitál, neboť zisk podniku ze strany jeho zaměstnanců je financován podílem na zisku, který je vyplácen k výplatě zaměstnance. Z toho důvodu nepřináší tento model pro zaměstnance žádná podstatná dodatečná rizika. V případě krátkodobého převzetí většího podílu bude využito financování prostřednictvím úvěru s průměrnou délkou na 7 let, které bude spláceno ze zisků.

3.3.3 Pro případ převzetí vedení podniku je třeba mít pro budoucí evropský rámec výslovně na zřeteli také osvědčený **model družstev**. Existují příklady osvědčených postupů (viz příloha) pro převzetí podniku zaměstnanci formou družstva, čímž se zabránilo zavření podniku, protože nebyl nalezen pokračovatel. EHSV je toho názoru, že tato velice specifická otázka vazby mezi finanční spoluúčastí a převzetím podniku zaměstnanci by se měla jako taková řešit ve zvláštním dokumentu.

3.4 Krize podniků a kapitálová účast

3.4.1 Podniky mohou procházet i finančně obtížnými obdobími. V takové situaci je **prioritou jejich zachování**. Ve výjimečných případech restrukturalizace nebo krize postihující obě smluvní strany by měla být finanční spoluúčast možná, je však třeba zvážit případné nevýhody této účasti. Je při tom nezbytné nalézt udržitelné řešení, které zaměstnancům, již si udrželi své pracovní místo a stejnou mzdu (s ohledem na flexikuritu a na období nezaměstnanosti a/nebo rekvalifikace), dovolí dlouhodobou spoluúčast na oživení podniku a hospodářství. Odůvodněný vlastní zájem zaměstnanců na hospodárnosti a tím na dlouhodobé prosperitě se tak pozitivně promítne i do podniku.

3.4.2 Finanční spoluúčast na podniku, v němž zaměstnanec pracuje, je často označována za **dvójí riziko**. Častým argumentem kritiků FSZ je, že v případě insolvence je kromě pracovního místa ohrožen i kapitál, který zaměstnanci investovali. Při tom je nezbytné jasně rozlišovat mezi takovou kapitálovou účastí, jež nemá žádný vliv na mzdu („on top“), a takovou, kdy jsou úspory zaměstnanců investovány do podniku, v němž jsou zaměstnáni. Ve druhém případě by měly být nároky zaměstnanců uspokojeny přednostně, tedy před nároky ostatních věřitelů, dojde-li k likvidaci nebo úpadku. Dále je třeba vyvinout řešení, k nimž patří **sdruzování rizika nebo zajištění** pro přeshraniční případy.

3.5 Řízení podniku a kapitálová účast

3.5.1 Nehledě na jiné formy spolurozhodování a spolupůsobení na rozhodování podniku, může vést kapitálová

účast – v závislosti na struktuře – ke **spoluúčasti na rozhodovacích procesech, např. prostřednictvím akcionářských hlasovacích práv**. V případě akcií jako účasti mohou být hlasovací práva akcionářů vykonávána buď individuálně či kolektivně, např. prostřednictvím investiční společnosti.

3.5.2 Podniky, které ve větší míře vydávají **akcie zaměstnancům**, mají náročnou, ale **trpělivou a věrnou skupinu akcionářů** – své vlastní zaměstnance. To dává těmto podnikům lepší odolnost proti dnes převážně krátkodobému zaměření finančních trhů. **Udržitelná podnikatelská rozhodnutí** a důraz na **dlouhodobou sociální odpovědnost** podniků (CSR) místo nadměrné ochoty manažerů riskovat představuje žádoucí vedlejší efekt této formy FSZ.

3.5.3 Účast zaměstnanců jako akcionářů podporuje orientaci na dlouhodobé zájmy podniku. Pravděpodobným důsledkem je dobré **řízení podniku**, jež přispívá k jeho dlouhodobému udržení.

3.5.4 Kdo má spoluúčast na podniku, v němž sám pracuje, chce samozřejmě také plný přehled o hospodářských výsledcích a spoluúčast na rozhodování. Spoluúčast založená na spolu-vlastnictví tak jde ruku v ruce se spoluúčastí založenou na právech na informace, konzultace a spolurozhodování.

3.6 Kapitálová účast a účast na rozhodovacích procesech

3.6.1 Navzdory obvyklým obavám – zejména v podnicích bez dosavadní zkušenosti s finanční spoluúčastí – však **FSZ neomezuje podnikatele v jeho samostatnosti**, ale spíše ho podporuje v jeho rozhodovacích procesech.

3.6.2 Pro akcionáře podniku je výhodou, když vědí, že vedle dalších akcionářů mají na své straně i zaměstnance podniku, kteří sledují stejné cíle. Pozitivní **spoluúčast díky vnímání vlastnických práv** a s tím spojená odpovědnost každého zúčastněného zaměstnance může přispívat k posílení řízení podniku (corporate governance)⁽⁸⁾, a možnost výměny návrhů týkajících se strategie podniku by obohatila výběr rozhodnutí podniku v rámci výše uvedených mezí. Zaměstnanci, kteří jsou akcionáři, musí mít stejná práva jako ostatní akcionáři.

3.6.3 Závěrem je třeba jasně říci, že se ani nabytá práva na spolurozhodování v příslušných členských státech ani smluvně upravený pracovní poměr nesmí a nemohou měnit vlastnickými právy vyplývajících z FSZ. Těch se FSZ nijak nedotýká.

⁽⁸⁾ Tím vzniká možnost, aby FSZ fungovala jako společná investiční společnost, jako je tomu např. v Rakousku.

4. Evropský přístup: stavební kameny pro praktické problémy a řešení

Vývoj a podpora snadno srozumitelných a použitelných modelů evropské FSZ by měly velký politický význam pro utváření evropského hospodářského a sociálního prostoru. Účast na takových modelech musí zůstat pro zaměstnavatele i zaměstnance zásadně dobrovolná. Jejich financování se uskutečňuje nad rámec příjmů stanovených pracovní nebo kolektivní smlouvou nebo z vydaných podílů na zisku.

4.1 Kombinace kapitálové účasti a podílu na zisku jako budoucí trend FSZ

4.1.1 V případě podílů na zisku založených na akciích, u nichž je třeba dodržet dobu před zahájením obchodování (lock-up period), by měly být za zohlednění daňového odkladu rozlišovány tři kroky:

- počáteční fáze účasti zaměstnanců na zisku podniku;
- meziobdobí, v němž jsou nabyté prostředky vloženy do účasti na podniku;
- závěrečná fáze, v níž jsou získané podíly přenechány zaměstnancům k volnému disponování.

4.1.2 Formy kapitálové účasti, u nichž se nabytí podílu financuje **prostřednictvím svěřenského fondu** pomocí účasti na zisku vyplácené nad rámec mzdy, již existují. To se obvykle děje prostřednictvím vytvoření investiční společnosti⁽⁹⁾, jež jako svěřenský fond spravuje podíly zaměstnanců. Správa investiční společnosti by měla probíhat na demokratickém základě prostřednictvím volby všech zaměstnanců akcionářů, aniž by byla ovlivňována managementem podniku. Příklady osvědčené praxe pro investiční společnost představují AUCHAN⁽¹⁰⁾ (Francie), HOMAG AG⁽¹¹⁾ (Německo), Pfalz Flugzeugwerke PFW Aerospace AG⁽¹²⁾ (Německo), Voestalpine⁽¹³⁾ (Rakousko), nadace Oktogonen⁽¹⁴⁾ (Švédsko), Herend-ESOP⁽¹⁵⁾ (Maďarsko), Tullis Russel ESOP⁽¹⁶⁾ (Velká Británie), Eircom-ESOP⁽¹⁷⁾ a Aerlingus-ESOP⁽¹⁸⁾ (Irsko).

⁽⁹⁾ V kontinentální Evropě převážně v podobě s.r.o., nadací nebo spolků, v angloamerických zemích v podobě trustu.

⁽¹⁰⁾ Účel: podpora loajality a motivace zaměstnanců, viz <http://www.groupe-auchan.com/emploi.html>.

⁽¹¹⁾ Účel: financování růstu, <http://www.homag.com/de-de/career/Seiten/mitarbeiterkapitalbeteiligung.aspx>.

⁽¹²⁾ Účel: oddělení koncernu EADS, <http://www.netz-bund.de/pages/mitarbges.pdf>, od strany 32 a následující.

⁽¹³⁾ Účel: privatizace a strategická účast, http://www.voestalpine.com/annualreport0809/en/management_report/employees.html.

⁽¹⁴⁾ Účel: podpora loajality a motivace zaměstnanců, viz Handelsbanken, Annual Report 2009, [http://www.handelsbanken.se/shb/inet/icentsv.nsf/vlookuppics/investor_relations_en_hb_09_eng_ar_rev/\\$file/hb09eng_medfoto.pdf](http://www.handelsbanken.se/shb/inet/icentsv.nsf/vlookuppics/investor_relations_en_hb_09_eng_ar_rev/$file/hb09eng_medfoto.pdf), s. 53, 56.

⁽¹⁵⁾ Účel: privatizace a podpora loajality a motivace zaměstnanců, <http://www.herend.com/en/manufactory/story/>, bez podrobností o ESOP, viz rok 1992.

⁽¹⁶⁾ Účel: převzetí podniku, <http://www.tullis-russell.co.uk/group/about/>.

⁽¹⁷⁾ Účel: privatizace a strategická účast, <http://www.esop.eircom.ie/>.

⁽¹⁸⁾ Účel: privatizace a strategická účast, <http://www.aerlingus.com/aboutus/investorrelations/shareregister/>.

4.1.3 Příklady osvědčené praxe (viz také příloha) by se měly rozpracovat, aby se umožnilo další rozšiřování investičních společností.

4.2 Daňové pobídky a vzájemné uznávání koncepcí FSZ

4.2.1 Daňové pobídky prokazatelně⁽¹⁹⁾ nejsou neodmyslitelným předpokladem FSZ, jsou však **efektivním nástrojem pro podporu jejího rozšiřování** ve státech, které je nabízejí. I když představují nejrozšířenější nástroj podpory, překračoval by evropský model, jenž by daňové pobídky závazně předepisoval, pravomoci EU a střetával by se s pravomocemi národního zákonodárství. Ve skutečnosti však přeshraniční podnikatelské a výdělečné činnosti přibývá, a proto není možné FSZ v Evropě v požadované míře rozšířit jen za pomoci vnitrostátních forem FSZ. Pro realizaci FSZ v zahraničních pobočkách proto často nezbyvá nic jiného, než zaplatit drahou expertízu, která prodrazí zavedení FSZ natolik, že je od ní většinou zase upuštěno. **Dobrovolný, homogenní a jednoduchý model pobídek se stejnou daňovou a pobídkovou strukturou pro celou EU** by mohl podstatně zvýšit počet případů, v nichž existuje ochota k zavedení FSZ, protože by to umožnilo snadno strukturovat i nabídky celých koncernů⁽²⁰⁾.

4.2.2 Za základ pro návrh takového modelu by se dal jako **nejnižší společný jmenovatel** vzít daňový odklad.

4.2.3 Až do nalezení evropského modelu s jednotným daňovým zvýhodněním by se mělo usilovat o **vzájemné uznávání modelů** jednotlivých členských států EU. To by už samo o sobě, i bez jednotného evropského řešení, zvýšilo přitažlivost a použitelnost FSZ.

4.2.4 Kromě daňových pobídek lze podnikům poskytovat i pobídky formou úlev.

4.3 FSZ v družstvech

4.3.1 **Výrobní družstva jsou dobrým příkladem** FSZ, zejména, kdy je většina zaměstnanců zároveň spoluvlastníky. V souladu s celosvětově uznávanými hodnotami a zásadami družstev mají všichni zaměstnanci/členové neomezené právo na spolupůsobení v rozhodovacím procesu⁽²¹⁾. Pokud zaměstnanci vlastní, kontrolují a spravují svůj podnik, vedou tato garantovaná práva ze zkušenosti k lepším hospodářským výsledkům a vyšší šanci na přežití v krizi, a tím i k dlouhodobějšímu zachování jejich pracovních míst v jejich regionálním prostředí. Právně ukotvené zastoupení zájmů podniku vytvoření rámce pro posílenou finanční spoluúčast.

⁽¹⁹⁾ Viz zpráva PEPPER-IV, část I, kapitola IV, s. 56–58.

⁽²⁰⁾ Viz Thyssen Krupp: <http://www.thyssenkrupp.com/de/investor/belegschaftsaktie.html>.

⁽²¹⁾ Viz například doporučení MPO 193 týkající se podpory družstev.

4.4 FSZ ve veřejných službách

4.4.1 Nabídka FSZ se uskutečňuje převážně v právní formě akciové společnosti nebo společnosti s ručením omezeným, protože ji u nich lze provádět poměrně snadno. Určité formy podniků, především v nevýdělečné sféře – a s nimi i jejich zaměstnanci – jsou z této možnosti ze své podstaty vyloučeny (veřejné služby, neziskové organizace) nebo mohou takovou nabídku uskutečňovat jen s krajními obtížemi (spolky, nadace

apod.). Do této oblasti však spadá velké množství podniků a tím i zaměstnanců, pro něž není v současnosti FSZ možná.

4.4.2 Nehledě na cíl subsidiarity by proto mělo být cílem vytvořit takový model, který by otevřel možnost finanční spoluúčasti zaměstnanců **všem zaměstnaneckým skupinám a všem formám podniků**, přičemž je třeba zohlednit zvláštní situaci veřejného sektoru.

V Bruselu dne 21. října 2010.

předseda
Evropského hospodářského a sociálního výboru
Staffan NILSSON
