Transpozice práva vlivu zaměstnanců na účast do národní úpravy přeshraničních fúzí[#]

Marcela Žárová^{*}

Úvod

Regulace účetnictví v Evropské unii patří do oblasti vnitřního trhu. K regulaci účetnictví se v EU využívají prameny tzv. sekundárního práva, kterými jsou nařízení, směrnice, rozhodnutí, doporučení a stanoviska vydávaná Evropským společenstvím (ES). Nejčastěji používanými nástroji regulace účetnictví jsou nařízení a směrnice ES (Žárová, 2006). Povinnost členských států jednat vyplývá z nařízení, která jsou pro adresáta bezprostředně použitelná již ze své povahy. Bezprostřední použitelnost je však větším problémem u směrnic. Ty jsou podle obecného názoru závazné jen co do cíle, který stanoví. Směrnice ES jsou adresovány zásadně členským státům, které mají za povinnost je transponovat do vnitrostátního práva. Po vydání směrnic, je členským státům uloženo, aby směrnice byly transponovány do svého národního práva, tudíž aby naplnily předem daný rámec vlastními legislativními akty. Běžný postup je proto takový, že členský stát musí vydat nebo novelizovat příslušný zákon nebo vyhlášku, v jejichž preambuli nebo názvu se pak objeví odkaz na evropskou směrnici. Každá směrnice vždy stanovuje lhůtu, v jaké musí být transpozice provedena.

Před uplynutím lhůty pro transpozici směrnice jsou členské státy pouze povinny neohrožit naplnění účelu směrnice. Po uplynutí implementační lhůty záleží na tom, zda členský stát požadavku na provedení směrnice vyhověl. Jestliže vyhověl, nevzniká žádný problém, členskému státu ovšem zůstává povinnost své národní právo vykládat v souladu se směrnicí. Může se však stát, že členský stát neuvedl v účinnost právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu se směrnicí, nebo provedl nesprávnou transpozici pravidel (Žárová, 2007). Následně, i když nebyla směrnice provedena, existuje podle judikatury ESD (Evropský soudní dvůr), pokud je to možné, povinnost vykládat národní právo v souladu s ní.

Jednou z významných oblastí, spadající do vnitřního trhu jsou přeshraniční fúze a Evropská unie využívá k jejich regulaci směrnici. Provázanost obchodního práva se způsobem realizace fúze a tím i volbou účetního zobrazení je v literatuře popsána (Pelák, 2006). Způsob realizace fúze má bezprostřední dopad na kapitál společnosti a jeho rozdělování (Skálová – Čouková, 2009). Jak již bylo naznačeno, regulace směrnicí přináší členským státům možnost v rámci dané směrnice zachovat postupy platné pro konkrétní členský stát. Tato možnost se jeví jako výhoda pro členský stát, neboť v mnoha případech se nemusí radikálně zasahovat do již existujících zvyklostí a postupů. Zároveň však dochází k přirozené variabilitě zvolených postupů a tím i ke ztížení postupy sjednotit. Tento článek se zabývá dílčím tématem transpozice práva vlivu zaměstnanců obsažené v Desáté směrnici Evropského parlamentu a

[#] Článek je zpracován jako jeden z výstupů výzkumného projektu Grantové agentury ČR *Komparativní analýza národních účetních a daňových systémů v EU s důrazem na přeshraniční fúze* (registrační číslo P403/10/1982).

^{*} Doc. Ing. Marcela Žárová, CSc. – docentka; Katedra finančního účetnictví a auditingu, Fakulta financí a účetnictví, Vysoká škola ekonomická v Praze, nám. W. Churchilla 4, 130 67 Praha 3, Česká republika; <zarova@vse.cz>.

Rady o přeshraničních fúzích kapitálových společností do národní úpravy přeshraničních fúzí, kde národní úprava je v tomto článku reprezentována úpravou v České republice.

Téma účasti zaměstnanců ve společnosti vzniklé přeshraniční fúzí a jejich zapojení do vymezování těchto práv je Desátou směrnicí podrobně upraveno.

Směrnice o přeshraničních fúzích

V úvodních člancích směrnice Evropského parlamentu a Rady o přeshraničních fúzích kapitálových společností se konstatuje, že kapitálové společnosti se při fúzích v rámci společenství potýkají s mnoha právními a administrativními obtížemi. A právě tato směrnice by měla usnadnit provádění přeshraničních fúzí různých forem kapitálových společností, které se řídí různými právními řády různých členských států a které jsou touto směrnicí vymezeny. Směrnice uvádí, že by právní řády členských států měly povolovat přeshraniční fúzi kapitálové společnosti z jednoho členského státu s kapitálovou společností do jiného členského státu, jestliže vnitrostátní právo těchto členských států povoluje fúze mezi společnostmi daných právních forem. Pro usnadnění přeshraničních fúzí by mělo být stanoveno, že pro každou společnost a každou zúčastněnou třetí osobu, která se na přeshraniční fúzi podílí, nadále platí předpisy a požadavky vnitrostátního práva. Tato směrnice odkazuje na vnitrostátní právo a dále zdůrazňuje, aby nešlo ze strany vnitrostátního práva k žádnému omezení svobody usazování nebo volného pohybu kapitálu. Právo svobody usazování nebo volného pohybu kapitálu bez omezení je skutečným právem, které je vymahatelné, nejde jen o proklamaci. Existující judikáty k dodržování tohoto práva dokazují, že nedodržení tohoto práva je vymahatelné soudní cestou.

Součástí Desáté směrnice je právo vlivu zaměstnanců na účast. Právo vlivu zaměstnanců na účast je transponováno do české legislativy jako právo vlivu v podobě zastoupení zaměstnanců v dozorčí radě obchodních společností vymezených v souladu s českým obchodním právem nebo kontrolní komisi družstva. Skutečnost, že podle českého práva se právo vlivu zaměstnanců týká zaměstnanců jiného okruhu účetních jednotek, se může odlišovat od způsobu transpozice v jiných státech. Podle zákona o přeměnách se mohou přeshraničních fúzí účastnit všechny obchodní společnosti i družstva založené dle českého práva. Na rozdíl od Desáté směrnice, podle které probíhají přeshraniční fúze pouze mezi kapitálovými společnostmi, česká právní úprava připouští i přeshraniční fúze komanditních společností, veřejných obchodních společností a družstev (Kuhn – Štenglová, 2010). Pro všechny tyto subjekty je používán zastřešující pojem „zúčastněná korporace“.

Právo vlivu zaměstnanců na účast se projevuje jako právo volit nebo jmenovat členy dozorčí rady nebo kontrolní komise nástupnické korporace. Desátá směrnice obsahuje dále ustanovení, že zaměstnanci, kteří mají i jiná práva než jen právo na účast, se řídí vnitrostátními právními předpisy uvedenými ve směrnici Rady o hromadném propouštění (Směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998), směrnicí Rady o zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů (Směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001), směrnicí Evropského parlamentu a Rady, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství (Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. března 2002), směrnicí Rady o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství (Směrnice Rady 94/45/ES ze dne 22. září 1994).

Směrnice dále vymezuje, že pokud mají zaměstnanci společnosti, která se účastní fúze, právo na účast za okolností stanovených touto směrnicí a nestanoví-li vnitrostátní právo členského státu, ve kterém má společnost vzniklá přeshraniční fúzí sídlo, stejný rozsah účasti jako v dotčených fúzujících společnostech, včetně zastoupení ve výborech dozorčí rady s rozhodovací pravomocí, nebo nestanoví-li toto právo stejný nárok na výkon takových práv pro zaměstnance podniků vzniklých přeshraniční fúzí, měla by být upravena účast zaměstnanců ve společnosti vzniklé přeshraniční fúzí a jejich zapojení do vymezení těchto práv. Přitom se použijí zásady a postupy stanovené v nařízení Rady o statutu evropské společnosti (SE) (Nařízení Rady (ES) č. 2157/2001 ze dne 8. října 2001) a směrnicí Rady, kterou se doplňuje statut evropské společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců (Směrnice Rady 2001/86/ES), za současného respektování nezbytných změn jako důsledek toho, že se společnost vzniklá fúzí bude řídit vnitrostátním právem členského státu, v němž má sídlo. Pro zamezení zbytečným průtahům při přeshraničních fúzích mohou členské státy zajistit rychlé zahájení jednání v souladu s relevantním článkem směrnice. Směrnice rovněž uvádí, že při stanovení rozsahu účasti zaměstnanců v dotčených fúzujících společnostech by se měl zohlednit také podíl zástupců zaměstnanců mezi členy řídicí skupiny příslušné pro hospodářské jednotky společností, ve které jsou zaměstnanci zastoupeni. Desátá směrnice vychází z pravidla, že dosavadní vnitrostátní pravidla pro zastoupení zaměstnanců se nemají měnit. Zároveň však zakazuje využít přeshraniční fúze k redukci práva vlivu zaměstnanců.

Desátá směrnice, v článku týkající se účasti zaměstnanců stanovuje, že povinnost umožnit právo vlivu v podobě zastoupení zaměstnanců v dozorčích radách se použije pouze za určitých přesně vymezených podmínek. Desátá směrnice stanovuje, že:

1. Pravidla se vztahují na společnost vzniklou přeshraniční fúzí pro účast zaměstnanců platná v členském státě, v němž má společnost sídlo.
2. Případná pravidla pro účast zaměstnanců platná v členském státě, v němž má společnost vzniklá příhraniční fúzí sídlo, se však nepoužijí, pokud alespoň jedna z fúzujících společností měla šest měsíců před zveřejněním společného projektu přeshraniční fúze uvedeného v odstavci 6 průměrně více než 500 zaměstnanců a pokud v ní existuje systém účasti zaměstnanců ve smyslu směrnice 2001/86/ES (čl. 2 písm. K), nebo pokud vnitrostátní právo, kterým se řídí společnost vzniklá přeshraniční fúzí,
 - a) nestanoví alespoň stejný rozsah účasti zaměstnanců, jaký existoval v dotčených fúzujících společnostech, přičemž se tento rozsah vyjadřuje podílem zástupců zaměstnanců mezi členy správního nebo dozorčího orgánu nebo jejich výborů nebo řídicí skupiny příslušné pro hospodářské jednotky společnosti, ve kterých jsou zaměstnanci zastoupeni, nebo pokud
 - b) pro zaměstnance podniků společnosti vzniklé přeshraniční fúzí, které se nacházejí v jiném členském státě, v němž má společnost vzniklá příhraniční fúzí sídlo.
3. V případech uvedených v odst. 2 upravují členské státy účast zaměstnanců ve společnosti vzniklé přeshraniční fúzí i jejich zapojení do vymezování těchto práv s výhradou odst. 4 a 7 obdobně podle zásad a postupů uvedených v Nařízení ES č. 2157/2001 a těchto ustanovení směrnice 2001/86/ES.
4. Při stanování zásad a postupů podle odst. 3 členské státy
 - a) přiznají příslušným orgánům fúzujících společností právo rozhodnout se, že se na ni budou bez předchozího vyjednávání přímo vztahovat referenční ustanovení týkající se

- účasti tak, jak je stanoví právní předpisy členského státu, v němž má mít společnost vzniklá přeshraniční fúzí sídlo, a uplatňovat tato ustanovení ode dne zápisu v rejstříku;
- b) přiznají zvláštnímu vyjednávacímu výboru právo rozhodnout dvoutřetinovou většinou svých členů zastupujících nejméně dvě třetiny zaměstnanců, zahrnující hlasy jeho členů zastupujících zaměstnance v alespoň dvou různých členských státech, že nebude zahájeno žádné vyjednávání nebo že již zahájená vyjednávání budou skončena a budou uplatněna pravidla pro účast platná v členském státě, v němž bude mít sídlo společnost vzniklá příhraniční fúzí;
- c) v případě, že se po předchozím vyjednávání uplatňují referenční ustanovení týkající se účasti, a aniž jsou tato ustanovení dotčena, se mohou rozhodnout omezit podíl zástupů zaměstnanců ve správním orgánu společnosti vzniklé přeshraniční fúzí. Pokud se však správní nebo dozorčí rada jedné z fúzujících společností skládala nejméně z jedné třetiny ze zástupců zaměstnanců, nesmí vést toto omezení v žádném případě k tomu, aby byl podíl zaměstnanců ve správním orgánu nižší než jedna třetina.
5. Rozšíření práv na účast na zaměstnance společnosti vzniklé přeshraniční fúzí zaměstnané v jiném členském státě uvedeném (v odst. 2, písm. b) nezavazuje členské státy, které se pro toto rozšíření rozhodou, přihlížet k těmto zaměstnancům při výpočtu prahových hodnot pro počty zaměstnanců, při jejichž překročení vznikají práva na účast podle vnitrostátního práva.
6. Existuje-li alespoň v jedné z fúzujících společností systém účasti zaměstnanců a tento systém se má podle pravidel uvedených v odstavci 2 vztahovat na společnost vzniklou přeshraniční fúzí, musí mít tato společnost takovou právní formu, která umožňuje výkon práv na účast.
7. Existuje-li ve společnosti vzniklé příhraniční fúzí systém účasti zaměstnanců, musí tato společnost přijmout opatření, aby zajistila, že práva zaměstnanců na účast budou v případě následné vnitrostátní fúze během tří let po nabytí účinnosti přeshraniční fúze chráněna tím, že se použijí obdobně pravidla stanovená v tomto článku.

Český zákon o přeměnách obchodních společností a družstev v hlavě IX Zvláštní ustanovení o přeshraniční fúzi, díl 2 Právo vlivu zaměstnanců nástupnické korporace při přeshraniční fúzi.

Jak český zákon o přeměnách obchodních společností a družstev transponoval desátou směrnici? Právo vlivu zaměstnanců nástupnické korporace při přeshraniční fúzi je do českého zákona o přeměnách obchodních společností a družstev v hlavě IX Zvláštní ustanovení o přeshraniční fúzi, díl 2 Právo vlivu zaměstnanců nástupnické korporace při přeshraniční fúzi.

Právo vlivu zaměstnanců nástupnické korporace při přeshraniční fúzi je vymezeno následovně:

„Zaměstnanci nástupnické korporace, která bude mít po zápisu přeshraniční fúze do obchodního rejstříku své sídlo na území České republiky, a dále zaměstnanci dceřiné společnosti nástupnické korporace a zaměstnanci pracující v organizační složce podniku nástupnické korporace (dále jen „zaměstnanci nástupnické korporace“) mají právo vlivu za podmínek a způsobem stanoveným tímto zákonem.“ Organizační složka podniku není v právu přesně definována ani vytýčena. Nejasné vymezení organizační složky podniku v obchodním právu způsobilo i velmi volnou účetní regulaci v České republice (Roubíčková, 2008).

Pojmem **zaměstnanec** se rozumí osoba v pracovním poměru. Rozhodující je teritoriální umístění zúčastněné jednotky, nikoliv místo výkonu práce zaměstnanců. Znamená to, že mezi zaměstnance se zahrnou i takoví zaměstnanci zúčastněných jednotek, kteří vykonávají práci i v jiném než členském státě.

Právo vlivu je právo volit a být volen, jmenovat, doporučovat, souhlasit nebo nesouhlasit s volbou nebo jmenováním členů dozorčí rady nebo kontrolní komise nástupnické korporace se sídlem na území České republiky po zápisu přeshraniční fúze do obchodního rejstříku.

Právo vlivu se tedy skládá z několika dílčích práv, která jsou vymezena poměrně nesourodě. Důvodem je opatrnost, aby kromě práv vlivu, která jsou vykonávána na území České republiky, byly v zákoně obsaženy i takové možnosti, které mohou být do českého právního systému přeneseny právní úpravou jiného členského státu. Konkrétní obsah práva vlivu se odvíjí od práva členského státu, jímž se právo vlivu řídí, resp. podle zákona o přeměnách řídit má, což nutně nemusí být právo členského státu, v němž má mít nástupnická společnost sídlo.

Právo vlivu náleží zaměstnancům nástupnické společnosti, zanikající korporace, dotčené dceřiné společnosti a zaměstnancům pracujícím v dotčené organizační složce podniku. Dotčenou dceřinou společností a organizační složkou se rozumí dceřiná společnost nebo organizační složka, která se má stát dceřinou společností nebo organizační složkou přímo nástupnické korporace.

Dceřinou společností se pro účely právní úpravy přeshraničních fúzí rozumí společnost, v níž má zúčastněná korporace rozhodující vliv. Rozhodující vliv má zúčastněná korporace, jestliže

- a) se na základním kapitálu společnosti přímo či nepřímo podílí z více než 50 %,
- b) disponuje nadpoloviční většinou hlasovacích práv spojených s účastí na základním kapitálu společnosti, nebo
- c) může jmenovat většinu členů představenstva, dozorčí rady, správní rady nebo jiného vedoucího orgánu společnosti.

Zúčastněné korporace, dotčené dceřiné společnosti a dotčené organizační složky se dále společně označují jako zúčastněné jednotky. Právo vlivu může zahrnovat i taková dílčí práva, která český právní řád nezná a která do něj budou inkorporována z právních řádů jiných členských států tím, že vyjednávací výbor zaměstnanců tak rozhodne, nebo bude platit, že výbor zaměstnanců se rozhodl.

Dozorčí radou se rozumí dozorčí rada společnosti s ručením omezeným, kterou společnost s ručením omezeným vytváří podle obchodního zákoníku, a dozorčí rada akciové společnosti, kterou akciová společnost vytváří podle obchodního zákoníku. Kontrolní komisi se rozumí kontrolní komise družstva, kterou družstvo vytváří rovněž podle obchodního zákoníku. **Organizační složkou** podniku se rozumí jakákoliv vnitřní složka nebo část podniku, která je jako organizační složka vymezena; s tím, že organizační vymezení zpravidla zahrnuje jak vymezení územní, tak případně vymezení funkční. Některé organizační složky se zapisují do obchodního rejstříku, případně do zahraničního obchodního rejstříku. Podle obchodního zákoníku se do obchodního rejstříku zapisují odštěpný závod a organizační složka zahraniční osoby, která podniká na území České republiky. Pro účely zákona o přeměnách jsou rozhodné pouze ty organizační složky, které jsou zřízeny na území členských států odlišných od sídla zahraničních zúčastněných korporací, k nimž organizační

složka takové zahraniční zúčastněné korporace náleží. Zaměstnanci pracující v organizační složce mají právo vlivu jakožto zaměstnanci nástupnické korporace.

Podmínky uplatnění práva vlivu

Nástupnická korporace se sídlem v České republice se při otázkách práva vlivu vždy řídí pouze obchodním zákoníkem nebo současně zákonem o přeměnách a obchodním zákoníkem.

Používají se tudíž tři různé právní režimy:

1. zaměstnanci nástupnické korporace vůbec nemají právo vlivu.
2. zaměstnanci výlučně akciové společnosti – nástupnické korporace mají právo vlivu za podmínek stanovených zákonem o přeměnách a obchodním zákoníkem. To je dáno tím, že výlučná aplikace obchodního zákoníku normuje v této věci pouze akciové společnosti.
3. zaměstnanci společností s ručením omezeným, akciové společnosti nebo družstva – nástupnické korporace mají právo vlivu v návaznosti na zákon o přeměnách a obchodním zákoníkem.

Způsoby stanovení rozsahu práva vlivu

Zúčastněné korporace mají volbu ohledně způsobu stanovení rozsahu práva vlivu. Zúčastněné korporace buď vyjednávají o rozsahu práva vlivu se zvláštním orgánem zastupujícím zaměstnance (tzv. vyjednávacím výborem zaměstnanců), nebo bez vyjednávání rozhodne o rozsahu práva vlivu jiný zvláštní orgán zastupující zaměstnance (tzv. výbor zaměstnanců).

Oba způsoby stanovení rozsahu práva vlivu se od sebe významně liší. Zjednodušeně lze shrnout, že způsob založený na vyjednávání může trvat podstatně déle (až 1 rok) oproti způsobu založenému bez vyjednávání (až 60 dnů). Je to dáno tím, že v průběhu vyjednávání o rozsahu práva vlivu je nutno nalézt konsensus napříč roznými úpravami práva vlivu příslušných členských států. Na druhou stranu, způsob stanovení rozsahu práva vlivu založený bez vyjednávání může z pohledu zúčastněné korporace znamenat vyšší míru vlivu zaměstnanců, protože vychází z principu převahy právního režimu, který zajišťuje vyšší míru práva vlivu.

Z uvedeného je zřejmé, že způsob stanovení rozsahu práva vlivu bez vyjednávání bude zpravidla účelný a bude volen tehdy, pokud se národní úpravy práva vlivu v příslušných členských státech podstatně neliší. V opačných případech může být pro zúčastněné korporace účelné o rozsahu práva vlivu se zaměstnanci vyjednávat.

Realizace práva vlivu a zánik práva vlivu

Právo vlivu zanikne, pokud zanikne samotná nástupnická korporace. V případě, kdy dojde k jejímu zániku na základě vnitrostátní fúze, resp. fúzí před uplynutím lhůty tří let od zápisu přeshraniční fúze do obchodního rejstříku, však právo musí být zachováno v následné nástupnické korporaci. Právo vlivu v rozsahu založeném smlouvou o rozsahu práva vlivu, ve kterém přesahuje rozsah podle obchodního zákoníku, zanikne uplynutím doby, na kterou byla smlouva uzavřena a případně na základě následné dohody mezi nástupnickou korporací a zástupci zaměstnanců. Pokud byl postupem bez vyjednávání zvolen rozsah práva vlivu

upravený právním řádem jiného členského státu, zaniká právo vlivu v takto stanoveném rozsahu za podmínek stanovených právním řádem příslušného členského státu.

Směrnice o přeshraničních fúzích obsahuje předpoklady, za jakých se právo vlivu realizuje. Mírou práva vlivu zaměstnanců nástupnické korporace je údaj o počtu členů dozorčí rady nebo kontrolní komise nástupnické korporace, které mohou zaměstnanci nebo jejich zástupci volit, odvolávat, doporučovat nebo zamítat stejně tak mohou s jejich volbou nesouhlasit nebo mohou nesouhlasit s jejich odvoláním. Způsob práva vlivu jsou zejména postupy pro volbu, odvolání, doporučování nebo zamítání členů dozorčí rady nebo kontrolní komise zaměstnanci nebo jejich zástupci. Dále jsou stanoveny i výjimky z ustanovení.

Zákon o přeměnách, v části „Rozhodné právo“ vychází ze základního principu Desáté směrnice, na základě které je svěřena úprava právních otázek nástupnické korporace právnímu řádu toho členského státu, v němž má mít nástupnická korporace své sídlo. Existuje však i výjimka z uvedeného pravidla, že právo vlivu se řídí právem členského státu, na jehož území má mít nástupnická korporace sídlo.

Při jednání o rozsahu práva vlivu zaměstnanců nástupnické korporace zastupuje zaměstnance zúčastněných korporací, dotčených dceřiných společností a dotčených organizačních složek podniku vyjednávací výbor zaměstnanců. Pravidla pro obsazení míst, vytvoření, činnost a fungování vyjednávacího výboru jsou v Desáté směrnici velmi podrobná. Povinnost zřídit vyjednávací výbor je dána bez zřetele ke skutečnosti, v kterém členském státu má mít nástupnická korporace své sídlo. V tomto ohledu Desátá směrnice důsledně dbá na nadnárodní charakter přeshraniční fúze. Vychází se z předpokladu, že právo na účast na vyjednávání a zapojení mají nejen vlastní zaměstnanci, kteří mají přejít do nástupnické korporace, tak i zaměstnanci jejich dceřiných společností, respektivě zaměstnanci pracující v budoucích dceřiných společnostech nástupnické korporace a dále zaměstnanci organizačních složek podniků těchto subjektů, kteří se mají stát zaměstnanci organizačních složek nástupnické korporace a kteří působí v ostatních členských státech EU.

Z Desáté směrnice vyplývají i zásady, podle kterých jsou členové vyjednávacího výboru voleni. Volební řád pro volby do vyjednávacího výboru si upravuje každá zúčastněná jednotka. Volba členů se řídí podle počtu zaměstnanců zúčastněných korporací, které má v každém členském státu každá zúčastněná korporace. V souladu se zákonem o přeměnách může být zvolen členem vyjednávacího výboru:

- a) zaměstnanec zúčastněné korporace,
- b) zaměstnanec dotčené dceřiné společnosti,
- c) zaměstnanec pracující v dotčené organizační složce podniku, nebo
- d) osoba, která je funkcionářem nebo zástupcem odborové organizace, i když není zaměstnancem zúčastněné korporace, dotčené dceřiné společnosti nebo dotčené organizační složky podniku.

Způsob realizace práva vlivu zaměstnanců se řídí kromě zákona o přeměnách také pracovním právem v České republice. Konkrétní způsob realizace práva vlivu zaměstnanců, který je obsažen v zákoně o přeměnách, však obsahuje dva různé výklady, které umožňují další výkladové varianty. Tento stav při transpozici práva EU do české legislativy není ojedinělý a nevyhnu se ani předmětu tohoto článku, vlivu zaměstnanců nástupnické korporace při přeshraniční fúzi.

Závěr

Právo vlivu zaměstnanců na účast je obsažené v Desáté směrnici Evropského parlamentu a Rady o přeshraničních fúzích kapitálových společností. Jak z názvu směrnice vyplývá, jedná se o zabezpečení práva vlivu zaměstnanců kapitálových společností. Směrnice byla transponována do českého práva zákonem o přeměnách k 1. 7. 2008. Tento zákon se týká přeshraničních fúzí všech obchodních společností i družstev, založených v souladu s českým právem. Na rozdíl od Desáté směrnice, podle které probíhají přeshraniční fúze pouze mezi kapitálovými společnostmi, česká právní úprava připouští i přeshraniční fúze komanditních společností, veřejných obchodních společností a družstev. V důsledku odlišného obsahu transpozice směrnice do českého práva může dojít k tomu, že právo vlivu zaměstnanců se týká zaměstnanců jiného okruhu účetních jednotek z hlediska českého práva. Je otázkou, zdali rozšíření okruhu účetních jednotek, na které se vztahuje český zákon o přeměnách je úmysl nebo nedbalost. Další kritiku je možné zaměřit na použitý nástroj regulace v EU, tím je zde směrnice. Směrnice svojí charakteristikou představuje právní nástroje regulace, kterým je lze dosáhnout určitou minimální harmonizaci finančního účetního a výkaznictví, v rámci které členské státy mají dovoleno rozšířit požadavky na své podniky. Směrnice navíc nemůže pružně reagovat na potřeby výkaznictví v reálném životě, neboť se stává součástí legislativního procesu členského státu EU, která zpravidla trvá více než jeden rok. Jakýkoliv zásah tímto způsobem znamená zdržení procesu regulace. Právo vlivu zaměstnanců na účast se projevuje jako právo volit nebo jmenovat členy dozorčí rady nebo kontrolní komise nástupnické korporace se sídlem na území České republiky po zápisu přeshraniční fúze do obchodního rejstříku. Právo vlivu se tedy skládá z několika dílčích práv, která jsou vymezena poměrně nesourodě. Důvodem je opatrnost, aby kromě práv vlivu, která jsou vykonávána na území České republiky, byly v zákoně obsaženy i takové možnosti, které mohou být do českého právního systému přeneseny právní úpravou jiného členského státu. Konkrétní obsah práva vlivu se odvíjí od práva členského státu, jímž se právo vlivu řídí, resp. podle zákona o přeměnách řídit má, což nutně nemusí být právo členského státu, v němž má mít nástupnická společnost sídlo. Právo vlivu zaměstnanců se v České republice řídí především zákonem o přeměnách při současném respektování pracovního práva. Transpozice směrnice do národního práva však nebyla provedena jednoznačně, způsob realizace práva vlivu zaměstnanců obsahuje dva různé výklady, které umožňují další výkladové varianty. Tento stav nejen, že vyvolává diskuse, ale stává se zdrojem nejistoty v právu.

Literatura

- [1] Kuhn, P. – Štenglová, I. aj. (2010): *Zákon o přeměnách obchodních společností a družstev. Komentář.* Praha, C. H. Beck, 2010.
- [2] Pelák, J. (2006): *Některé aspekty účetnictví fúzí v ČR (2006)* In Hora, M. – Mokošová, D. (eds.): *Účetnictví v procesu světové harmonizace.* Bratislava, Ekonomická univerzita, 2008, s. 194-202.
- [3] Roubíčková, J. (2008): *Otazníky nad zahraniční pobočkou.* Český finanční a účetní časopis, 2008, roč. 3, č. 4, s. 89-96.
- [4] Skálová, J. – Čouková, P. (2009): *Účetní a daňové dopady transakcí v kapitálové společnosti.* Praha, Wolters Kluwer, 2009.
- [5] Žárová, M. (2006): *Regulace evropského účetnictví.* Praha, Oeconomica, 2006.
- [6] Žárová, M. (2007): *Transpozice pravidel vnitřního trhu do vnitrostátního práva.* In Strouhal, J. (ed.): *Sborník pedagogické konference 7.ročník. Účetní výkaznictví.* Praha, Siemens, 2007, s. 160–162.

Transpozice práva vlivu zaměstnanců na účast do národní úpravy přeshraničních fúzí

Marcela Žárová

ABSTRAKT

Tento článek se zabývá dílčím tématem transpozice práva vlivu zaměstnanců obsažené v Desáté směrnici Evropského parlamentu a Rady o přeshraničních fúzích kapitálových společností do národní úpravy přeshraničních fúzí, kde národní úprava je v tomto článku reprezentována úpravou v České republice. Transpozice práva vlivu zaměstnanců obsažené v Desáté směrnici do zákona o přeměnách trpí určitými nedostatky. Prvním problémem je odlišné obsahové vymezení pojmu „limited liability company“. V porovnání s Desátou směrnicí, české obchodní právo rozšířilo okruh účetních jednotek, kterých se tato problematika týká. Právo vlivu zaměstnanců na účast se projevuje jako právo volit nebo jmenovat členy dozorčí rady nebo kontrolní komise nástupnické korporace se sídlem na území České republiky po zápisu přeshraniční fúze do obchodního rejstříku. Transpozice směrnice do národního práva však nebyla provedena jednoznačně, způsob realizace práva vlivu zaměstnanců obsahuje dva různé výklady, které umožňují další výkladové varianty. Tento stav nejen, že vyvolává diskuse, ale stává se zdrojem nejistoty v právu.

Klíčová slova: Desátá směrnice; Přeshraniční fúze; Právo vlivu zaměstnanců.

Transposition of the Participation Rights to Employees into the National Law of Cross-border Mergers

ABSTRACT

This article deals with transposition of the employee participation from the 10th Directive of the European Parliament and of the Council on cross-border mergers of limited liability companies into the national law, which is represented by Czech law here. Transposition of the employees' participation from the 10th Directive on cross-border mergers suffers from different deceases. One of first problem is the different understanding of limited liability companies. Czech company law enlarged the entities to be concerned by this law differently in comparison with the 10th EC Directive. The extension of participation rights to employees means the right to vote or nominate members in Board of directors and Supervisory board that have decision-making powers of the company resulting from the cross-border merger with the seat in the Czech Republic after the registering into the Companies' Register. Transposition of the employee participation from the 10th Directive on cross-border mergers into the national law has not been realized explicitly, the way of the extension of participation rights to employees, contents two distinct interpretations and the Directive transposition has brought a lot of obstacles as a result.

Key words: Tenth Company Law Directive; Cross border merge; Participation rights to employees.

JEL classification: M41.