

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Petra Gabrhelová

**Kodeterminace a její úprava
v českém právním řádu**

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Kateřina Eichlerová, Ph.D.

Katedra: Katedra obchodního práva

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 28.06.2020

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou prací vypracovala samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 151 286 znaků včetně mezer.

Petra Gabrhelová

V Praze dne 28. června 2020

Poděkování

Ráda bych tímto poděkovala vedoucí mé práce, JUDr. Kateřině Eichlerové, Ph.D., za její vstřícný přístup, ochotu a čas věnovaný této práci, jakož i za cenné rady, které mi při psaní této práce poskytla.

Dále bych chtěla poděkovat mým rodičům a přátelům, bez kterých by k odevzdání této práce nikdy nedošlo.

Obsah

| | |
|--|-----------|
| Úvod | 1 |
| 1. Pojem kodeterminace | 4 |
| 2. Pojetí kodeterminace v právu Evropské unie | 11 |
| 3. Vývoj české právní úpravy..... | 14 |
| 4. Obecně k české právní úpravě..... | 16 |
| 5. Postavení zaměstnanců v dozorčí radě | 18 |
| 5.1. Povinnosti zaměstnanců v dozorčí radě | 19 |
| 5.2. Práva zaměstnanců v dozorčí radě | 21 |
| 5.3. Odpovědnost zaměstnanců v dozorčí radě..... | 22 |
| 6. Vznik funkce zaměstnance v dozorčí radě | 24 |
| 6.1. Volba | 24 |
| 6.1.1. Aktivní a pasivní volební právo..... | 24 |
| 6.1.2. Volební řád | 27 |
| 6.1.3. Průběh voleb a volební řád | 28 |
| 6.1.4. Neplatnost volby | 35 |
| 6.1.5. Nepřímá volba..... | 38 |
| 6.2. Kooptace | 40 |
| 6.3. Volba náhradních členů..... | 43 |
| 6.4. Doplnění dozorčí rady soudem | 45 |
| 7. Zánik funkce zaměstnance v dozorčí radě | 47 |
| 7.1. Odstoupení z funkce..... | 47 |
| 7.2. Odvolání..... | 49 |
| 7.2.1. Průběh hlasování o odvolání a volební řád..... | 50 |
| 7.2.2. Odvolání nepřímo zvoleného zástupce zaměstnanců | 51 |
| 7.3. Ztráta předpokladů pro výkon funkce | 51 |
| 7.4. Volba nového člena..... | 54 |
| 7.5. Organizační změny prováděné valnou hromadou..... | 55 |
| 7.6. Pokles počtu zaměstnanců pod 500..... | 58 |
| 8. Kodeterminace v monistickém systému..... | 62 |
| Závěr | 67 |
| Seznam použitých zkratk | 70 |
| Seznam použitých zdrojů | 72 |

| | |
|-----------------------------|-----------|
| Učebnice a monografie | 72 |
| Odborné články | 73 |
| Volební řády | 77 |
| Právní předpisy | 78 |
| Judikatura..... | 81 |
| Abstrakt | 82 |
| Klíčová slova..... | 82 |
| Abstract..... | 83 |
| Keywords | 83 |

Úvod

Právní úprava kodeterminace je tématem, jenž mezi odbornou veřejností po celé Evropě i USA vyvolává mnoho otázek a emocí. Příkladem může být několik desítek let trvající vyjednávání o přijetí páté směrnice Evropské komise, jež měla mimo jiné zakotvit zaměstnaneckou participaci v orgánech obchodních společností na úrovni EU, a která nakonec skončila nezdarem kvůli nejednotnému názoru členských států¹ nebo diskuze, kterou svými návrhy týkajícími se kodeterminace rozpoutala americká senátorka Elizabeth Warren.²

Nemusíme se ale ani dívat za hranice České republiky, vývoj úpravy kodeterminace v tuzemsku je také příkladem poněkud nekonzistentního přístupu. Úprava přijatá novelou zákona o obchodních korporacích č. 33/2020 Sb. je v pořadí již třetí změnou tohoto institutu během posledních osmi let, ve kterých kodeterminace prošla fází úplného zrušení přes částečné obnovení až po téměř úplné navrácení původního stavu z obchodního zákoníku.

Dosavadní velmi stručná právní úprava umožnila vznik mnoha interpretačních teorií a neposkytovala akciovým společnostem³ žádnou právní jistotu. Novelou zákona o obchodních korporacích č. 33/2020 Sb. byl tento stav částečně zhojen, stále je ale v oblasti zaměstnanecké participace o čem diskutovat.

Kodeterminace je institut, jenž zasahuje do vícero společenských odvětví. Nejedná se pouze o právní záležitost, je ovlivněna ekonomickými, sociálními a politickými aspekty. Vnímám ji jako součást Corporate Governance, která není dodnes v tuzemsku podrobně prozkoumaná, přestože dle mého názoru přináší do správy a řízení společností velmi zajímavý prvek.

¹ CONCHON, Aline. Board-level employee representation rights in Europe: Facts and trends [online]. Brussels, ETUI aisbl, Brussels, 2011, 70 [cit. 2020-06-07]. Dostupné z: <https://www.etui.org/Publications2/Reports/Board-level-employee-representation-rights-in-Europe>, s. 32.

² BOYD, Ryan. Co-determination: Elizabeth Warren's Simple Plan to Transform Capitalism. The Northwestern Business Review [online]. 2019 [cit. 2020-06-07]. Dostupné z: <https://northwesternbusinessreview.org/co-determination-elizabeth-warrens-simple-plan-to-transform-capitalism-bfb98d93666b>.

³ Dále budu v této práci užívat místo spojení „akciová společnost“ pouze označení „společnost“.

V této práci bych proto kodeterminaci chtěla představit jako přínosný institut, jenž může pomoci společnostem v dalším rozvoji díky zlepšení vnitřních vztahů mezi vedením společnosti a zaměstnanci.

Jako hlavní cíl této práce si stanovuji zjistit, zda je platná právní úprava nastavena tak, aby kodeterminace mohla být pro společnosti přínosem, popř. za jakých podmínek by přínosem pro společnosti byla. Budu se tedy snažit zhodnotit platnou právní úpravu a navrhopat *de lege ferenda* její možná vylepšení.

Mým dílčím cílem je postupně během celé práce přiblížit, jak lze kodeterminaci v rámci platné právní úpravy vnitřními předpisy společnosti nastavit, aby nebyla pro společnost zátěží, ale aby naopak dobře fungovala a přinášela očekávané benefity.

V práci postupuji od obecného pojednání o institutu kodeterminace přes nadnárodní evropskou úpravu až k jednotlivým aspektům úpravy v tuzemském právním řádu.

Na začátku práce vymezuji pojem kodeterminace a rozeberu výhody a nevýhody s kodeterminací spojené, abych objasnila, k čemu má tento institut v právním řádu vlastně sloužit. Poznatky z této úvodní části práce používám v rámci jednotlivých kapitol týkajících se české právní úpravy.

Z české právní úpravy se zaměřuji především na tři hlavní témata, a to postavení zaměstnanců zvolených do dozorčí rady a způsoby vzniku a zániku funkce zaměstnance v dozorčí radě. Navíc rozebírám také možnost aplikace kodeterminace u akciových společností s monistickou strukturou. Všechny nejasné aspekty úpravy se snažím řešit se zřetelem k účelu kodeterminace vymezenému v první kapitole, zároveň ale vždy beru v potaz zájmy jednotlivých aktérů, tedy jak společností, tak zaměstnanců.

V závěru práce se pokouším zjištěné poznatky shrnout a zhodnotit, zda jsem naplnila cíl této práce.

Mým záměrem není přinést ucelený výklad o kodeterminaci, nicméně při hledání odpovědi na výše uvedené cíle se v práci zabývám mnoha aspekty dotýkajících se zaměstnanců jako členů dozorčí rady, proto do jisté míry přehled této problematiky vznikne. Vzhledem k rozsahu práce se však v jednotlivých kapitolách zaměřuji pouze na ty otázky, které se u zaměstnanců v dozorčí radě nějakým způsobem liší od úpravy obecné, jenž platí pro ostatní členy dozorčí rady.

V práci pracuji pouze s platnou právní úpravou, tedy se zákonem o obchodních korporacích ve znění novely č. 33/2020 Sb. K dosavadní úpravě se vracím pouze, pokud to je pro výklad přínosné. Nekladu si za cíl komparovat úpravu obchodního zákoníku a starších znění zákona o obchodních korporacích s novelou č. 33/2020 Sb.

Tato práce vznikala převážně v průběhu druhého čtvrtletí roku 2020, kdy byl přístup k tištěným zdrojům kvůli koronavirové krizi značně omezen. Při psaní jsem se tedy spoléhala především na elektronické zdroje, přesto jsem se snažila, pokud to bylo možné, citovat zdroje i s příslušnými čísly stránek nebo marginálními čísly.

Na konci práce je vymezen seznam zkratk, které v práci používám. Nad rámec toho bych zde ale chtěla upozornit na pojem „zaměstnanec“, který v této práci používám pouze ve smyslu zaměstnance v pracovní poměru a pojem „vedení obchodní společnosti“ pod který řadím jak statutární orgán, tak nejvyšší management společnosti. Jak se snažím vysvětlit v první kapitole, pod samotným pojmem kodeterminace se taktéž může skrývat mnoho významů. Pro účely této práce proto pojem kodeterminace používám ve smyslu, jak jej níže definuji v rámci českého právního prostředí. Pojmy zaměstnanecká participace, participace zaměstnanců či účast zaměstnanců v dozorčí radě používám od druhé kapitoly dále jako synonymum k pojmu kodeterminace, ledaže je v textu stanoveno jinak.

1. Pojem kodeterminace

Existuje mnoho definic pojmu kodeterminace, které se liší publikaci od publikace, autor od autora. Někteří ji vymezují spíše úzce jako „účast zaměstnanců na složení orgánů obchodní korporace“⁴ nebo „svěření volby části členů volených orgánů zaměstnancům společnosti.“⁵

Pojem kodeterminace je ale možné vnímat i jako termín zastřešující jakoukoli participaci zaměstnanců na správě a řízení obchodní společnosti.⁶ V takovém případě bychom pod něj řadili např. i právo na informace či právo na konzultace určitých kroků vedení⁷ obchodní společnosti. Du Plessis ve svých publikacích rozlišuje tzv. *supervisory codetermination* a *social codetermination*.⁸ První z pojmů odkazuje právě na účast zaměstnanců na složení volených orgánů, naproti tomu *social codetermination* je souhrnným označením pro jiné formy participace zaměstnanců, mezi něž řadí Du Plessis např. účast v různých zaměstnaneckých radách a komisích.⁹

Dále se lze setkat i s definicemi označujícími kodeterminaci jako „*system, ve kterém jsou management i zaměstnanci zapojeni do vytváření rozhodnutí obchodní společnosti.*“¹⁰

Jak je z výše uvedeného zřejmé, kodeterminace může mít mnoho podob a nemusí se týkat pouze kontrolního orgánu. Český zákonodárce zvolil cestu participace

⁴ POSPÍŠIL, Daniel. Kodeterminace: mohou být zaměstnanci po rekodifikaci stále zastoupeni v dozorčích radách? [online]. 04.02.2014 [cit. 2019-10-20]. Dostupné z: <https://www.obczan.cz/clanky/kodeterminace-mohou-byt-zamestnanci-po-rekodifikaci-stale-zastoupeni-v-dozorcich-radach?do=detail-export>.

⁵ HURÝCHOVÁ, Klára; TOMÁŠEK, Petr in PICHRT, Jan a TOMŠEJ, Jakub, eds. Zaměstnanecké participativní modely. Praha: Wolters Kluwer, 2019, s. 105.

⁶ PAGE, Rebecca. Co-determination in Germany – A Beginners’ Guide [online]. 5. revised edition. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, 2011 [cit. 2020-06-07]. Dostupné z: https://www.econstor.eu/bitstream/10419/116496/1/hbs_arbp_033.pdf, s. 5.

⁷ Pokud je v následujících částech práce hovořeno o vedení společnosti, vždy se tím myslí statutární orgán společně s nejvyšším managementem obchodní společnosti, ledaže v daném případě bude v textu uvedeno jinak.

⁸ DU PLESSIS, Jean; SANDROCK, Otto in DU PLESSIS, Jean; GROßFELD, Bernhard; LUTTERMANN, Claus; SAENGER, Ingo a SANDROCK, Otto. German Corporate Governance in International and European Context. Berlin: Springer, 2007, s. 111-112. Dále také např. DU PLESSIS, Jean a SANDROCK, Otto. The Rise and Fall of Supervisory Codetermination in Germany? International Company and Commercial Law Review [online]. Londýn: Sweet & Maxwell, 2005, 2005(2), 67-79 [cit. 2020-06-07]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/305379734_The_rise_and_fall_of_supervisory_codetermination_in_Germany, s. 67-68.

⁹ DU PLESSIS a SANDROCK op. cit., s. 68.

¹⁰ Definice kodeterminace z Cambridge Business English Dictionary. Dostupné z: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/co-determination>.

zaměstnanců na složení kontrolního orgánu s tím, že zaměstnanci musí člena zvolit ze svého kruhu. V zahraničí ale existují i formy kodeterminace, skrz které zaměstnanci volí své zástupce přímo do statutárního orgánu¹¹ nebo se naopak mohou pouze vyjadřovat ke kandidátům, které volí valná hromada a mají hlas poradní.¹² Je na zákonodárcích, jak silnou či slabou kodeterminaci v právním řádu nastaví. V evropských státech tak lze vidět různé podoby zaměstnanecké participace, které se nepovedlo sjednotit ani Evropské unii.¹³

Vzhledem ke všemu výše uvedenému nelze dle mého názoru kodeterminaci vyjádřit jednou univerzální definicí. Pro účely českého právního řádu bychom ale mohli říct, že kodeterminace je právo zaměstnanců volit a být volen do kontrolního orgánu akciové společnosti.

Ať už bychom vycházeli z jakékoli definice, podstata kodeterminace zůstává stejná. Zaměstnanci se nezávisle na vlastnících obchodní společnosti určitým způsobem podílejí na řízení či kontrole obchodní společnosti a zasahují tím do oblasti vyhrazené vlastníkům. Do jaké míry tak činí, závisí na formě kodeterminace, ale také na působnosti orgánu, jehož jsou zaměstnanci členy. I v tuzemsku lze jistě najít společnosti s německým modelem správy, kde má dozorčí rada přidělenou působnost volby představenstva. Náš právní řád umožňuje vytvoření silné i slabé dozorčí rady. K tomu je potřeba přihlížet i v rámci následujícího výkladu.

Proč by ale vlastníci obchodních společností měli umožnit, aby jim zaměstnanci do řízení a kontroly zasahovali? Aby se vlastníci tímto způsobem sami omezili, musely by jim z kodeterminace plynout určité výhody, a to buď finančního či nefinančního charakteru.

O tom, zda kodeterminace má nebo nemá pozitivní ekonomický efekt na výsledky obchodních společností byla provedena celá řada studií, jejich závěry jsou ale

¹¹ SANDROCK, Otto. German and International Perspectives of the German Model of Codetermination. In: European Business Law Review [online]. Vídeň: Kluwer Law International, 2015, s. 129-146 [cit. 2020-02-14]. Dostupné z: <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.kluwer/eblr0026&div=11&id=&page=>, s. 131.

¹² SCHUBERT, Claudia. The National Implementation of Employee Participation in the Administrative Board of the SE in the One-Tier Model. European Company and Financial Law Review [online]. De Gruyter, 2008, 5(4), 422-452 [cit. 2020-03-30]. Dostupné z: <https://heinonline.org/HOL/P?h=hein.journals/ecomflr5&i=450>, s. 448.

¹³ Viz např. poznámka pod čarou č. 11 nebo příklady uvedené v kapitole 8.

rozporuplné.¹⁴ V některých případech byl potvrzen pozitivní efekt, jindy nebyla pozorována žádná změna a některé ze studií prokázaly dokonce efekt negativní.¹⁵

Mnozí odborníci ale právě kodeterminaci přisuzují zásluhy za tzv. „německý zážrak“¹⁶ během světové hospodářské krize v letech 2007 až 2012, kdy se díky nadstandardně dobrým vztahům mezi zaměstnanci a vedením obchodních společností podařilo překonat mnohé těžkosti.¹⁷ To koresponduje i s Rezolucí Evropského parlamentu ze dne 14. června 2012 o budoucnosti evropského práva obchodních korporací, ve které Evropský parlament mimo jiné uvádí, že „*finanční krize ukázala potřebu jasnějšího rámce Corporate Governance, které se silněji soustředí na účast stakeholderů.*“¹⁸

Z výše uvedeného vyplývá, že finanční výhody kodeterminace nelze zcela oddělit od výhod nefinančních. Ty na rozdíl od těch finančních hrají u kodeterminace poměrně zásadní roli.

Předpokládané pozitivní dopady kodeterminace lze spatřovat především v následujících oblastech:

- (i) Účast zaměstnanců v dozorčí radě může být základem pro nárůst důvěry mezi zaměstnanci a vedením obchodní společnosti, může vést k posílení komunikace a kooperace.¹⁹
- (ii) Zaměstnanci mají proti vedení obchodní společnosti obrovské know-how, jsou lépe obeznámeni s vlastním chodem obchodní společnosti a s potřebami svých kolegů. Díky kodeterminaci by mohli více sdílet tyto informace s vedením, a skrz to by mohlo dojít k vylepšením především v oblasti bezpečnosti

¹⁴ Např. HOPT, Klaus J. The German Law of and Experience with the Supervisory Board [online]. Max Planck Institute for Comparative and International Private Law and ECGI - Law Working Paper No. 305/2016, 2016 [cit. 2020-06-07]. Dostupné z: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2722702, s. 9. Nebo CONCHON op. cit., s. 16.

¹⁵ CONCHON op. cit., s. 18.

¹⁶ Tamtéž, s. 8. Jedná se např. o Johna Studzinski nebo politického experta Stephena Hilla.

¹⁷ SANDROCK op. cit., s. 129.

¹⁸ Rezoluce Evropského parlamentu ze dne 14. června 2012 o budoucnosti evropského práva obchodních korporací [online]. [cit. 2020-06-12]. Štrasburk. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2012-0259+0+DOC+XML+V0//EN>.

¹⁹ SAENGER, Ingo. Conflicts of Interest of Supervisory Board Members in a German Stock Corporation and the Demand for Their Independence. Corporate Governance Law Review [online]. South Yarra, Vic.: Corporate Research Group, 2005, 2005(1), 147-190 [cit. 2020-06-07]. Dostupné z: <https://heinonline.org/HOL/P?h=hein.journals/crpgvrm1&i=157>, s. 161.

práce či pracovních podmínek.²⁰ Zaměstnanci pak budou spokojenější, což by mohlo vést k větší produktivitě práce.

- (iii) Díky kvalitnější komunikaci by se mohla snížit četnost konfliktů mezi zaměstnanci a vedením obchodní společnosti. V případě, že konflikt nastane, by byly dány příznivější podmínky pro jeho vyřešení.
- (iv) Vedení obchodní společnosti by mohlo činit více informovaná a také legitimovaná rozhodnutí²¹ ohledně zaměstnanců obchodní společnosti.
- (v) Zaměstnanci zastoupeni ve vedení obchodní společnosti by si nemuseli připadat tolik jako nástroje, naopak by mohl posílit jejich pocit, že mohou reálně společnost ovlivňovat, což by mohlo zvýšit jejich loajalitu vůči obchodní společnosti a motivaci k práci.²²
- (vi) Díky kodeterminaci může dojít k posílení transparentnosti chodu obchodní společnosti.²³
- (vii) Obchodní společnost by se mohla začít zaměřovat spíše na dlouhodobější strategii než na tu krátkodobou. Dlouhodobý úspěch je totiž v zájmu zaměstnanců, kteří nemají tendence se v obchodní společnosti měnit tak rychle jako akcionáři.²⁴

Naopak negativní efekt se předpokládá zejména v těchto oblastech:

- (i) Zaměstnanci v dozorčí radě budou velmi často ve střetu zájmů.²⁵
- (ii) Může dojít ke zpomalení rozhodovacího procesu vedení obchodní společnosti.²⁶

²⁰ ENGLE, Eric a DANYLIUK, Tetiana. Emulating the German Two-Tier Board and Worker Participation in U.S. Law: A Stakeholder Theory of the Firm. Golden Gate University Law Review [online]. San Francisco: Golden Gate University School of Law, 2015, 2015, 45(2), 69-122 [cit. 2020-06-07]. Dostupné z: <https://digitalcommons.law.ggu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2139&context=ggulrev>, s. 84.

²¹ SAENGER op. cit., s. 163.

²² Tamtéž. Dále také HURYCHOVÁ, Klára; TOMÁŠEK, Petr in PICHRT, TOMŠEJ op. cit., s. 106.

²³ ENGLE a DANYLIUK op. cit., s. 112.

²⁴ GERMAIN, Laurent a LYON-CAEN, Clément. Do We Need Employee Representation on the Board of Directors? [online]. Toulouse, 2016 [cit. 2020-06-07]. Dostupné z: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2729708, s. 1. Nebo HURYCHOVÁ, Klára; TOMÁŠEK, Petr in PICHRT, TOMŠEJ op. cit., s. 105-106.

²⁵ SAENGER op. cit., s. 162 nebo HURYCHOVÁ, Klára; TOMÁŠEK, Petr in PICHRT, TOMŠEJ op. cit., s. 106.

²⁶ HOPT op. cit., s. 9.

- (iii) Namísto výkonu řádné kontroly představenstva by mohla dozorčí rada inklinovat k řešení převážně pracovních a sociálních otázek.²⁷
- (iv) V případě německého modelu, kdy dozorčí rada volí členy představenstva je zde nebezpečí, že členové představenstva budou soutěžit o přízeň členů dozorčí rady, a to včetně zaměstnanců. To by mohlo ovlivnit představenstvo při přijímání pro zaměstnance nepříznivých rozhodnutí, např. u snižování nákladů.²⁸
- (v) V otázkách týkajících se přímo zaměstnanců obchodní společnosti by mohla vznikat informační asymetrie, kdy by představenstvo předávalo citlivé informace dozorčí radě co nejpozději, popř. by je předávalo jen části dozorčí rady.²⁹
- (vi) Obchodní společnost bude mít zvýšené náklady kvůli zajištění organizace voleb.³⁰
- (vii) Účast zaměstnanců v dozorčí radě by mohla snížit odbornou úroveň dozorčí rady.³¹
- (viii) Zaměstnanci v dozorčí radě by se mohli chtít kvůli své potenciálně omezené odbornosti zabývat řešením pouze těch záležitostí, kterým budou rozumět a které se jich budou týkat, na ostatní nebudou brát zřetel.³²

Na tomto místě je nutné znovu zdůraznit, že všechny výše uvedené efekty závisí i na zvolené formě kodeterminace. Je rozdíl, jestli je zaměstnanci tvořena 1/3 nebo 1/2 dozorčí rady, či zda se dozorčí rada aktivně podílí na rozhodování obchodní společnosti nebo pouze na kontrole obchodní společnosti. K tomu je dále potřeba vzít v úvahu, že záleží také na konkrétních lidech a na nastavení dané obchodní společnosti. Zda přinese

²⁷ DU PLESSIS, Jean a SANDROCK, Otto in DU PLESSIS, GROßFELD, LUTTERMANN, SAENGER, SANDROCK op. cit., s. 125-126.

²⁸ DU PLESSIS, Jean a SANDROCK, Otto in DU PLESSIS, GROßFELD, LUTTERMANN, SAENGER, SANDROCK op. cit., s. 129.

²⁹ DU PLESSIS, Jean a SANDROCK, Otto in DU PLESSIS, GROßFELD, LUTTERMANN, SAENGER, SANDROCK op. cit., s. 126 nebo JUNGSMANN, Carsten. The Effectiveness of Corporate Governance in One-Tier and Two-Tier Board System. European Company and Financial Law Review [online]. De Gruyter, 2006, 3(4), 426-474 [cit. 2020-03-29]. Dostupné z: <https://heinonline.org/HOL/P?h=hein.journals/ecomflr3&i=430>, s. 455.

³⁰ DU PLESSIS, Jean a SANDROCK, Otto in DU PLESSIS, GROßFELD, LUTTERMANN, SAENGER, SANDROCK op. cit., s. 129.

³¹ Např. pozměňovací návrh Marka Bendy k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech ve znění zákona č. 458/2016 Sb. (tisk 207) [online]. [cit. 2020-06-12]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=8&t=207>.

³² SAENGER op. cit., s. 164.

zapojení zaměstnanců obchodním společností kým výsledky, rozhodne mimo jiné i samotná faktická situace v obchodní společnosti a přístup všech aktérů.

Je zřejmé, že pozitivní efekty kodeterminace na obchodní společnosti jsou velmi individuální a do jisté míry i sporné. Je tedy stát vůbec oprávněn k tomu, aby kodeterminaci uložil jako povinnou, a tím zasáhl do vlastnického práva akcionářů?

V případě povinné kodeterminace se střetává základní právo na nerušené vlastnictví se zájmem celé společnosti na prohlubování sociální odpovědnosti korporací a v souvislosti s tím např. i na ochraně životního prostředí. Abychom tento střet dokázali vyhodnotit, musíme si nejprve odpovědět na následující otázky: „*V jaké společnosti chceme žít?*“³³ Chceme korporace, které se budou starat pouze o svůj profit nebo korporace, které budou respektovat také lidský kapitál?³⁴ Jaké hodnoty chceme ve společnosti rozvíjet?³⁵

Nejde tedy pouze o účast zaměstnanců ve volených orgánech obchodních společností. Kodeterminace je součástí širší problematiky prosazování spravedlnosti a demokracie,³⁶ ale také udržitelného rozvoje. Některé země (např. Francie či Slovinsko) již účast zaměstnanců na složení volených orgánů označily dokonce jako základní právo zaručené ústavou.³⁷

Dle mého názoru by v otázce společensky odpovědného přístupu měly sehrát klíčovou roli právě samy obchodní společnosti, nikoli stát. Bohužel ještě mnoho obchodních společností nezjistilo, že tento přístup může fungovat. Vhodnější než legislativní pravidla by zde nicméně byla jiná forma nepřímé motivace, např. osvěta na straně spotřebitelů nebo zohledňování přístupu korporace v rámci výběrových řízení u veřejných zakázek.³⁸

³³ O'CONNOR, Marleen. Labor's role in the american corporate governance structure. *Comparative Labor Law & Policy Journal* [online]. Illinois: The University of Illinois College of law and the International Society for Labor and Social Security Law, 2000, (22), 97-134 [cit. 2020-06-12]. Dostupné z: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1791846, s. 133.

³⁴ FORCILLO, Donato. Codetermination: the Presence of Workers on the Board. A Depth Analysis [online]. 25.9.2017 [cit. 2019-10-20]. Dostupné z: https://mpira.ub.uni-muenchen.de/81936/1/MPRA_paper_81936.pdf, s. 11.

³⁵ FORCILLO op. cit., s. 11.

³⁶ CONCHON op. cit., s. 10.

³⁷ Tamtéž.

³⁸ TRNKOVÁ, Jana. SPOLEČENSKÁ ODPOVĚDNOST FIREM: kompletní průvodce tématem & závěry z průzkumu v ČR. European Business Campaign for Corporate Social Responsibility [online]. 2004 [cit. 2020-06-07]. Dostupné z: https://www.neziskovky.cz/data/vyzkum_CSR_BLF_2004txt8529.pdf, s. 13.

Závěrem bych se zřetelem ke všemu výše uvedenému chtěla vymezit vlastní účel a smysl kodeterminace v českém právním prostředí.

Pokud se podíváme na výše uvedený výčet očekávaných výhod kodeterminace a vybereme z nich ty, které jsou aplikovatelné i v našem právním řádu, zjistíme, že většina z nich spočívá především ve zlepšení systému předávání informací mezi jednotlivými vrstvami ve společnosti. Kodeterminace je pro nás nástrojem, který zavádíme především proto, abychom prohloubili komunikaci mezi pracovními silami a vedením společnosti.³⁹ Zároveň zaměstnancům umožňujeme podílet se na působnosti pouze kontrolního orgánu společnosti, a tím jim částečně svěříme dohled nad hospodařením společnosti.⁴⁰ Právě při výkonu kontroly by měli zaměstnanci zužitkovat své znalosti o interním chodu společnosti.⁴¹

Nemyslím si, že by kodeterminace v českém právním řádu měla prvoplánově sloužit k získání vlivu zaměstnanců přímo na obchodním vedení společnosti. Zákon o obchodních korporacích umožňuje vytvoření i silnější dozorčí rady, spíše se ale předpokládá, že dozorčí rada se jako kontrolní orgán k řízení nedostane. Tomuto závěru nasvědčuje i postup zákonodárce, který odmítá jakoukoli formu kodeterminace v monistickém systému ve správní radě, a to právě z důvodu kumulace funkce kontrolní a řídicí⁴² a zároveň také názor Nejvyššího soudu, který uvádí, že „*cílem právní úpravy zastoupení zaměstnanců v dozorčí radě je zajistit zaměstnancům ... určitou kontrolu nad hospodařením společnosti.*“⁴³

Účelem kodeterminace v českém právním řádu je tedy dle mého názoru především zvýšení čistě kontrolních oprávnění zaměstnanců, kteří budou v rámci své účasti v dozorčí radě participovat na kontrole řízení společnosti a zároveň budou zabezpečovat kvalitnější zprostředkování informací mezi vedením společnosti a pracovními silami.

³⁹ Obdobně např. DĚDIČ, Jan a kol. Obchodní zákoník: komentář díl III. Praha: Polygon, 2002, s. 2470 nebo s. 2480.

⁴⁰ Dle důvodové zprávy k zákonu č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník [online]. [Cit. 2020-06-12]. Dostupné z: https://www.psp.cz/eknih/1990fs/tisky/t0684_18.htm, zvláštní část, k § 184 – 201 je účelem kodeterminace „*dosažení maximální informovanosti zaměstnanců o hospodaření společnosti a uplatnění jejich vlivu v otázkách, jejichž řešení přísluší dozorčí radě.*“

⁴¹ Důvodová zpráva k zákonu č. 33/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech ve znění zákona č. 458/2016 Sb. [online]. [Cit. 2020-06-12]. Dostupné z: www.beck-online.cz, zvláštní část, bod 498, k § 448a.

⁴² Důvodová zpráva k zákonu č. 33/2020 Sb. op. cit., zvláštní část, bod 508 a 509, k § 458.

⁴³ Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 12.10.2006, sp. zn. 29 Odo 839/2006.

2. Pojetí kodeterminace v právu Evropské unie

Participace zaměstnanců v orgánech společností je dle Charty Společenství základních sociálních práv pracovníků z roku 1989⁴⁴ základním právem zaměstnanců. Dále také v souladu s článkem 153 Smlouvy o fungování Evropské unie podporuje a doplňuje EU činnost členských států i v oblasti zastupování a kolektivní obrany zájmů pracovníků a zaměstnavatelů včetně spolurozhodování⁴⁵.

Kodeterminace jako taková byla ale na unijní úrovni upravena poprvé v souvislosti se vznikem SE. Ta je upravena v nařízení o SE, směrnici o zapojení zaměstnanců SE a směrnici o některých aspektech práva obchodních společností, která nahradila mimo jiné i směrnici o přeshraničních fúzích kapitálových společností.

SE je nadnárodní forma obchodní korporace, která může vzniknout pouze jako dceřiná společnost jiné SE nebo určitou formou spojení společností z různých členských států. Předpokládá se tedy spojení již existujících společností, které dohromady utvoří novou SE. Participace zaměstnanců u SE znamená možnost ovlivnit záležitosti společnosti, a to buď formou volby či jmenování části dozorčího či správního orgánu anebo pouze formou doporučení či zamítnutí kandidátů. Je zde tedy počítáno s participací zaměstnanců i v monistickém systému ve správní radě.

Hlavním cílem úpravy participace zaměstnanců na evropské úrovni je pak především respektování rozdílnosti právních úprav jednotlivých členských států.⁴⁶ Proto nejsou v směrnici o zapojení zaměstnanců nastavena rigidní pravidla participace, namísto toho směrnice ponechává podobu participace na dohodě nově vznikající SE a zaměstnanců všech zúčastněných obchodních společností. Aby mohla být SE zaregistrována, musí mít vyřešeno, jakým způsobem bude k participačním právům zaměstnanců přistupovat.⁴⁷

⁴⁴ Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers, 1989 [online]. [cit. 2020-06-12]. Dostupné z: <https://www.esc.europa.eu/resources/docs/community-charter--en.pdf>. Je zajímavé, že poznámka o participaci zaměstnanců v Chartě z roku 2000 zmizela, ale i tak zůstává participace základním právem, neboť Smlouva o Evropské unii v preambuli odkazuje na Chartu z roku 1989. Viz CONCHON op. cit., s. 32.

⁴⁵ V anglickém jazyce doslova „*co-determination*“.

⁴⁶ DU PLESI, Jean a SANDROCK, Otto in DU PLESI, GROßFELD, LUTTERMANN, SAENGER, SANDROCK op. cit., s. 160.

⁴⁷ CONCHON op. cit., s. 33.

K tomu slouží proces vyjednávání mezi společnostmi a tzv. zvláštním vyjednávacím výborem, který zastupuje zaměstnance ze všech zúčastněných společností.

Vyjednávání by mělo skončit dohodou, která může mít s určitými výjimkami a za určitých podmínek prakticky neomezený obsah.⁴⁸ Pokud ale uplyne stanovený čas pro vyjednávání a nedojde k uzavření dohody, budou se aplikovat podpůrná ustanovení směrnice o zapojení zaměstnanců SE.⁴⁹ Tato podpůrná ustanovení jsou založena na *before and after* principu.⁵⁰ Pokud v některé z původních společností platila participační práva, budou stejná platit i v nově vzniklé SE. Naopak pokud žádná ze zúčastněných společností žádná participační práva zaměstnancům nepřiznávala, nemusí jim je přiznat ani SE.

Tato úprava má jeden zásadní nedostatek spočívající v „zamrznutí“ participačních práv ke dni vzniku SE.⁵¹ Legislativa totiž neobsahuje ustanovení o znovuotevření vyjednávání se zaměstnanci, pokud se např. změní jejich počet. Nové vyjednávání předpokládá směrnice o zapojení zaměstnanců SE pouze v recitálu č. 18, kde jej ale váže na strukturální změnu ve společnosti. Je tedy otázkou, co lze pod tuto strukturální změnu zařadit.⁵²

Význam tohoto problému je značný v souvislosti se zakládáním prázdných schránek, které se až později aktivují a začnou fungovat jako klasické společnosti.⁵³ Pokud je SE založena bez zaměstnanců, dojde k její registraci i bez doložení dohody se zaměstnanci. Následně je ale tato prázdná schránka aktivována a již jí nic neukládá povinnost dohodnout se se svými zaměstnanci na participačních právech.⁵⁴

Obdobná pravidla jako pro SE byla přijata i pro přeshraniční fúze kapitálových společností směrnicí o některých aspektech práva obchodních společností. Úpravu nalezneme především v článku 133 směrnice. Na rozdíl od SE se na případná pravidla pro účast zaměstnanců ve společnosti vzniklé přeshraniční fúzí budou aplikovat pravidla platná v členském státě, v němž má nově vzniklá společnost sídlo. Toto pravidlo se nicméně neuplatní, pokud alespoň jedna z fúzujících společností splní některou z podmínek

⁴⁸ CONCHON op. cit., s. 33.

⁴⁹ DVOŘÁK, Tomáš. Akciová společnost a Evropská společnost. 2., aktualiz. vyd. Praha: ASPI, 2009. Právníkové osoby, s. 831.

⁵⁰ DVOŘÁK 2009 op. cit., s. 831.

⁵¹ CONCHON op. cit., s. 36.

⁵² Tamtéž, s. 42.

⁵³ Tamtéž.

⁵⁴ Česká republika má nejvyšší počet založených SE z celé EU. Drtivá většina z nich jsou právě tyto prázdné schránky. Viz CONCHON op. cit., s. 35.

stanovenou v článku 133 odst. 2 směrnice. Mezi těmito podmínkami nalezneme např. právě již existující systém účasti zaměstnanců ve smyslu článku 2 písm. k) směrnice o zapojení zaměstnanců SE. V takovém případě musí společnost upravit pravidla pro participaci zaměstnanců obdobně podle zásad a postupů uvedených v článku 12 odst. 2, 3 a 4 nařízení o SE a vybraných ustanovení směrnice o zapojení zaměstnanců SE.

Výše popsaná pravidla pro zapojení zaměstnanců u SE platí také pro SCE, jež jako nadnárodní forma společnosti vznikla později a je upravena v nařízení o SCE a směrnici o zapojení zaměstnanců SCE.

Lze tedy shrnout, že na úrovni Evropské unie nejsou dána žádná pevná vzorová pravidla kodeterminace, jež by mohla sloužit jako vzor pro členské státy. Unijní úprava se naopak snaží zohlednit a respektovat jednotlivé rozmanité úpravy v členských státech, a proto má být kodeterminace v SE a SCE především výsledkem dohody mezi obchodními společnostmi a jejich zaměstnanci.

3. Vývoj české právní úpravy

Kodeterminace má v českém právním řádu za sebou již jednu etapu vývoje, která skončila v roce 2014 nabytím účinnosti zákona o obchodních korporacích.

Tato etapa se vyznačovala postupným zpřesňováním úpravy, kdy k § 200 obchodního zákoníku přibývaly během let nové odstavce týkající se kodeterminace. Novelou č. 370/2000 Sb. byly mimo jiné stanoveny podmínky pasivního volebního práva, základní pravidla pro organizaci a platnost voleb. Novelou č. 501/2001 Sb. došlo ke stanovení rozhodného dne pro určení, zda společnost podléhá povinné kodeterminaci či nikoli. Dále byla omezena nepřímá volba pouze pro společnosti s více než tisícem zaměstnanců. Novelu vždy reagovaly na interpretační problémy, které v praxi vznikaly a postupně je vyjasňovaly.

Přijetím zákona o obchodních korporacích nicméně došlo k úplnému vypuštění úpravy zaměstnanecké participace v dozorčích radách obchodních korporací. Dle návrhatele byla kodeterminace nevhodnou formou ochrany zaměstnanců, jež jsou již dostatečně chráněni nástroji insolvenčního práva.⁵⁵ Tento krok uvrhl společnosti s již kodeterminovanou dozorčí radou do obrovské nejistoty, neboť až do přijetí novely č. 458/2016 Sb. nebylo jasné, zda mohou společnosti úpravu kodeterminace ve stanovách dobrovolně ponechat či nikoli.⁵⁶

Poté, co se společnosti s touto situací nějakým způsobem vypořádaly, byla přijata novela č. 458/2016 Sb., která s účinností od 14.1.2017 znovu povinnou kodeterminaci zavedla. Ačkoli původní návrh novely obsahoval v podstatě shodnou úpravu s posledním zněním § 200 obchodního zákoníku, pozměňovacími návrhy došlo v návrhu k zásadním změnám. Zákonodárce nakonec do zákona o obchodních korporacích začlenil úpravu v podstatě ve stavu, jak byla v obchodním zákoníku před výše zmíněnými novelami.

⁵⁵ Důvodová zpráva k zákonu č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech [online]. [cit. 2020-06-12]. Dostupné z: www.beck-online.cz, zvláštní část, k § 453 až 462.

⁵⁶ Více k tomuto tématu např. SZMUDA, Jozef. Účast zaměstnanců na volbě členů dozorčí rady v akciové společnosti: (stále) nevyřešené otázky. Obchodněprávní revue [online]. Praha: C. H. Beck, 2016, (5), 143-147 [cit. 2020-06-07]. Dostupné z: www.beck-online.cz.

V původním znění novely bylo také navrženo, že se kodeterminace bude vztahovat i na správní radu v akciových společnostech s monistickým systémem.⁵⁷

Vzhledem k tomu, že se po přijetí novely č. 458/2016 Sb. objevily kromě dalších i téměř totožné interpretační problémy jako za účinnosti obchodního zákoníku, dočkala se úprava kodeterminace další novely. Ta se znovu inspiroje již vyzkoušeným zněním § 200 obchodního zákoníku v jeho posledním znění.

Novela č. 33/2020 Sb. je účinná od 1.1.2021 a ukládá akciovým společnostem s kodeterminovanou dozorčí radou, které přede dnem nabytí účinnosti novely uvedly ujednání stanov do souladu s § 448 ZOK ve znění zákona č. 458/2016 Sb., povinnost uvést své stanovy a volební řády do souladu s nově znějícím § 448 a § 448a ZOK do 5 let od své účinnosti. Obsah novely je podrobně rozepsán dále v této práci.

⁵⁷ Důvodová zpráva k zákonu č. 458/2016 Sb., kterým se mění zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech [online]. [cit. 2020-06-12]. Dostupné z: www.beck-online.cz, zvláštní část, k čl. II.

4. Obecně k české právní úpravě

Kodeterminace je upravena především v zákoně o obchodních korporacích, a to v § 448 a 448a ZOK, tedy v hlavě V, dílu 5, oddílu 3, pododdílu 2, jenž upravuje dozorčí radu akciové společnosti s dualistickou strukturou.

Co se týče dozorčích rad akciových společností s monistickou strukturou a společností s ručením omezeným, neobsahuje zákon o obchodních korporacích žádnou speciální úpravu ani odkaz na úpravu u akciových společností s dualistickým systémem. Zda si tyto společnosti v rámci platné úpravy mohou či nemohou upravit kodeterminaci alespoň dobrovolně je předmětem odborné diskuze. Více k tomuto tématu v kapitole 8. Kodeterminace v monistickém systému.

V souladu s § 448 odst. 2 ZOK podléhají povinné kodeterminaci akciové společnosti, které mají v první den účetního období, v němž má být do funkce ustanoven člen dozorčí rady, více než 500 zaměstnanců v pracovním poměru⁵⁸.

Pokud je tato podmínka splněna, volí zaměstnanci minimálně 1/3 členů dozorčí rady. Stanovy mohou určit i vyšší počet členů volených zaměstnanci, tento počet ale nikdy nesmí přesáhnout počet členů volených valnou hromadou. Odstavec dále umožňuje dobrovolnou kodeterminaci, pokud má akciová společnost s dualistickou strukturou i méně než 500 zaměstnanců.

Zajímavé je ustanovení § 448 odst. 1 ZOK, které obsahuje pravidlo, že pokud volí zaměstnanci 1/3 členů dozorčí rady, musí být celkový počet členů dozorčí rady dělitelný třemi.⁵⁹ V § 448 odst. 1 ZOK ve znění novely č. 458/2016 Sb. bylo původně pravidlo o dělitelnosti třemi navázáno na podmínku, že má společnost více než 500 zaměstnanců.

Z toho vyplývá, že pokud společnost zvolí vyšší zastoupení zaměstnanců než 1/3 z celkového počtu, nemusí být počet členů její dozorčí rady dělitelný třemi, a to ani

⁵⁸ Pokud je v následujících částech práce hovořeno o zaměstnancích, vždy se tím myslí zaměstnanci v pracovním poměru ke společnosti, ledaže v daném případě bude v textu uvedeno jinak.

⁵⁹ V odborných kruzích proběhla diskuze o tom, zda zákon počítá s možností dělitelnosti se zbytkem či beze zbytku, viz např. DVORÁK 2009 op. cit., s. 536 nebo ELIÁŠ, Karel in ELIÁŠ, Karel; BARTOŠÍKOVÁ, Miroslava; POKORNÁ, Jarmila a kol. Kurs obchodního práva: Právníky osoby jako podnikatelé. 5. vyd. Praha: C.H. Beck, 2005, s. 301. Dle důvodové zprávy k zákonu č. 90/2012 Sb., op. cit., zvláštní část, k § 453 až 462 musí být ale počet členů DR dělitelný třemi beze zbytku.

v případě, že má více než 500 zaměstnanců a kodeterminaci tak musí mít zavedenou povinně. Stejně tak v případě dobrovolné kodeterminace při počtu zaměstnanců nižším než 500.

Při úpravě stanov v souvislosti s kodeterminací a přípravě volebního řádu pro zaměstnanecké volby je nutné brát zřetel také na počet členů dozorčí rady, jež jsou v souladu s § 448b ZOK jmenováni akcionáři s vysílacími právy. V § 448b odst. 1 ZOK je zakotveno stejné pravidlo, které platí pro kodeterminaci, tedy že počet členů dozorčí rady jmenovaných akcionáři nesmí být vyšší než počet členů zvolených valnou hromadou. Tato úprava umožňuje, aby byla místa v dozorčí radě rozdělena na třetiny mezi členy volené valnou hromadou a zaměstnanci a jmenované akcionáři.

Kodeterminace není ale upravena jen v zákoně o obchodních korporacích. Stálým institutem je i v zákoně o státním podniku, ačkoli jde o do jisté míry odlišnou úpravu, než je obsažena v zákoně o obchodních korporacích. Dle § 13 zákona o státním podniku volí zaměstnanci podniku taktéž 1/3 dozorčí rady, ale pasivní volební právo nemají pouze zaměstnanci, nýbrž i externí odborníci a zástupci zaměstnanců podniku. Jde tak o širší úpravu oproti zákonu o obchodních korporacích. Zvlášť je kodeterminace upravena také v zákoně o akciové společnosti České dráhy, státní organizaci Správa železniční dopravní cest, kde je v § 15 stanoveno, že 1/3 členů dozorčí rady jmenuje vláda ze zaměstnanců státní organizace České dráhy na základě výsledků voleb.

5. Postavení zaměstnanců v dozorčí radě

Ohledně postavení zaměstnanců jako členů dozorčí rady neexistuje žádná zvláštní úprava, na zaměstnance se tedy budou uplatňovat ta samá pravidla jako na ostatní členy dozorčí rady. Zaměstnanci jsou plnohodnotnými členy dozorčí rady, mají stejná práva, povinnosti i odpovědnost jako členové volení valnou hromadou.⁶⁰ Stanovami se v tomto případě nelze od zákona odchýlit, povinnosti ani odpovědnost nelze zmírnit, práva lze pouze rozšířit. Postavení zaměstnanců je nicméně specifické v tom, že je zvolili ostatní zaměstnanci a nikoli valná hromada. Je zde tedy možnost, že budou tíhnout spíše k ochraně zájmů svých volitelů a nikoli akcionářů.

Je otázkou, zda je to dobře či špatně. Co vlastně od zaměstnanců v dozorčí radě očekáváme? Mají se stát řadovými členy dozorčí rady, kteří se budou od ostatních členů lišit pouze svou vnitřní motivací a přesvědčením, nebo by jim měl být přiznán jakýsi oficiální status „*vyslanců zaměstnanců*“?⁶¹

Aby mohla dozorčí rada řádně fungovat, musí mít všichni její členové na zřeteli stejný cíl. Zaměstnanci mají dle mého názoru představovat v dozorčí radě pouze jakýsi bonus, interní výhodu dozorčí rady a potažmo společnosti. Mají do fungování dozorčí rady vnášet znalosti a know-how, které nemá žádný jiný člen,⁶² a tím přinášet benefity především společnosti. Ta je následně zúžitkuje i ve prospěch zaměstnanců.⁶³ Zaměstnanci nemají dle mého názoru být „*vyslanci*“⁶⁴ svých kolegů, nemají v dozorčí radě zastupovat jejich zájmy. Tento závěr koresponduje i s platnou právní úpravou. Jak již bylo řešeno výše, na zaměstnance se vztahují stejná pravidla jako na běžného člena dozorčí rady. Pokud by se choval zákonem nepředvídaným způsobem, porušoval by své povinnosti člena voleného orgánu a nesl by za to odpovědnost.

⁶⁰ ELIÁŠ, Karel in ELIÁŠ, POKORNÁ, BARTOŠÍKOVÁ op. cit., s. 303.

⁶¹ POKORNÁ, Jarmila in POKORNÁ, Jarmila; KOVAŘÍK, Zdeněk; ČÁP Zdeněk a kol. Obchodní zákoník: komentář I. díl. Praha: Wolters Kluwer, 2009, s. 966.

⁶² Obdobně DĚDIČ a kol. 2002 op. cit., s. 2470 a s. 2480.

⁶³ Opačně např. SZMUDA op. cit.

⁶⁴ POKORNÁ, Jarmila in POKORNÁ, KOVAŘÍK, ČÁP a kol. op. cit., s. 966.

Postavením zaměstnanců v dozorčí radě se zabývá i Kodex správy a řízení.⁶⁵ V souladu se čl. 6.3.1. musí mít všichni členové dozorčí rady stejné povinnosti a odpovědnost. Dle čl. 6.3.2. by měla společnost mít nastaveny mechanismy, které umožní nezávislost zaměstnanců na vedení společnosti. Tento článek se dle mého názoru promítne především do úpravy přípravy a organizace voleb, viz kapitoly 6.1.2 a 6.1.3.

Z výše uvedeného vyplývá, že při výkonu funkce nelze rozlišovat mezi členy volenými valnou hromadou a zaměstnanci. Je nutné zdůraznit, že tento závěr platí pouze pro rozlišování na základě nelegitimních, popř. diskriminačních důvodů, tzn. pro případy, kdy společnost bude oprávnění či povinnosti členů dozorčí rady rozšiřovat či zužovat pouze na základě toho, zda se jedná či nejedná o členy zvolené zaměstnanci. Rozhodně to ale neznamená, že by všichni členové dozorčí rady museli mít naprosto stejné podmínky výkonu funkce. Pokud existuje relevantní legitimní důvod pro to, aby jeden z členů např. vydělával více či měl kratší funkční období, je takové rozlišování v pořádku.

Účelem následujícího výkladu není podat vyčerpávající přehled všech práv a povinností zaměstnanců jako členů volených orgánů společnosti. Jak již bylo uvedeno výše, žádná zvláštní úprava přímo pro zástupce zaměstnanců neexistuje a na zástupce zaměstnanců je nutno hledět stejně jako na jiné členy dozorčí rady. Chci se tedy pouze stručně zaměřit na práva a povinnosti členů dozorčí rady, které mi při účasti zaměstnanců v dozorčí radě přišly nejvíce problematické a sporné.

5.1. Povinnosti zaměstnanců v dozorčí radě

Nejvýznamnější zastřešující povinností všech členů volených orgánů je povinnost vykonávat funkci s péčí řádného hospodáře. Zákonnou úpravu této povinnosti najdeme v § 159 OZ a § 51 ZOK. Součástí povinnosti vykonávat funkci s péčí řádného hospodáře je v souladu s § 159 OZ i povinnost loajality a dále povinnost mlčenlivosti, na které se v této podkapitole zaměřím.

Všichni členové volených orgánů mají povinnost nadřazovat zájmy společnosti nad své vlastní zájmy a zájmy třetích osob. To platí i v případě členů dozorčí rady

⁶⁵ Kodex správy a řízení společností ČR (2018) [online]. Praha: Czech Institute of Directors (CIOD), 2018 [cit. 2020-06-19]. Dostupné z: <https://www.mfcr.cz/cs/o-ministerstvu/odborne-studie-a-vyzkumy/2019/kodex-spravy-a-rizeni-spolecnosti-cr-201-34812>.

nevolených valnou hromadou, kteří nesmí nikoho při výkonu své funkce zvýhodňovat, a to ani ty osoby, které jej do funkce zvolili. Na tomto místě bych chtěla znovu upozornit, že i přes to, že v této práci používám spojení „zástupci zaměstnanců v dozorčí radě“, ve skutečnosti se o zástupce zaměstnanců v pravém slova smyslu nejedná, loajalita těchto zástupců by měla náležet v první řadě společnosti.⁶⁶

Zástupci zaměstnanců se budou při výkonu funkce často dostávat do střetu zájmů, neboť mají v určitých otázkách kvůli své druhé roli zaměstnanců přirozeně jiné zájmy než společnost.⁶⁷ Tento problém se považuje za jednu z největších nevýhod kodeterminace.⁶⁸ Střet zájmů zaměstnanců může totiž vést k narušení profesionální práce dozorčí rady, která nebude jako celek jednat v nejlepším zájmu společnosti.⁶⁹

Tato nevýhoda kodeterminace se zřejmě nedá zcela odstranit, pouze do jisté míry omezit. Zákonodárce se mohl inspirovat např. ve Švédsku, kde jsou zástupci zaměstnanců vyloučeni z projednávání věcí, které se nějakým způsobem přímo dotýkají zaměstnanců.⁷⁰ V rámci platné úpravy přichází v úvahu využití nástrojů, které obecně zmírňují problém zástupce-zastoupený (*the Principal-Agent Problem*).⁷¹ Skrz tyto nástroje se sblíží zájmy členů dozorčí rady se zájmy akcionářů, a to např. navázáním jejich odměny na úspěchy společnosti.⁷² Existence takových nástrojů je presumována i Kodexem správy a řízení v čl. 6.3.3.

S povinností loajality souvisí i otázka mlčenlivosti. Žádný z členů dozorčí rady nesmí vynášet informace mimo dozorčí radu, a to bez ohledu na to, zda má či nemá uzavřenou smlouvu o výkonu funkce. Zástupci zaměstnanců nemají v tomto ohledu žádnou výjimku, nemohou tedy s ostatními zaměstnanci projednávat program zasedání dozorčí rady.

Povinnost mlčenlivosti je ale potřeba odlišovat od informování ostatních zaměstnanců o činnosti zástupců v dozorčí radě. Zakotvení této povinnosti informovat je doporučováno i v čl. 6.3.2. Kodexu správy a řízení. Vzhledem k tomu, že zástupci

⁶⁶ POKORNÁ, Jarmila in POKORNÁ, KOVAŘÍK, ČÁP a kol. op. cit., s. 966.

⁶⁷ SAENGER op. cit., s. 164.

⁶⁸ Tamtéž.

⁶⁹ Tamtéž.

⁷⁰ SCHUBERT op. cit., s. 444. Toto řešení ale není dle mého názoru také úplně optimální.

⁷¹ SAENGER op. cit., s. 175.

⁷² Tamtéž.

zaměstnanců jsou odpovědní zaměstnancům, kteří jediní mají právo je zase odvolat, musí být ve společnosti nastaveny mechanismy, skrz které mohou zaměstnanci své zástupce kontrolovat. Dle mého názoru by se tato povinnost zástupců mohla objevit i ve volebním řádu připravovaném představenstvem.

5.2. Práva zaměstnanců v dozorčí radě

Co se týče práv členů dozorčí rady, chtěla bych zde vyzdvihnout především právo na informace a právo na odměnu.

Vzhledem ke všemu výše uvedenému je zřejmé, že zaměstnanci musí mít stejný přístup ke všem informacím jako ostatní členové dozorčí rady a tento přístup jim nelze odírat. Pokud mají všichni členové dozorčí rady nést stejnou odpovědnost za jimi vykonávanou funkci, musí mít také všichni stejné informace. Bez informací nelze funkci s péčí řádného hospodáře vykonávat. To potvrzují i Principy OECD pro správu a řízení podniků,⁷³ které v části IV., písm. D uvádějí, že *stakeholderi*, kteří se účastní správy a řízení společnosti by měli mít přístup k relevantním, dostatečným a spolehlivým informacím, a to včas a na pravidelné bázi. Zaměstnancům v dozorčí radě tedy nelze žádné informace odírat, a to ani ty, které se jich jako zaměstnanců společnosti bezprostředně týkají.

Právo na odměnu je upraveno v souvislosti se smlouvou o výkonu funkce v § 59 ZOK. V souladu s § 59 odst. 3 ZOK platí, že pokud se odměna nesjedná ve smlouvě o výkonu funkce, je výkon funkce bezplatný. Jestliže ale smlouva nebude uzavřena z důvodů překážek na straně společnosti dle § 59 odst. 4 ZOK, náleží členovi voleného orgánu odměna obvyklá za obdobnou činnost v době vzniku funkce. Zaměstnanci v dozorčí radě tedy nemají na odměnu za výkon funkce právo bez dalšího. Zda bude výkon funkce za úplatu či nikoli záleží na dohodě se společností. Pouze v případě, že společnost i bezdůvodně odmítne uzavřít se členem voleného orgánu smlouvu o výkonu funkce, náleží zástupci zaměstnanců odměna. Jak již ale bylo vysvětleno výše v souvislosti se střetem zájmů, je vhodné zástupcům zaměstnanců odměnu za výkon funkce poskytnout.

⁷³ Země G20/OECD Principy správy a řízení společností [online]. OECD Publishing, 2017 [cit. 2020-06-19]. Dostupné z: <https://www.oecd.org/publications/zeme-g20-oecd-principy-spravy-a-rizeni-spolocnosti-9789264274075-cs.htm>.

5.3. Odpovědnost zaměstnanců v dozorčí radě

S právy a povinnostmi členů dozorčí rady souvisí také jejich odpovědnost. I v této oblasti jsou si všichni členové rovni. Rozsah odpovědnosti je vymezen samotnou působností dozorčí rady, která závisí především na úpravě ve stanovách.

Zákon umožňuje vytvoření silné i slabé dozorčí rady. Stanovami lze nad rámec zákonné působnosti udělit dozorčí radě i působnost volit členy představenstva, popř. mohou stanovy také určit právní jednání představenstva, ke kterým musí dát dozorčí rada předem souhlas. Nejdůležitějším a základním úkolem dozorčí rady je však kontrola představenstva, a to jak po formální, tak věcné stránce. Dozorčí rada dohlíží na dodržování právních norem a vnitřních předpisů, ale i na hospodářské dopady postupu představenstva a dodržování péče řádného hospodáře jeho členy. K tomu má nástroje svěřené jí zákonem o obchodních korporacích, např. § 447 odst. 1 ZOK dává dozorčí radě pravomoc nahlížet do všech dokladů a záznamů týkajících se činnosti společnosti. Zde je nutno zdůraznit, že tato pravomoc je dána dozorčí radě jako celku a v souladu s § 447 odst. 2 ZOK její členové mohou využít pouze na základě rozhodnutí dozorčí rady.

Se zřetelem k zaměstnanecké participaci je potřeba zmínit možnost rozdělení působnosti dle oborů mezi jednotlivé členy dozorčí rady v souladu s § 156 odst. 2 OZ. Pokud by došlo k této horizontální delegaci působnosti, má každý z členů dozorčí rady dva úkoly: za prvé zajišťovat jemu svěřenou působnost dozorčí rady a za druhé kontrolovat ostatní členy dozorčí rady při jejich činnosti.⁷⁴ I při rozdělení působnosti mají ostatní členové povinnost dohlížet, jakým způsobem pověřeni členové spravují záležitosti společnosti. Jestliže některý z pověřených členů poruší své povinnosti, bude za to odpovědný. Ostatní členové dozorčí rady musí prokázat, že nezanedbali svou povinnost dohledu. Pokud se jim to podaří, za vzniklou škodu neodpovídají.⁷⁵

Tímto způsobem by se dala do jisté míry omezit odpovědnost některých členů dozorčí rady. Členové, kterým nebyla působnost přidělena, vykonávají pouze dohled,

⁷⁴ JOSKOVÁ, Lucie. Rozdělení působnosti v rámci kolektivního orgánu a jeho dopad na odpovědnost. Bulletin advokacie [online]. Praha: Česká advokátní komora, 2014, (7-8), 46-50 [cit. 2020-03-30]. Dostupné z: www.beck-online.cz.

⁷⁵ Tamtéž.

u kterého se předpokládá menší náročnost. Činnosti, které budou vyžadovat vysokou odbornost, tak mohou být svěřeny jiným členům dozorčí rady než zástupcům zaměstnanců.

Tímto způsobem by se dodržela všechna pravidla nepřipouštějící bezdůvodné rozlišování mezi jednotlivými členy a zároveň by se zajistila vysoká odbornost při řešení úkolů, jež ji vyžadují. O rozdělení působnosti pak může rozhodnout přímo valná hromada ve stanovách nebo i sám dotčený orgán.⁷⁶

⁷⁶ Tamtéž nebo také ČECH, Petr a ŠUK, Petr. Právo obchodních společností: v praxi a pro praxi (nejen soudní). Praha: Polygon, 2016, s. 112.

6. Vznik funkce zaměstnance v dozorčí radě

Funkce člena dozorčí rady obecně vzniká volbou, popř. jmenováním, pokud společnost vydá akcie, s nimiž je spojeno právo jmenovat člena dozorčí rady. Ve stanovách je možné upravit kooptaci a náhradnictví. V určitých případech může jmenovat členy dozorčí rady soud. Dále se budu zabývat pouze způsoby a vybranými aspekty vzniku funkce, jenž se v případě zástupců zaměstnanců liší od úpravy obecné.

6.1. Volba

Volba je základní způsob, jakým funkce zástupce zaměstnanců v dozorčí radě vzniká. Je upravena v § 448 odst. 2 a v § 448a ZOK.

V § 448 odst. 2 ZOK je mimo jiné určen rozhodný okamžik, od kterého má společnost povinnost organizovat volby zaměstnanců do dozorčí rady. Dle tohoto ustanovení volí zaměstnanci v pracovním poměru 1/3 dozorčí rady, pokud má společnost v první den účetního období, v němž má být do funkce ustanoven člen dozorčí rady, více než 500 zaměstnanců. Nestačí tedy splnit pouze podmínku určitého počtu zaměstnanců k prvnímu dni účetního období. Zároveň musí být splněna i druhá podmínka, a to, že v daném účetním období vyvstane potřeba zvolit nového člena dozorčí rady, neboť funkce některého z dosavadních členů zanikne. Z toho vyplývá, že ne všechny společnosti, které mají více než 500 zaměstnanců musí mít v dozorčí radě zaměstnance zastoupeny. Záleží také, kdy skončí funkční období původním členům.

V § 448a ZOK je upraveno aktivní a pasivní volební právo, možnost nepřímé volby, pravidla pro napadení volby či odvolání pro neplatnost a také základní atributy volby a odvolání zástupců zaměstnanců, včetně působnosti představenstva přijmout volební řád a zorganizovat volby.

6.1.1. Aktivní a pasivní volební právo

Aktivní volební právo je upraveno v § 448a odst. 1 ZOK. Volit svého zástupce do dozorčí rady mohou pouze zaměstnanci v pracovním poměru ke společnosti, a to bez ohledu na délku pracovní doby. Pro posouzení, zda zaměstnanec má aktivní i pasivní volební

právo nezáleží na tom, zda čerpá placené či neplacené pracovní volno.⁷⁷ Naopak zaměstnanci pracující na základě dohod o pracích mimo pracovní poměr právo volit své zástupce nemají.

Aktivní volební právo nelze dle mého názoru nijak více omezovat, a to ani stanovami nebo volebním řádem. Nelze tedy např. stanovit, že aktivní volební právo nemají zaměstnanci pracující na zkrácený úvazek, popř. zaměstnanci, kteří jsou ve výpovědní době.

Pasivní volební právo je upraveno v § 448a odst. 3 ZOK, zároveň ale i pro členy volené zaměstnanci platí obecná úprava předpokladů pro výkon funkce ve voleném orgánu. Tu nalezneme především v § 152 OZ a § 46 ZOK.

V souladu s obecnou úpravou musí být každý člen dozorčí rady plně svéprávný a bezúhonný ve smyslu zákona o živnostenském podnikání a zároveň u něj nesmí existovat překážka provozování živnosti.⁷⁸ V § 448 odst. 4 ZOK je dále zakotven zákaz kumulace funkcí člena dozorčí rady a člena představenstva, popř. jiné osoby oprávněné jednat za společnost podle zápisu v obchodním rejstříku.

V § 448a odst. 3 ZOK je navíc stanovena ještě jedna zvláštní zákonná podmínka, kterou musí zástupce zaměstnanců v dozorčí radě splňovat.⁷⁹ Členem dozorčí rady voleným zaměstnanci může být pouze zaměstnanec, který je v pracovním poměru ke společnosti. Stanovy mohou upravit výjimku pouze pro zaměstnance, kteří v době výkonu funkce odešli do důchodu. V takovém případě by jim funkce skončením pracovního poměru nezanikla. Ustanovení je celé kogentní, neboť jeho poslední část uvádí, že odchýlné ujednání stanov nemá právní účinky.

Z výše uvedeného vyplývá, že až na výše popsanou výjimku musí pracovní poměr zástupce zaměstnanců v dozorčí radě trvat po celou dobu výkonu jeho funkce. Tento

⁷⁷ DĚDIČ a kol. 2002 op. cit., s. 2462. Obdobně také POKORNÁ, Jarmila in FALDYNA, František a kol. Obchodní zákoník s komentářem: I. díl. Praha: CODEX, 2000, s. 501.

⁷⁸ Pro podrobnosti k tomuto tématu viz ŠTENGLOVÁ, Ivana. Podmínky způsobilosti k výkonu funkce člena statutárního orgánu obchodní korporace. Sborník Karlovarské právnické dny [online]. Praha: Leges, 2013, (21), 45-55 [cit. 2020-06-13]. Dostupné z: www.beck-online.cz.

⁷⁹ Dle přechodných ustanovení novely č. 33/2020 Sb., konkrétně dle čl. II odst. 13 se tato podmínka nevztahuje na člena dozorčí rady akciové společnosti voleného zaměstnanci, který byl do funkce zvolen před dnem nabytí účinnosti novely.

závěr potvrzuje i důvodová zpráva k novele č. 33/2020 Sb.⁸⁰ K této problematice více v kapitole 7.3.

Lze tedy shrnout, že pasivní volební právo mají pouze zaměstnanci společnosti. Nikoho, kdo není se společností v pracovním poměru, do dozorčí rady zvolit nelze. Otázkou je, zda toto zákonem vymezené pasivní volební právo zaměstnanců může dále omezovat sama společnost. Omezení lze teoreticky dosáhnout dvěma způsoby, a to (i) nepřímo nastavením kvalifikačních standardů pro všechny členy dozorčí rady nebo (ii) přímo omezením pasivního volebního práva zaměstnanců.

Nastavení kvalifikačních standardů pro všechny členy volených orgánů je jedním z aspektů dobré správy společnosti. Členové volených orgánů by měli mít určité kvality, např. odbornost, zkušenosti či vzdělání, a to nejen v době, kdy jsou voleni, ale i v průběhu jejich funkčního období.⁸¹ Tím se zajistí vysoká odbornost a dobrá funkčnost dozorčí rady. Právě kodeterminace ale budí obavy, že skrz účast zaměstnanců v dozorčí radě dojde ke snížení celkové odbornosti tohoto orgánu.⁸² Na tomto místě je nutné zdůraznit, že u zaměstnanců je důležitá především jejich zkušenost s fungováním společnosti zevnitř, mají o společnosti informace, které jsou svým způsobem unikátní,⁸³ a právě v tom spočívá jejich přínos. Přesto lze pochopit, že společnost bude chtít v dozorčí radě např. pouze členy, kteří dosáhli alespoň středoškolského vzdělání.

Nastavování těchto standardů pro členství v dozorčí radě je možné, musí ale platit pro všechny členy stejně a musí být založeno na legitimních a nediskriminačních důvodech.⁸⁴ Půjde tak např. právě o otázky vzdělání, praxe či minimálního věku. Pokud ale společnost podléhá povinné kodeterminaci, je potřeba vzít v úvahu také to, jak moc dané pravidlo zmenší počet potenciálních kandidátů z řad zaměstnanců. Jestliže by z 500 zaměstnanců po přijetí daného pravidla mohlo kandidovat pouze 10 z nich, nebude toto pravidlo dle mého názoru obhajitelné.

⁸⁰ Důvodová zpráva k zákonu č. 33/2020 Sb. op. cit., zvláštní část, bod 498, k § 448a.

⁸¹ Viz např. čl. 3.5 Kodexu správy a řízení společností.

⁸² Např. pozměňovací návrh Marka Bendy k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech ve znění zákona č. 458/2016 Sb. op. cit.

⁸³ JUNGSMANN op. cit., s. 469.

⁸⁴ DVORÁK, Tomáš. Participace zaměstnanců některých akciových společností po novelizaci zákona o obchodních korporacích provedené zákonem č. 458/2016 Sb. aneb participace zaměstnanců opět na scéně. *Obchodní právo*. 2018, 246-254, s. 249.

Druhou možností je omezit pasivní volební právo zaměstnanců přímo. Společnost tak dle mého názoru může učinit pouze stanovami. Pokud bychom uznali, že pasivní volební právo lze omezit i ve volebním řádu, dali bychom představenstvu přímou možnost, jak ovlivnit složení dozorčí rady, tedy orgánu, který představenstvo kontroluje. I v tomto případě je nutné zvážit, zda není omezení diskriminační či účelové,⁸⁵ a také do jaké míry ovlivní počet potenciálních kandidátů. Dle mého názoru je možné, aby si tímto postupem společnost určila, že pasivní volební právo mají pouze zaměstnanci, kteří jsou ve společnosti alespoň po určitou dobu⁸⁶ nebo že zaměstnanci ve výpovědní době pasivní volební právo vůbec nemají.⁸⁷

6.1.2. Volební řád

Volební řád je základní dokument, kterým jsou upraveny volby zástupců zaměstnanců. Dle § 448a odst. 6 ZOK má představenstvo povinnost připravit a přijmout volební řád, a to po projednání s odborovou organizací a radou zaměstnanců, působí-li ve společnosti.

Zákon nestanovuje, jakým způsobem by mělo představenstvo volební řád projednat, lze tedy např. pouze informovat odborovou organizaci o připravovaných návrzích a stanovit jí lhůtu na vyjádření, nebo může představenstvo s odbory na přípravě dokumentu velmi úzce spolupracovat. Pokud představenstvo tento zákonný postup nedodrží, zřejmě to ale nebude mít bez dalšího žádný vliv na platnost samotného volebního řádu⁸⁸ ani voleb,⁸⁹ neboť zákon nic takového nepředpokládá. Dle mého názoru by ale bylo možné označit takový postup jako nezákonný a napadnout jej skrz § 448a odst. 8 ZOK poté, co dle takového volebního řádu proběhnou volby.⁹⁰ Zákonem není vyžadováno ani

⁸⁵ DVOŘÁK 2018 op. cit., s. 249.

⁸⁶ LINASET, a.s. Volební řád pro volbu (a odvolávání) člena dozorčí rady zaměstnanci společnosti Linaset, a.s. [online]. 2019. [cit. 2020-06-07]. Dostupné z: http://www.linaset.cz/editor/filestore/File/Dokumenty/Linaset_DR_volebni_rad_20190704.pdf. Čl. III., odst. 3, písm. c).

⁸⁷ LINASET, a.s. op. cit., čl. III., odst. 3, písm. c).

⁸⁸ DĚDIČ a kol. 2002 op. cit., s. 2483.

⁸⁹ Obdobně např. DĚDIČ a kol. 2002 op. cit., s. 2485 nebo KŘÍŽ, Radim in DĚDIČ, Jan; ŠTENGLOVÁ, Ivana; KŘÍŽ, Radim a ČECH, Petr. *Akciové společnosti. 7., přeprac. vyd.* Praha: C.H. Beck, 2012, s. 474. Naopak POKORNÁ Jarmila in KOBLIHA, Ivan a kol. *Obchodní zákoník: úplný text zákona s komentářem podle stavu k 1.4.2006.* Praha: Linde Praha, 2006, s. 633. Dle Pokorné neprojednání učiní volební řád a volby neplatnými.

⁹⁰ Otázkou je ale závažnost dopadu takového postupu do práv zaměstnance, viz kapitola 6.1.4.

nutně souhlasné stanovisko odborové organizace či rady zaměstnanců, pokud by se k volebnímu řádu vyjádřili negativně, taktéž to nebude mít vliv na jeho platnost.⁹¹

Vzhledem k tomu, že se jedná o dokument, který bude sloužit kromě společnosti také všem zaměstnancům, je dle mého názoru vhodné v něm přehledně upravit co nejvíce z problematiky související s funkcí zaměstnanců v dozorčí radě. Tím se zvýší i právní jistota potenciálních kandidátů, protože budou přesně vědět, jaké jsou podmínky funkce, o kterou se budou ucházet. Pokud budou zaměstnanci vědět, co očekávat, mohl by se zvýšit také jejich zájem kandidovat.

Některé záležitosti týkající se zaměstnanců je nicméně nutné upravit přímo ve stanovách. V takovém případě je obecně vhodnější ve volebním řádu pouze na stanovy odkázat. Představenstvo si tak ušetří práci, protože nebude muset při případné změně stanov měnit i volební řád. V případě rozporu stanov a volebního řádu budou mít vždy přednost stanovy společnosti.

Ve stanovách by měly být určeny především ty záležitosti, o kterých by principiálně nemělo rozhodovat představenstvo. Půjde tak o oblasti, skrz které by mohlo představenstvo ovlivnit složení dozorčí rady jako svého kontrolního orgánu. Přímo ve stanovách by tak měla být uvedena např. délka funkčního období, možnost opětovné volby a kooptace či omezení pasivního volebního práva.

6.1.3. Průběh voleb a volební řád

Vlastní průběh voleb není zákonem o obchodních korporacích upraven, zákon pouze stanovuje, že působnost organizovat volby zaměstnanců do dozorčí rady náleží představenstvu. To musí organizaci projednat s odborovou organizací a radou zaměstnanců, působí-li ve společnosti, a volby zorganizovat tak, aby se jich mohl účastnit co nejvyšší počet voličů. Vzhledem k absenci další úpravy v zákoně je vhodné přijmout podrobnou úpravu ve volebním řádu.

Níže se pokusím popsat, jak by volby zaměstnanců do dozorčí rady měly ideálně probíhat a zároveň navrhuji způsob, jak jednotlivé postupy upravit ve volebním řádu. Při tvorbě této kapitoly jsem se inspirovala především volebními řádami společností Tesco

⁹¹ POKORNÁ, Jarmila in KOBLIHA a kol. op. cit., s. 633.

Stores ČR a.s.⁹², LINASET, a.s.⁹³, UNI HOBBY, a.s.⁹⁴, Trelleborg Bohemia, a.s.⁹⁵ a Krajská zdravotní a.s.⁹⁶

Průběh voleb můžeme rozdělit do několika fází. První fází je vyhlášení voleb. Následuje druhá fáze, ve které mohou oprávněné osoby podávat návrhy na kandidáty a společnost se připravuje na faktický průběh hlasování. Je potřeba přijímat kandidátní listiny, připravit seznam kandidátů, seznam voličů, vytisknout hlasovací lístky, zajistit volební místnosti. V tomto období probíhá také volební kampaň. Třetí fází je vyhodnocení voleb, sečtení hlasů a určení vítězného kandidáta. Poslední fakultativní fází je napadení výsledku voleb, popř. vyřešení sporů, které vzniknou v jejich průběhu. Pro každou z těchto fází je potřeba stanovit příslušné termíny, odpovědné osoby a vhodné postupy.

Zastřešujícím odpovědným orgánem je dle § 448a odst. 7 ZOK představenstvo. To ale může svou působnost delegovat v souladu s § 156 odst. 2 OZ horizontálně na některého ze svých členů, popř. ji může přenést i vertikálně na jinou vhodnou osobu, např. zaměstnance. Dle mého názoru je zde vhodná vertikální delegace, a to na speciálně zřízený orgán, tzv. volební komisi. Volební komise je orgán s dočasnou působností pouze po dobu voleb, ustanovena je současně s vyhlášením voleb a její funkční období skončí po vyřízení veškeré agendy související s volbami.⁹⁷

Složení volební komise záleží na uvážení představenstva. Může být celá tvořena zaměstnanci společnosti,⁹⁸ nebo v ní může být zastoupen jeden z členů představenstva,

⁹² Tesco Stores ČR a.s. Volební řád pro volbu a odvolání členů dozorčí rady zaměstnanci [online]. 2018 [cit. 2020-06-12]. Dostupné z: <https://d2io1s13lhj42h.cloudfront.net/wp-content/uploads/sites/4/2018/09/06092734/election-rules-sb-cz-20181.pdf>.

⁹³ LINASET, a.s. op. cit.

⁹⁴ UNI HOBBY, a.s. Volební řád pro volbu a odvolávání členů dozorčí rady volených zaměstnanci společnosti UNI HOBBY, a.s. [online]. 2019 [cit. 2020-06-12]. Dostupné z: <https://www.unihobby.cz/media/docs/VOLEBNI-RAD-PRO-VOLBU-A-ODVOLANI-CLENU-DOZORCI-RADY-VOLENYCH-ZAMESTNANCI-SPOLECNOSTI-UNI-HOBBY.pdf>.

⁹⁵ Trelleborg Bohemia, a.s. Volební řád pro volbu členů dozorčí rady volených zaměstnanci společnosti [online]. 2018. [cit. 2020-06-07]. Dostupné z: <https://www.rubena.eu/underwood/download/files/volebni-rad-dozorci-rada-trelleborg-bohemia.pdf>.

⁹⁶ Krajská zdravotní, a.s. Volební řád pro volbu a odvolávání členů dozorčí rady společnosti Krajská zdravotní, a.s., zaměstnanci společnosti [online]. 2018 [cit. 2020-06-12]. Dostupné z: http://www.nemocniceusteckehokraje.cz/Data/Files/9e765890-61a0-405a-83a8-e90d307334b3-kz01_sm0008-volebni-rad-pro-volbu-a-odvolavani-clenu-dozorci-rady-kz-7.pdf?download=true.

⁹⁷ LINASET, a.s. op. cit., čl. IV., odst. 5.

⁹⁸ Trelleborg Bohemia, a.s. op. cit., čl. III, odst. 3.

právník společnosti či externí odborník.⁹⁹ Počet členů se bude lišit dle velikosti společnosti. Pokud má společnost větší množství provozoven, je pro snadnější koordinaci dobré vytvořit ústřední volební komisi a místní volební komise.¹⁰⁰ Ty by se neustanovovaly jmenovitě, volební řád by mohl stanovit, že členem je vždy vedoucí provozovny a dva další členové, které vedoucí provozovny vybere. Ústřední volební komise by pak pouze koordinovala činnost místních komisí.

Za ideální řešení považují rozdělení působnosti v oblasti voleb mezi představenstvo a volební komisi, a to tak, že představenstvo si ponechá pravomoc volby vyhlásit a jmenovat členy volební komise a vše ostatní bude v působnosti volební komise.

V souladu s tímto navrhovaným řešením má působnost vyhlásit volby zaměstnanců do dozorčí rady představenstvo. Volební řád by měl stanovit, co musí toto vyhlášení obsahovat. Za minimální náležitosti lze považovat především určení počtu volených zástupců, popřípadě počtu volených náhradníků,¹⁰¹ dále stanovení, na jaké volební období jsou zástupci voleni,¹⁰² konkrétního termínu voleb, místa konání voleb, konkrétního termínu pro odevzdání kandidátních listin, jmenování jednotlivých členů a předsedy volební komise a také stanovení počtu zaměstnanců v pracovním poměru ke společnosti.

Při stanovování výše uvedených termínů a místa konání je představenstvo vázáno obecnými termíny, které budou určeny ve volebním řádu.

Co se týče termínu konání voleb, dle § 453 odst. 1 ZOK má příslušný orgán 2 měsíce od skončení funkce dosavadního člena na doplnění dozorčí rady.¹⁰³ Tato lhůta je krátká a je tedy potřeba jednat velmi rychle. Představenstvo musí volby vyhlásit bez zbytečného odkladu poté, co se dozví, že funkce zástupce zaměstnance zanikla nebo že zanikne, a to v termínu, aby byl nový člen zvolen před uplynutím zákonné lhůty. Volební

⁹⁹ UNI HOBBY, a.s. op. cit., čl. V, odst. 2.

¹⁰⁰ Tesco Stores ČR a.s. op. cit., čl. IV, odst. 2 a čl. V, odst. 4.

¹⁰¹ Jak vysvětluji v kapitole 6.3., je pro společnost ekonomicky výhodné, pokud v rámci jedné voleb zvolí zaměstnanci své zástupce a zároveň i jejich náhradníky. Předjede se tak nákladům na další volby, pokud by funkce zástupce zaměstnanců skončila předčasně. Pokud by se společnost vydala touto cestou, musela by úprava být obsažena ve stanovách. V rámci volebního řádu by pak bylo nutné specifikovat, kolik náhradníků bude voleno a kdo se jimi stane a v jakém pořadí.

¹⁰² Tj. kdy začne a skončí jejich funkční období. V případě, že zvolený zaměstnanec bude nahrazovat stávajícího člena, je vhodné sladit vznik a zánik funkcí těchto dvou členů.

¹⁰³ K aplikaci § 453 ZOK na zástupce zaměstnanců v dozorčí radě více v kapitole 6.4.

řád by měl tyto zákonem dané lhůty respektovat a stanovit, že volby se musí konat minimálně 60 a maximálně např. 90 dnů po jejich vyhlášení.

Termín odevzdání kandidátních listin souvisí s termínem konání voleb a závisí mimo jiné také na velikosti společnosti. Musí být stanoven tak, aby volební komise stihla uzavřít seznam kandidátů a natisknout hlasovací lístky s tímto seznamem. Zaměstnanci také musí mít dostatek času se s finálními kandidáty seznámit. Optimální je tedy uzavřít podávání kandidátních listin 7 až 5 dní před prvním dnem konání voleb.

Po vyhlášení voleb nastává druhá fáze, ve které mohou oprávněné osoby podávat kandidátní listiny. V souladu s § 448a odst. 4 ZOK může návrh na volbu člena voleného zaměstnanci podat představenstvo, odborová organizace nebo rada zaměstnanců nebo společně alespoň 10 % zaměstnanců. Volební řád zřejmě může tento výčet rozšířit, dle mého názoru ale pouze ve prospěch zaměstnanců, nelze tak např. vyloučit odborovou organizaci či zvýšit počet zaměstnanců potřebných pro podání návrhu.

Pasivní volební právo je upraveno v § 448a odst. 3 ZOK. Vzhledem k pravidlu, že funkce zaniká také skončením pracovního poměru, lze dle mého názoru ve stanovách specifikovat, že pasivní volební právo nemají zaměstnanci, kteří jsou ve výpovědní době.¹⁰⁴

Vyhlášením voleb začne zároveň i období volební kampaně. Volební řád může upravit základní pravidla této kampaně, např. vymezí v provozovně plochu pro prezentaci kandidátů či umožní kandidátům prezentaci ve společnosti jiným obvyklým způsobem.

Administraci kandidátních listin by měl volební řád ideálně svěřit volební komisi. Ta má povinnost všechny návrhy přijmout a zkontrolovat, zda splňují dané náležitosti. V kandidátní listině musí být uvedeno minimálně jméno a příjmení zaměstnance a jeho pracovní pozice. Praktické pro hladký průběh voleb je stanovit povinnost přiložit ke kandidátní listině čestné prohlášení kandidáta, že splňuje podmínky výkonu funkce člena voleného orgánu, že souhlasí se svým potenciálním zvolením do funkce, a že v případě

¹⁰⁴ LINASET, a.s. op. cit., čl. III., odst. 3, písm. b) a kapitola 6.1.1.

zvolení souhlasí se zápisem jeho údajů do obchodního rejstříku.¹⁰⁵ V případě, že návrh podává skupina zaměstnanců, je nutné přiložit i petici s příslušným počtem podpisů.

Vzhledem k procentuálnímu určení počtu vyžadovaných podpisů zaměstnanců pro návrh kandidáta je nutné určit rozhodný den pro tento výpočet.¹⁰⁶ Dle mého názoru by měl rozhodovat počet zaměstnanců ke dni vyhlášení voleb. V takovém případě může být stanovení celkového počtu zaměstnanců uvedeno již v rozhodnutí představenstva o vyhlášení voleb, jak je uvedeno výše.

V souvislosti s kandidátními listinami by se měl volební řád také vypořádat s neúplnými či nesprávnými návrhy. Volební komise může mít povinnost upozornit na nedostatek a určit lhůtu k doplnění, nebo se takovým návrhem nemusí vůbec dále zabývat.

Jakmile uplyne lhůta k podávání návrhů, vytvoří volební komise finální seznam kandidátů. Ve volebním řádu je potřeba nastavit, do kdy a jakým způsobem musí být nejpозději seznam zpřístupněn zaměstnancům.

Poté již následují samotné volby. Ty se musí konat tak, aby se jich mohlo zúčastnit co nejvíce zaměstnanců, tzn. je optimální, aby mohli zaměstnanci hlasovat během více dnů, a to především, pokud je provoz rozdělen na směny.¹⁰⁷

Dle § 448a odst. 1 ZOK mají aktivní volební právo všichni zaměstnanci společnosti v pracovním poměru. Při samotném hlasování musí volební komise zajistit ve volebních místnostech přítomnost osob, které budou kontrolovat odevzdávání hlasů. To mohou být buď vybraní zaměstnanci¹⁰⁸ nebo sama volební komise.

Každý volič se musí prokázat průkazem totožnosti a podepsat se do seznamu voličů. Tento seznam by měl být zaměstnancům přístupný již od vyhlášení voleb, aby si mohl každý zkontrolovat, že je ve volebním seznamu uveden a případně včas na chybu v seznamu upozornit volební komisi, která bude mít povinnost do 3 dnů takovou skutečnost ověřit a případnou chybu opravit.

¹⁰⁵ Trelleborg Bohemia, a.s. op. cit., čl. IV, odst. 3.

¹⁰⁶ Do rozhodného počtu zaměstnanců se započítávají i zaměstnanci čerpající placené či neplacené pracovní volno, viz DĚDIČ a kol. 2002 op. cit., s. 2462.

¹⁰⁷ UNI HOBBY, a.s. op. cit., čl. III, odst. 2.

¹⁰⁸ UNI HOBBY, a.s. op. cit., čl. III, odst. 5.

Na základě prokázání totožnosti a podpisu v seznamu voličů bude zaměstnanci vydán hlasovací lístek, který označí za plentou a vhodí do volební urny. Aby byly volby platné, musejí v souladu s § 448a odst. 5 ZOK proběhnout tajně. Jak správně označit hlasovací lístek by mělo být uvedeno již ve volebním řádu, stejně tak jaké budou následky špatně vyplněného lístku. Vhodné je ale uvést tyto informace i přímo na hlasovací lístek.

Volby mohou proběhnout i elektronicky,¹⁰⁹ nicméně je nutné zabezpečit stejné základní požadavky, tzn. i dálkovým způsobem by muselo proběhnout ztotožnění voličů, muselo by se zabezpečit, že každý může hlasovat pouze jednou a zároveň by volby musely být tajné.

Po ukončení hlasování sečte volební komise hlasy a posoudí, zda volby proběhly platně. Aby byly volby platné, musí se jich v souladu s § 448a odst. 5 ZOK zúčastnit alespoň třetina oprávněných voličů. Rozhodným dnem pro výpočet jedné třetiny všech zaměstnanců by měl dle mého názoru být den konání voleb. Vítězem voleb je ten kandidát, který získal většinu hlasů. Volební řád může určit vyšší většinu hlasů. V případě, že by více kandidátů získalo stejný počet hlasů, rozhodne los.¹¹⁰

Volební komise by měla vyhotovit o průběhu a výsledku voleb protokol o výsledku voleb,¹¹¹ ve kterém by měly být zaznamenány alespoň odevzdané hlasy pro jednotlivé kandidáty a počet neplatných hlasů. Volební řád by měl obsahovat lhůtu, do kdy je nutné tento protokol vyhotovit a zveřejnit.

Vzhledem k tomu, že se vznik funkce člena dozorčí rady zapisuje do obchodního rejstříku, je také nutné stanovit okamžik vzniku funkce. Jak již bylo popsáno výše, může představenstvo v rámci vyhlášení voleb určit i přesný den, kdy funkce vznikne, a to tak, aby se členové dozorčí rady ve funkci plynule vystřídali. Pokud je post již uvolněn, nabízí se poslední den hlasování, popř. den zveřejnění protokolu či den, kdy představenstvo vydá oficiální zprávu o výsledku voleb.¹¹² Zprávu představenstva je vhodné vyhotovit mimo jiné i kvůli vkladu do obchodního rejstříku, kde se bude dokládat společně s protokolem o výsledku voleb.

¹⁰⁹ Obdobně DVORČÁK 2018 op. cit., s. 250.

¹¹⁰ Trelleborg Bohemia, a.s. op. cit., čl. V, odst. 8.

¹¹¹ LINASET, a.s. op. cit., čl. VII., odst. 1-3.

¹¹² UNI HOBBY, a.s. op. cit., čl. IV, odst. 3.

Dále musí volební řád obsahovat pravidla pro případ, že oprávněná osoba bude chtít napadnout platnost voleb v souladu s § 448a odst. 8 ZOK¹¹³ a také pro případ, že nikdo nebude zvolen.

Pokud nebude nikdo zvolen, měly by se volby v určité lhůtě opakovat. Dle mého názoru nepůjde při druhém opakování voleb snížit zákonem dané minimum voličů k platnosti voleb, a to kvůli zákonnému pravidlu v § 448a odst. 5 ZOK. Společnost by ale mohla opakované volby vyhlásit až za určitou dobu, např. první opakování by proběhlo do 30 dnů, druhé opakování pak do 90 dnů atd.

Přestože místa zůstanou neobsazená, nebude takový postup v rozporu se zákonem, neboť společnost vynaloží veškeré úsilí k tomu, aby místa obsadila.¹¹⁴ Problém by mohl nastat v případě, kdy zastoupení zaměstnanců v dozorčí radě bude vyšší, než je povinně stanoveno zákonem. V souladu s § 448 odst. 2 ZOK může být počet členů volených zaměstnanci stejný jako počet členů volených valnou hromadou. I pro dozorčí radu platí § 156 odst. 1 OZ, dle kterého je orgán schopen se usnášet za přítomnosti většiny jeho členů. Pokud by zaměstnanci při paritním zastoupení neobsadili žádné z míst v dozorčí radě, nebyla by dozorčí rada schopna plnit své funkce a společnosti by hrozilo v souladu s § 453 odst. 1 ZOK zrušení.¹¹⁵ Řešením by v případě nezájmu zaměstnanců o místa v dozorčí radě byla změna stanov a snížení počtu míst vyhrazených zaměstnancům.¹¹⁶

Neobsazená místa nelze obsadit zástupci zvolenými valnou hromadou,¹¹⁷ neboť valná hromada má v případě povinné kodeterminace zákonnou působnost volit pouze 2/3 členů dozorčí rady. K tomuto závěru přispívá i výslovná úprava obdobného problému v § 448b odst. 3 ZOK, neboť pro členy dozorčí rady jmenované akcionáři s vysílacími právy je přímo upraveno, že v případě, kdy akcionáři svého práva v určité době nevyužijí, může dozorčí rada jmenovat náhradního člena do doby, než akcionář své právo vykoná. Pro kodeterminaci žádné obdobné pravidlo stanoveno není.

¹¹³ Viz kapitola 6.1.4.

¹¹⁴ Obdobně DĚDIČ, Jan a ŠUK, Petr. Nad novelou zákona o obchodních korporacích (aneb sporné otázky nové úpravy zaměstnanecké participace). *Obchodněprávní revue* [online]. Praha: C. H. Beck, 2017, 2017, (4), 97-104 [cit. 2020-06-12]. Dostupné z: www.beck-online.cz.

¹¹⁵ K tomu více v kapitole 6.4.

¹¹⁶ RADA, Ivan. *Dozorčí rada obchodních společností*. Praha: Linde, 2008. ISBN 978-80-86131-75-7, s. 38.

¹¹⁷ Shodně KŘÍŽ, Radim in DĚDIČ, ŠTENGLOVÁ, KŘÍŽ, ČECH op. cit., s. 476 nebo POKORNÁ, Jarmila in POKORNÁ, KOVAŘÍK, ČÁP a kol. op. cit., s. 968.

S ukončením voleb končí také působnost volební komise. Ta ještě po vyhlášení výsledků zajistí archivaci všech dokumentů souvisejících s volbami, případně dořeší spory vzniklé v průběhu voleb. Volební řád by měl stanovit, zda spory řeší s konečnou platností volební komise, či zda o nich rozhoduje představenstvo.

Vzory všech výše uvedených dokumentů by měly být přílohou volebního řádu. Jedná se především o čestné prohlášení kandidáta, kandidátní listinu, hlasovací lístek, žádost o informaci o aktuálním počtu zaměstnanců společnosti a hlasovací lístek pro odvolání zástupce zaměstnanců.

Na závěr bych chtěla znovu doporučit zpracování co nejtransparentnějšího volebního řádu tak, aby se předešlo zbytečným sporům a nejasnostem. Při jeho zpracování bude hrát roli především velikost společnosti a počet případných provozoven. Zákonná úprava umožňuje zpracovat volební řád tak, aby si jej každá společnost mohla na míru přizpůsobit svým podmínkám.

6.1.4. Neplatnost volby

Zákon o obchodních korporacích nově zakotvuje i výslovnou možnost domáhat se neplatnosti volby nebo odvolání člena dozorčí rady voleného zaměstnanci u soudu.

Úpravu nalezneme celkem na třech místech. Ustanovení § 448a odst. 8 ZOK nám určuje osoby s aktivní věcnou legitimací k podání návrhu a dále odkazuje na § 428 a § 429 odst. 2 ZOK upravující neplatnost usnesení valné hromady a na § 258 až § 261 OZ upravující neplatnost rozhodnutí orgánu spolku.

V souladu s § 448a odst. 8 ZOK může návrh na neplatnost volby nebo odvolání člena dozorčí rady voleného zaměstnanci podat člen představenstva, člen dozorčí rady, likvidátor, odborová organizace nebo rada zaměstnanců, které byly oprávněny podat návrh na volbu či odvolání člena, a dále společně alespoň 10 % zaměstnanců. Tento výčet je taxativní a je speciální vůči širšímu výčtu v § 258 OZ.¹¹⁸

Zákon nestanovuje, k jakému dni se bude počítat 10 % zaměstnanců. Tuto problematiku by bylo vhodné upravit ve volebním řádu. Šlo by zřejmě použít rozhodné dny pro

¹¹⁸ FILIP, Václav; LASÁK, Jan in LASÁK, Jan; POKORNÁ, Jarmila; ČÁP, Zdeněk; DOLEŽIL, Tomáš a kol. Zákon o obchodních korporacích: Komentář. II. díl. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2014, s. 1968.

volbu, popř. odvolání zástupce zaměstnanců. Toto řešení by ale nemuselo být optimální v případě, kdy by mezi rozhodným dnem a podáním návrhu na neplatnost klesl výrazným způsobem počet zaměstnanců ve společnosti. Ideálním řešením by bylo stanovit jako rozhodný den, kdy zaměstnanci požádají představenstvo o informaci o aktuálním počtu zaměstnanců v souvislosti s podáním návrhu na neplatnost volby či odvolání.

Návrh lze podat pouze z důvodů stanovených v § 428 ZOK. Tyto důvody jsou tři, a to (i) rozpor volby nebo odvolání s právními předpisy, (ii) rozpor se stanovami a (iii) rozpor s dobrými mravy.¹¹⁹

O rozpor s právními předpisy a stanovami půjde v případech, kdy při organizaci voleb nebudou dodržena zákonná pravidla a pravidla určená ve stanovách, tzn. např. ve volbách budou hlasovat i zaměstnanci mimo pracovní poměr, i přes nedostatek oprávněných voličů bude přijato rozhodnutí, v případě odvolání nebude rozhodnutí přijato potřebnou většinou nebo volby neproběhnou jako tajné apod. Nicméně pokud volby či odvolání proběhnou v rozporu s volebním řádem, nepůjde o rozpor se zákonem ani se stanovami. Je otázkou, zda by šlo výsledek takového hlasování napadnout pro rozpor s dobrými mravy. Vzhledem k šířce tohoto pojmu se kloním k názoru, že teoreticky spíše ano, a to především v případech, kdy představenstvo volební řád poruší úmyslně. Praktický dopad ale bude kvůli níže vyloženým korektivům mizivý.

Podmínkou úspěšného podání návrhu je také v souladu s poslední větou § 258 OZ vyčerpání opravných prostředků u orgánů společnosti, jestliže nějaké existují.¹²⁰

Lhůtu k podání návrhu stanovuje § 259 OZ.¹²¹ Dovolat se neplatnosti lze pouze do tří měsíců ode dne, kdy se navrhovatel dozvěděl nebo mohl dozvědět o daném rozhodnutí, nejpozději však do jednoho roku od přijetí rozhodnutí. Lhůta je prekluzivní a jejím vypršením právo zaniká.¹²² Pro oprávněné osoby mimo vedení společnosti tak bude důležitý den, kdy došlo ke zveřejnění výsledků hlasování, pro vedení společnosti den, kdy představenstvo sečetlo hlasy, popř. kdy volební komise předala výsledky představenstvu.

¹¹⁹ FILIP, Václav; LASÁK, Jan in LASÁK, POKORNÁ, ČÁP, DOLEŽIL a kol. op. cit., s. 1969.

¹²⁰ DVOŘÁK, Tomáš in ŠVESTKA, Jiří; DVOŘÁK, Jan; FIALA, Josef a kol. Občanský zákoník: komentář. Svazek I. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 707.

¹²¹ ŠUK, Petr in ŠTENGLOVÁ, Ivana; HAVEL, Bohumil; CILEČEK, Filip; KUHN, Petr a ŠUK, Petr. Zákon o obchodních korporacích: komentář. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2017, s. 756, marg. č. 9.

¹²² Tamtéž, s. 756, marg. č. 11.

Ne všechna porušení mají za následek rozhodnutí o neplatnosti voleb. V úpravě bylo potřeba dosáhnout rovnováhy mezi zájmy společnosti a zájmy oprávněných osob.¹²³ Proto jsou v § 260 OZ stanoveny dva korektivy, kdy soud neplatnost rozhodnutí nevysloví, a to i přesto, že opravdu k porušení právních předpisů, stanov nebo dobrých mravů došlo. Jedná se o případy, kdy porušení nemá závažné právní následky a v zájmu společnosti hodném právní ochrany je neplatnost nevyslovit. Dále soud neplatnost nevysloví, pokud by tím bylo podstatně zasaženo do práva třetí osoby nabytého v dobré víře.

V každém jednotlivém případě porušení je tedy nutné zkoumat, jak závažné následky porušení způsobilo. Pokud mělo porušení malý či žádný vliv na výsledek hlasování, nebude soudem hlasování prohlášeno za neplatné.

Zajímavá je také úprava zadostiučinění přiznaného osobám poškozeným rozhodnutím v § 261 OZ. Toto ustanovení váže zadostiučinění na závažné porušení základního členského práva člena spolku. Je tedy otázkou, zda lze i toto ustanovení vztáhnout na zaměstnanecké volby do dozorčí rady.

Dle mého názoru se bude aplikovat i toto ustanovení. Na ustanovení upravující neplatnost rozhodnutí orgánu spolku odkazuje přímo § 448a odst. 8 ZOK, aniž by bylo specifikováno, která ustanovení občanského zákoníku se tím přesně myslí. Z toho dovozují, že úmyslem zákonodárce bylo vztáhnout na zaměstnanecké volby stejnou úpravu jako na neplatnost rozhodnutí orgánu spolku, a to včetně zadostiučinění.

Pokud tedy poruší společnost závažným způsobem základní práva zaměstnanců, budou mít zaměstnanci právo na zadostiučinění. Musí jej ale uplatnit včas v souladu s § 261 odst. 2 OZ. Za základní práva zaměstnanců lze dle mého názoru považovat práva přiznaná § 448a ZOK, tzn. především tajnost voleb či porušení postupu při přijímání volebního řádu. Ve prospěch tohoto výkladu svědčí i to, že se tím stává úprava v § 448a ZOK lépe vymahatelnou a společnost by mohla být více motivovaná zákonná pravidla dodržovat.

Posledním ustanovením, které se týká neplatnosti zaměstnaneckých voleb je § 429 odst. 2 ZOK. Toto ustanovení je zvláště důležité pro stabilitu a právní jistotu uvnitř

¹²³ FILIP, Václav; LASÁK, Jan in LASÁK, POKORNÁ, ČÁP, DOLEŽIL a kol. op. cit., s. 1970.

společnosti.¹²⁴ Díky němu nelze dokola přezkoumávat v různých řízeních ta stejná rozhodnutí. Pokud návrh na neplatnost rozhodnutí nebyl podán v zákonné lhůtě nebo podán byl, ale nebylo mu vyhověno, nelze již toto rozhodnutí přezkoumávat. Výjimku může stanovit jiný právní předpis.

6.1.5. Nepřímá volba

Nepřímá volba je upravena v § 448a odst. 2 ZOK, je to alternativa k volbě přímé a její použití je nutné upravit ve volebním řádu. Skrz nepřímou volbu dochází v podstatě ke dvoukolové volbě, kdy v prvním kole zaměstnanci nejprve zvolí volitele v rámci svého volebního obvodu, a ten ve druhém kole zvolí s ostatními voliteli zástupce zaměstnanců do dozorčí rady. Voliteli vzniká zvolením dlouhodobá funkce, není to pouze jednorázová záležitost. Pokud dojde k předčasnému zániku funkce zástupce zaměstnanců, není třeba organizovat celé volby, pouze se znovu uskuteční druhé kolo.

V rámci prvního kola je úprava poměrně jasná, neboť je obsažena v § 448a odst. 2 ZOK¹²⁵ a obdobně jako u volby přímé se použije úprava dle odstavců 4 až 7. Volitelem se může stát pouze zaměstnanec v pracovním poměru. Na volitele se ale nevztahuje obecná úprava podmínek pro členství ve voleném orgánu obchodní korporace. Návrh na volbu volitele může podat stejný okruh oprávněných osob jako u volby zástupce zaměstnanců, uplatní se stejná pravidla pro to, aby byla volba platná, organizace voleb je taktéž v působnosti představenstva a řídí se volebním řádem přijatým představenstvem.

Ve volebním řádu musí být navíc upravena pravidla pro vytváření volebních obvodů a také pravidla, dle kterých se do volebních obvodů budou zaměstnanci přiřazovat. Obvody lze nastavit dle provozoven, oddělení či dle abecedy, zákon nestanoví žádná omezení. V ideálním případě by ale měl být v každém volebním obvodu zhruba stejný počet zaměstnanců,¹²⁶ aby byl každý z volitelů legitimním zástupcem stejně velké skupiny voličů.

¹²⁴ ŠUK, Petr in ŠTENGLOVÁ, HAVEL, CILEČEK, KUHN, ŠUK op. cit., s. 760, marg. č. 30.

¹²⁵ Zajímavá je dikce zákona, který stanoví, že zaměstnanci volí a odvolávají „člena dozorčí rady“ prostřednictvím volitelů. Znamená to, že pokud by měli zaměstnanci v dozorčí radě více zástupců, nelze nepřímou volbu uplatnit?

¹²⁶ Toto pravidlo bylo za účinnosti obchodního zákoníku stanoveno přímo v § 200 odst. 7 obchodního zákoníku.

Volební řád by měl stanovit, že zaměstnanci v jednom volebním obvodu mohou zvolit jako volitele jen zaměstnance ze stejného obvodu. V opačném případě by mohli být více obvodů stejného volitele a bylo by potřeba, aby bylo upraveno, kolik hlasů by takový volitel měl. V extrémním případě by to také mohlo vést k tomu, že by byl za všechny obvody zvolen pouze jeden volitel, který by pak sám volil zástupce zaměstnanců v dozorčí radě.

Jak již bylo uvedeno výše, voliteli vzniká zvolením funkce. Zákon nestanoví délku funkčního období, je proto potřeba ji určit ve volebním řádu. Dle § 448a odst. 2 ZOK funkce volitele zaniká, když zanikne jeho pracovní poměr, dále v případě, že je místo něj zvolen nový volitel anebo když volitel ze své funkce odstoupí. V případě odstoupení se použije úprava *lex specialis* vůči § 58 ZOK,¹²⁷ odstoupení se doručuje společnosti a funkce zaniká uplynutím 2 měsíců po doručení, nestanoví-li volební řád jinak. Vzhledem k tomu, že § 448a odst. 2 ZOK odkazuje pouze na odstavce 4 až 7, odstavec 8 upravující neplatnost volby a odvolání se u volitelů v prvním kole nepřímé volby neuplatní.

Co se týče druhého kola, je situace o něco složitější, neboť zcela chybí zákonná úprava. Průběh je potřeba detailně upravit ve volebním řádu. Při určování pravidel je nutné zohlednit velikost společnosti a počet volitelů zvolených v prvním kole. Je samozřejmě rozdíl, jestli bude volitelů 5 nebo 100.

Zásadní je určit kdo a jakým způsobem bude navrhopvat kandidáty do dozorčí rady. Bylo by v rozporu se smyslem nepřímé volby, aby toto právo mělo i nadále společně 10 % zaměstnanců. Místo nich by mohli kandidáta navrhnout jednotliví volitelé, popř. skupina volitelů. Odborová organizace nebo rada zaměstnanců a představenstvo mají právo podat návrh na volitele, je tedy na volebním řádu, zda jim udělí i právo navrhopvat přímo kandidáty. I zde je ale potřeba respektovat základní smysl kodeterminace, dle mého názoru tedy nejde např. stanovit, že volitelé musí vybrat zástupce zaměstnanců pouze z kandidátů navrhopvaných představenstvem.

Volební řád musí dále obsahovat i úpravu hlasování, tzn. zda se např. uskuteční schůze volitelů, na které se bude hlasovat o jednotlivých kandidátech či proběhne klasická

¹²⁷ Důvodová zpráva k zákonu č. 33/2020 Sb. op. cit., zvláštní část, bod 498, k § 448a.

volba hlasovacími lístky. Je také nutné stanovit kvorum a metodu určení vítězného kandidáta.

Zajímavá je otázka, zda mohou volitelé do dozorčí rady zvolit jednoho z nich. Dle mého názoru to možné je, neboť v opačném případě by došlo k nedůvodnému omezení pasivního volebního práva volitelů.

Na závěr lze shrnout, že nepřímá volba má proti přímé volbě výhodu především ve snížení nákladů na předčasné volby zástupců zaměstnanců. Stejného efektu lze ale docílit i skrz institut náhradnictví, viz kapitola 6.3. Další výhodou pro společnost je také neexistující zákonná úprava, což ponechává větší prostor pro úpravu výhodnou spíše pro společnost. Je ale nutné vždy respektovat smysl kodeterminace.

6.2. Kooptace

Kooptace je zvláštní způsob ustanovení do funkce člena voleného orgánu v případech, kdy funkční období některého z členů voleného orgánu skončí předčasně. Místo řádné volby příslušným orgánem, kterou by se doplnili členové na počet předpokládaný stanovami, jmenuje sám dotčený orgán na omezené období členy náhradní.

Účelem této úpravy je především zajistit nepřetržité fungování daného orgánu¹²⁸ a snížení nákladů na mimořádné zasedání orgánu, v jehož působnosti je volba daného člena.¹²⁹ V praxi půjde zejména o zasedání valné hromady, popř. v tomto případě o organizaci voleb zástupců zaměstnanců do dozorčí rady.

Kooptace je obecně v rámci dozorčí rady možná, a to dle § 454 odst. 1 ZOK. Aby ji mohla dozorčí rada použít, je nutné kooptaci zakotvit a upravit ve stanovách. Ze zákona vyplývají pro tuto úpravu dvě omezení, a to (i) dozorčí rada může kooptovat náhradní členy jen v případě, že počet jejích členů neklesl pod polovinu a (ii) funkční období kooptovaných členů trvá pouze do příštího zasedání valné hromady.¹³⁰ Judikatura dovodila,

¹²⁸ Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 9. 2010, sp. zn. 29 Cdo 3718/2009.

¹²⁹ BROULÍK, Jan. Kooptace člena dozorčí rady. *Obchodněprávní revue* [online]. Praha: C. H. Beck, 2012, (11-12), 319-324 [cit. 2020-06-12]. Dostupné z: www.beck-online.cz.

¹³⁰ FILIP, Václav; LASÁK, Jan in LASÁK, POKORNÁ, ČÁP, DOLEŽIL a kol. op. cit., s. 2144.

že relevantní je termín, kdy se valná hromada konat měla, nikoli kdy se skutečně konala. Nejdéle tak může být kooptovaný člen ve funkci jeden rok.¹³¹

V souvislosti s kodeterminací je potřeba vyřešit otázku, zda lze kooptaci využít i u dozorčích rad, ve kterých působí zaměstnanci, a pokud ano, zda se tímto způsobem budou moci obsazovat i místa uvolněná po zástupcích zaměstnanců.

Umožnění kooptace kodeterminovaným dozorčím radám dle mého názoru nic nebrání. Společnosti mohou ve stanovách kooptaci upravit, nicméně pouze pro členy dozorčí rady, které zvolila valná hromada.¹³² V opačném případě by totiž vyvstalo by několik problémů.

V prvé řadě by nebyl jasně dán konec funkčního období náhradního člena.¹³³ Dle § 454 odst. 2 ZOK trvá funkční období náhradního člena pouze do příštího zasedání valné hromady. Toto určení není prvoplánově časové, zákonodárci zde jde především o možnost společnosti ušetřit náklady za mimořádné zasedání valné hromady, která kooptaci potvrdí nebo zvolí do dozorčí rady někoho jiného. Valná hromada ale nemá působnost obsadit místa v dozorčí radě, která jsou zákonem či stanovami vyhrazena zástupcům zaměstnanců. Proto použití tohoto ohraničení funkčního období náhradního člena nemá u zástupců zaměstnanců smysl.¹³⁴

Vzhledem k tomu, že volby zaměstnanců do dozorčí rady by se ideálně měly konat jednou za několik let v závislosti na délce funkčního období zástupců zaměstnanců, je navíc naprosto bezpředmětné odkládat jejich konání institutem kooptace. Smyslem kooptace je pouze dočasné¹³⁵ nahrazení členů dozorčí rady za účelem ušetření nákladů na pořádání mimořádného zasedání či mimořádných voleb. Aby měla kooptace smysl

¹³¹ Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 9. 2010, sp. zn. 29 Cdo 3718/2009.

¹³² Obdobně např. ŠTENGLOVÁ, Ivana in ŠTENGLOVÁ, Ivana; PLÍVA Stanislav; TOMSA Miloš a kol. Obchodní zákoník: komentář. 13. vydání. Praha: C.H. Beck, 2010, s. 741 nebo BROULÍK 2012 op. cit. či RADA, Ivan op. cit., s. 40-41 a DĚDIČ a kol. 2002 op. cit., s. 2467. Dědič nicméně argumentuje zněním zákona, kdy v obchodním zákoníku bylo ustanovení týkající se kooptace formulováno jinak, § 200 obchodního zákoníku odkazoval na úpravu představenstva, kde bylo stanoveno, že kooptaci lze použít pouze pokud poklesne počet členů představenstva volených valnou hromadou. V dnešní úpravě není rozvedeno, o jaké členy se má jednat.

¹³³ BROULÍK 2012 op. cit.

¹³⁴ RADA, Ivan op. cit., s. 41.

¹³⁵ ČERNÁ, Stanislava; ŠTENGLOVÁ, Ivana; PELIKÁNOVÁ, Irena a kol. Právo obchodních korporací. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 169.

v podmínkách kodeterminace, musela by funkce náhradního člena trvat až do nejbližších voleb. To ale dalece přesahuje smysl kooptace a lze zabezpečit spíše institutem náhradníků.

Další problém by nastal v případě, kdy by se zaměstnanci rozhodli svého zástupce z dozorčí rady odvolat. I tehdy by mohla dozorčí rada namísto odvolaného zástupce kooptovat libovolného náhradního člena.¹³⁶ Měli by pak zaměstnanci právo takto kooptovaného člena odvolat, když dle § 448a odst. 1 ZOK mají zaměstnanci právo odvolat pouze člena dozorčí rady voleného zaměstnanci?¹³⁷

Připuštěním možnosti kooptace členů za zástupce zaměstnanců by zároveň došlo i k porušení principů úpravy kodeterminace. Nejvyšší soud odmítá jakákoli omezení práv zaměstnanců v rámci jejich participace.¹³⁸ Pokud bychom dovodili, že členové dozorčí rady mohou na uvolněné místo po zástupci zaměstnanců dosadit kooptací kohokoli, snížili bychom míru ochrany participačních práv zaměstnanců.¹³⁹ Takový výklad by totiž zcela nebo částečně eliminoval vliv zaměstnanců na složení dozorčí rady na blíže neurčenou dobu, a to v případech jakéhokoli předčasného ukončení funkce, ať už ze strany zástupce zaměstnanců nebo ze strany společnosti.

Zde je nutné poznamenat, že i v případě kooptace za členy dozorčí rady volené valnou hromadou dochází k potlačení zákonného pravidla, že členové dozorčí rady jsou voleni valnou hromadou, a tím k oslabení práv akcionářů.¹⁴⁰ V jejich případě ale zákon dává jasnou lhůtu, ve které musí být situace napravena.

Závěrem tedy můžeme shrnout, že i akciová společnost s kodeterminovanou dozorčí radou může ve stanovách upravit pro dozorčí radu pravidla kooptace, ale pouze pro členy volené valnou hromadou. Pokud společnost k úpravě pro ostatní členy přistoupí, je nutné vzít v potaz, že může nastat situace, kdy o kooptovaných členech bude rozhodovat dozorčí rada, ve které budou mít většinu zástupci zaměstnanců.¹⁴¹

¹³⁶ BROULÍK 2012 op. cit.

¹³⁷ Tamtéž.

¹³⁸ Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 12.10.2006, sp. zn. 29 Odo 839/2006.

¹³⁹ BROULÍK 2012 op. cit.

¹⁴⁰ BROULÍK 2012 op. cit.

¹⁴¹ BROULÍK 2012 op. cit.

6.3. Volba náhradních členů

Volba náhradníků za zvolené členy orgánu společnosti je vedle kooptace další alternativou k řešení předčasného ukončení funkce některého z členů voleného orgánu. Díky tomuto institutu lze zároveň s členy voleného orgánu zvolit i jejich náhradníky, kteří do funkce nastoupí automaticky při předčasném ukončení funkce některého z členů. Účel je stejný jako u kooptace. Jde především o snížení nákladů společnosti na zasedání orgánu příslušného k volbě nového člena¹⁴² a umožnění nepřerušeno fungování voleného orgánu.

Volba náhradních členů v rámci dozorčí rady je upravena v § 454 odst. 2 ZOK. Aby bylo možné přistoupit k volbě náhradníků, musí tuto možnost připustit stanovy. Zvolený náhradník se stává členem dozorčí rady automaticky po zániku mandátu původního člena, a to bez nutnosti jakéhokoli dalšího rozhodnutí.¹⁴³ Náhradník se stává řádným členem dozorčí rady a jeho mandát končí stejně jako mandát původního člena, kterého nahradil.¹⁴⁴ Nejedná se tedy o žádné provizorní řešení, náhradník se stane plnohodnotným členem dozorčí rady.¹⁴⁵ Svou legitimitu odvozuje od řádné volby příslušným volitelem, pouze dojde v podstatě k volbě s odkládací podmínkou.¹⁴⁶ Z téhož důvodu je irelevantní, kolik členů dozorčí rady bude takto nahrazeno. V extrémním případě může být nahrazena celá původní dozorčí rada.

Důležité je určit pořadí náhradníků, pokud jich bude zvoleno více. V opačném případě by nemohl náhradník automaticky zaujmout uvolněné místo, protože by nebylo jasné, kterému z nich náleží.¹⁴⁷ Pořadí náhradníků lze určit přímo v usnesení valné hromady, která náhradníky zvolila, popř. může být způsob určení popsán ve stanovách.¹⁴⁸

Stejně jako u kooptace i zde je nutné uvažovat, zda může institutu náhradníků využít i kodeterminovaná dozorčí rada, a pokud ano, zda mohou mít náhradníky i členové zastupující zaměstnance.

¹⁴² FILIP, Václav; LASÁK, Jan in LASÁK, POKORNÁ, ČÁP, DOLEŽIL a kol. op. cit., s. 2145.

¹⁴³ ŠTENGLOVÁ, Ivana in ŠTENGLOVÁ, HAVEL, CILEČEK, KUHN, ŠUK op. cit., s. 809, marg. č. 3.

¹⁴⁴ FILIP, Václav; LASÁK, Jan in LASÁK, POKORNÁ, ČÁP, DOLEŽIL a kol. op. cit., s. 2146.

¹⁴⁵ Tamtéž, s. 2145.

¹⁴⁶ FILIP, Václav; LASÁK, Jan in LASÁK, POKORNÁ, ČÁP, DOLEŽIL a kol. op. cit., s. 2145.

¹⁴⁷ ŠTENGLOVÁ, Ivana in ŠTENGLOVÁ, HAVEL, CILEČEK, KUHN, ŠUK op. cit., s. 809, marg. č. 3.

¹⁴⁸ FILIP, Václav; LASÁK, Jan in LASÁK, POKORNÁ, ČÁP, DOLEŽIL a kol. op. cit., s. 2146.

Úpravě náhradnictví ve stanovách pro dozorčí radu se zástupci zaměstnanců dle mého názoru nic nebrání a na rozdíl od kooptace lze tento institut použít i zaměstnanců. Stanovy či volební řád budou ale muset obsahovat upřesňující pravidla. Kromě výslovného zakotvení tohoto institutu ve stanovách bude nutné určit, že náhradníci zvolení valnou hromadou mohou nastoupit pouze za členy dozorčí rady volené valnou hromadou a náhradníci volení zaměstnanci mohou nastoupit zase pouze za členy volené zaměstnanci.

Pokud bude více než jeden náhradník za každou skupinu, musí stanovy určit pořadí, v jakém budou náhradníci nastupovat. Jen tak se zajistí, že v případě zániku mandátu původního člena bude moci automaticky vzniknout funkce náhradníkovi.¹⁴⁹ V usnesení valné hromady o volbě náhradníků lze místo pořadí určit, který konkrétní náhradník nastoupí za konkrétního člena.¹⁵⁰ To bude obzvlášť praktické v případě rozdělení působnosti dozorčí rady dle § 156 odst. 2 OZ.¹⁵¹ V případě náhradníků za členy volené zaměstnanci nebude dle mého názoru toto konkrétní přiřazení možné. Zaměstnanci totiž v době voleb ještě neví, kdo bude zvolen ani jako člen ani jako náhradník a nemohou tedy ještě nezvolenému členovi jmenovitě přiřadit nezvoleného náhradníka.

Dále musí být ve stanovách nebo volebním řádu přijat způsob určení, kdo bude náhradníkem zástupců zaměstnanců. V úvahu připadají zejména dvě možnosti, a to (i) náhradníky budou kandidáti z řad zaměstnanců, kteří získali hned po zvolených členech nejvyšší počet hlasů, nebo (ii) zaměstnanci budou ve volbách zároveň volit členy dozorčí rady i náhradníky. Dle mého názoru je vhodnější druhá možnost, protože obsazení náhradních pozic pak bude lépe odrážet preference většiny.

Vzhledem k tomu, že aplikací tohoto institutu nedochází k omezování participačních práv zaměstnanců a společnost díky němu může ušetřit náklady na pořádání doplňujících voleb, jeví se mi jeho zakotvení ve stanovách jako více než vhodné.

¹⁴⁹ ŠTENGLOVÁ, Ivana in ŠTENGLOVÁ, HAVEL, CILEČEK, KUHN, ŠUK op. cit., s. 809, marg. č. 3.

¹⁵⁰ FILIP, Václav; LASÁK, Jan in LASÁK, POKORNÁ, ČÁP, DOLEŽIL a kol. op. cit., s. 2146.

¹⁵¹ ŠTENGLOVÁ, Ivana in ŠTENGLOVÁ, HAVEL, CILEČEK, KUHN, ŠUK op. cit., s. 809, marg. č. 3.

6.4. Doplnění dozorčí rady soudem

Doplnění voleného orgánu soudem je krajním řešením¹⁵² pro případy, kdy není tento orgán schopen kvůli nízkému počtu členů fungovat. Pro dozorčí radu je upraveno v § 453 odst. 1 ZOK. Aby soud mohl jmenovat chybějící členy dozorčí rady, musí (i) zaniknout funkce některých členů dozorčí rady, (ii) počet členů dozorčí rady nebude příslušným orgánem do 2 měsíců doplněn do počtu, který je předpokládán stanovami, (iii) dozorčí rada kvůli tomu nebude schopna plnit své funkce, tzn. především bude neusnášeníschopná a (iv) osoba, která bude mít na jmenování chybějícího člena právní zájem podá návrh k příslušnému soudu.¹⁵³ V souladu s § 156 odst. 1 OZ je dozorčí rada usnášeníschopná za přítomnosti většiny svých členů. Funkční období soudem doplněných členů je omezené a trvá, dokud společnost řádně členy sama nezvolí.

Vzhledem k dikci § 453 odst. 1 ZOK, který hovoří o „příslušném orgánu“, který musí do 2 měsíců dozorčí radu doplnit, vyvstává otázka, zda lze tímto způsobem obsadit i místa v dozorčí radě určená pro zástupce zaměstnanců a zda se vůbec § 453 ZOK vztahuje i na členy dozorčí rady volené zaměstnanci. Zástupce zaměstnanců totiž volí přímo zaměstnanci, kteří nejsou *stricto sensu* orgánem společnosti.¹⁵⁴

Dle mého názoru lze v souladu s § 453 odst. 1 ZOK obsazovat i místa v dozorčí radě určená pro členy dozorčí rady volené zaměstnanci,¹⁵⁵ neboť kromě výše uvedeného gramatického výkladu neexistuje důvod, proč by tomu tak být nemělo. Pokud bychom § 453 odst. 1 ZOK na zástupce zaměstnanců neaplikovali, neexistovala by žádná zákonná lhůta, ve které by bylo představenstvo povinno zorganizovat zaměstnanecké volby. Tím by se snížila právní jistota a ochrana participačních práv zaměstnanců.

¹⁵² Usnesení Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 29 Cdo 4235/2013, ze dne 25.11.2015, uveřejněné pod číslem 10/2017 Sbírkou soudních rozhodnutí a stanovisek, část občanskoprávní a obchodní.

¹⁵³ FILIP, Václav; LASÁK, Jan in LASÁK, POKORNÁ, ČÁP, DOLEŽIL a kol. op. cit., s. 2140.

¹⁵⁴ Na to, že zaměstnanci nejsou *stricto sensu* orgánem společnosti upozorňuje i důvodová zpráva k zákonu č. 33/2020 Sb. op. cit., zvláštní část, bod 498, k § 448a, nicméně pouze v souvislosti s neplatností volby či odvolání zástupců zaměstnanců. Ohledně aplikace § 453 ZOK důvodová zpráva mlčí.

¹⁵⁵ Opačně DĚDIČ a kol. 2002 op. cit., s. 2468. Dle Dědiče nemůže soud jmenovat člena dozorčí rady na místo zástupce zaměstnanců, neboť § 194 odst. 2 obchodního zákoníku (dnes v podstatě § 453 odst. 1 ZOK) váže možnost soudu jmenovat člena dozorčí rady na nečinnost příslušného orgánu. Zaměstnanci ale dle Dědiče nejsou orgánem společnosti. Na s. 2467 Dědič nicméně uvádí, že: „Zanikne-li funkce člena dozorčí rady, jsou valná hromada nebo zaměstnanci do tří měsíců ... povinni zvolit nového člena dozorčí rady.“ Tato lhůta ale taktéž vyplývá z § 194 odst. 2 obchodního zákoníku a je tedy dle toho, co výše uvádí Dědič, určena pouze pro příslušný orgán společnosti.

Aplikací § 453 odst. 1 ZOK i na zástupce zaměstnanců v dozorčí radě dojde k dočasnému omezení jejich participačních práv, kdy místo nich o obsazení dozorčí rady bude rozhodovat soud. Stejně omezení jsou ale v těchto případech i akcionáři. Důležité je, že člen jmenovaný soudem bude ve funkci pouze nezbytně dlouhou dobu, než dojde k řádnému zvolení chybějícího člena a dozorčí rada bude znovu schopna plnit své funkce.

Pokud se ale podíváme na judikaturu týkající se doplňování členů volených orgánů obchodních společností soudem, zjistíme, že jde o prostředek *ultima ratio*, jenž může být využit pouze tehdy, není-li možné danou situaci řešit vlastními silami společnosti.¹⁵⁶ Jde o jeden ze zákonem předvídaných zásahů do vnitřních poměrů společnosti a soudy postupují v souladu s doktrínou minimalizace těchto zásahů.

Situace, kdy by bylo pro dosažení usnášení schopnosti dozorčí rady nutné obsadit soudem i místa určená zaměstnancům, může nastat pouze u společností s paritním zastoupením zaměstnanců v dozorčí radě¹⁵⁷ nebo u společností, jež by obsazování míst v dozorčí radě rovnoměrně dělila mezi zaměstnance, akcionáře s vysílacími právy a valnou hromadu.

S ohledem na výše uvedené zásady a judikaturu však soudy vždy upřednostní, aby si v situacích, kdy je to možné, vyřešila společnost tento problém sama. Ve výše popsaných případech bude tedy společnost muset přistoupit ke změně stanov, kdy sníží paritní kodeterminaci na povinnou 1/3, popř. zruší vysílací právo některých akcionářů a následně jmenuje chybějící členy přímo valná hromada.

Lze tedy shrnout, že jestliže zaměstnanci tvoří pouze 1/3 dozorčí rady a zbylé 2/3 obsazuje valná hromada, nebude ani při nezvolení žádného kandidáta s usnášení schopností problém a institut předpokládaný § 453 odst. 1 ZOK nebude moci být využit. Pokud by nastala situace, kdy by dozorčí rada nebyla schopna fungovat kvůli chybějícím zástupcům zaměstnanců, budou legitimované osoby moci tohoto institutu využít, nicméně dle mého názoru dá soud před doplněním členů dozorčí rady vždy přednost změně stanov samotnou společností.

¹⁵⁶ Usnesení Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 29 Cdo 4235/2013, ze dne 25.11.2015, uveřejněné pod číslem 10/2017 Sbírkou soudních rozhodnutí a stanovisek, část občanskoprávní a obchodní.

¹⁵⁷ RADA, Ivan op. cit., s. 38.

7. Zánik funkce zaměstnance v dozorčí radě

Jakým způsobem zaniká funkce člena dozorčí rady není v zákoně o obchodních korporacích ani občanském zákoníku upraveno na jednom místě. V § 453 ZOK jsou vyjmenovány pouze některé způsoby zániku funkce. Funkce člena dozorčí rady obecně končí: (i) smrtí člena dozorčí rady nebo zánikem právnické osoby, jež je členem dozorčí rady bez právního nástupce; (ii) odstoupením z funkce; (iii) odvoláním; (iv) uplynutím funkčního období; (v) ztrátou předpokladů pro výkon funkce; (vi) nepotvrzením ko-optace; (vii) volbou nového člena namísto jednoho z členů dosavadních.¹⁵⁸

Dále se budu zabývat pouze způsoby a vybranými aspekty zániku funkce, jenž se v případě zástupců zaměstnanců liší od úpravy obecné. Nad rámec výše uvedeného také rozeberu následky organizačních změn prováděných valnou hromadou a poklesu zaměstnanců pod zákonem stanovenou hranici.

7.1. Odstoupení z funkce

Odstoupení z funkce člena voleného orgánu je upraveno v § 58 ZOK. Dle poslední věty § 58 odst. 1 ZOK oznámí odstupující člen, který nebyl zvolen orgánem obchodní korporace své odstoupení orgánu, jehož je členem. Jeho funkce skončí dnem, kdy tento orgán odstoupení projednal nebo měl projednat, přičemž příslušný orgán je povinen projednat odstoupení bez zbytečného odkladu, nejpozději na nejbližším zasedání po doručení odstoupení společnosti.

Odstoupení zástupce zaměstnanců tedy projednává přímo dozorčí rada. Té má také zaměstnanec povinnost své odstoupení oznámit. Oznámení odstoupení může být ústní nebo písemné.¹⁵⁹

Ústní odstoupení se oznamuje přímo na zasedání dozorčí rady a výkon funkce končí uplynutím 2 měsíců po tomto oznámení, neschválí-li příslušný orgán na žádost odstupujícího člena jiný okamžik zániku funkce. Důkazem o odstoupení je zápis z jednání dozorčí rady.

¹⁵⁸ FILIP, Václav; LASÁK, Jan in LASÁK, POKORNÁ, ČÁP, DOLEŽIL a kol. op. cit., s. 2138.

¹⁵⁹ Tamtéž, s. 2074.

Písemné odstoupení se adresuje přímo obchodní korporaci, neboť dle judikatury není orgán společnosti způsobilým subjektem práva, jemuž by bylo možno oznámení doručit.¹⁶⁰ Výkon funkce končí dnem, kdy odstoupení dozorčí rada projedná nebo by projednat měla.

Je důležité, aby měla společnost nastavený systém včasného předávání informací, neboť skončením funkce člena začne běžet v souladu s § 453 odst. 1 ZOK dvouměsíční lhůta k ustanovení člena nového.¹⁶¹ Organizaci voleb má v působnosti představenstvo, je proto nutné, aby se o odstoupení dozvědělo co nejdříve. Vzhledem k povinnosti loajality člena voleného orgánu lze doporučit, aby bylo odstoupení zástupcem zaměstnanců vždy zasláno na vědomí předsedovi dozorčí rady a také předsedovi představenstva. V případě ústního odstoupení je vhodné rozeslat alespoň oznámení o odstoupení, a to pro případ nesprávného či ztraceného zápisu z jednání dozorčí rady.

Novela č. 33/2020 Sb. měla v této oblasti za cíl především zabezpečit větší ochranu společnosti před náhlým odstoupením členů orgánů ze dne na den.¹⁶² Dle mého názoru se jí tento cíl naplnit nepovedlo, neboť v případě písemného odstoupení může dojít i k situaci, kdy rezignační dopis bude společnosti doručen den před jednáním dozorčí rady. V takovém případě bude doba mezi oznámením rezignace a skončením funkce jeden den.

Nejlepším řešením odstoupení tedy pro společnost i nadále zůstává úprava ve stanovách. Dle mého názoru lze § 58 ZOK považovat do jisté míry za dispozitivní. Pokud by stanovy v rámci individuální úpravy respektovaly vedle zájmů společnosti i zájmy odstupujících členů, může se společnost od zákonné úpravy odchýlit.

Stanovy by tak mohly např. určit, že příslušný orgán je povinný k projednání písemného odstoupení nejpozději na nejbližším zasedání, které bude svolané poté, co bylo odstoupení společnosti doručeno. Taková úprava by dle mého názoru vyvažovala zájmy společnosti i odstupujících členů v případě, že by se zasedání dozorčí rady konalo alespoň dvakrát za kalendářní rok. Frekvence setkávání dozorčí rady záleží na úpravě ve stanovách, ze zákona lze dovodit, že se musí setkávat alespoň jednou ročně.¹⁶³ Pokud by tomu

¹⁶⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10.02.2009, sp. zn. 29 Cdo 2863/2008.

¹⁶¹ K aplikaci § 453 ZOK na zástupce zaměstnanců v dozorčí radě více v kapitole 6.4.

¹⁶² Důvodová zpráva k zákonu č. 33/2020 Sb. op. cit., zvláštní část, bod 54, k § 58.

¹⁶³ RADA, Ivan op. cit., s. 117.

tak opravdu bylo, pak by asi toto odchýlení od zákonné úpravy nemohlo být považováno za respektující zájmy člena voleného orgánu, a to kvůli příliš dlouhé reakční době. Je tedy potřeba vždy individuálně zvážit následky úpravy ve stanovách pro konkrétní společnost.

7.2. Odvolání

Odvolání je jednostranné právní jednání, kterým volitelský orgán ukončuje funkci člena voleného orgánu.¹⁶⁴ Pro účely zaměstnanecké participace je odvolání upraveno v § 448a odst. 1 ZOK, ze kterého vyplývá, že člena dozorčí rady zvoleného zaměstnanci mohou odvolat zase jen zaměstnanci.¹⁶⁵

Původně byla v novele č. 33/2020 Sb. navržena z toho pravidla výjimka. V návrhu § 448a odst. 8 ZOK byla upravena pravomoc valné hromady odvolat člena zvoleného zaměstnanci ve dvou případech, a to (i) pokud zanikne právo zaměstnanců vysílat své zástupce do dozorčí rady¹⁶⁶ a (ii) je-li pro to dán závažný důvod spočívající ve výkonu funkce člena, zejména jestliže porušil závažně nebo opakovaně své povinnosti. Do finálního znění novely č. 33/2020 Sb. se ale tento odstavec nedostal.

Naopak v § 448b odst. 4 ZOK obdobné pravidlo pro členy dozorčí rady jmenované akcionáři s vysílacími právy zůstalo. I vzhledem k tomuto postupu zákonodárce je dle mého názoru potřeba odmítnout aplikaci analogie a uznat, že valná hromada opravdu není oprávněna odvolat členy dozorčí rady zvolené zaměstnanci, a to ani v případě, že budou porušovat své povinnosti.

Na začátku této práce bylo vymezeno, že účelem kodeterminace v českém právním řádu je nejen využít znalostí zaměstnanců o interních záležitostech společnosti a prohloubit komunikaci mezi zaměstnanci a vedením společnosti, ale také poskytnout zaměstnancům možnost určité kontroly nad hospodařením společnosti.¹⁶⁷ Přípuštěním možnosti, že by zástupce zaměstnanců mohla odvolávat valná hromada by došlo k významnému zásahu právě do této kontrolní pravomoci zaměstnanců. Zároveň by to nebylo

¹⁶⁴ FILIP, Václav; LASÁK, Jan in LASÁK, POKORNÁ, ČÁP, DOLEŽIL a kol. op. cit., s. 2138.

¹⁶⁵ Obdobně DĚDIČ a kol. 2002 op. cit., s. 2465.

¹⁶⁶ K bodu (i) viz kapitolu 7.6.

¹⁶⁷ Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 12.10.2006, sp. zn. 29 Odo 839/2006.

ani v souladu s pravidlem zákona o obchodních korporacích, že ten, kdo volí, také odvolává.¹⁶⁸

Nejvyšší soud se již v minulosti vyjadřoval k pokusům akcionářů využít zákonných ustanovení proti zástupcům zaměstnanců v dozorčí radě. Dle Nejvyššího soudu je úprava kodeterminace záměrně koncipována tak, aby měla akciová společnost na zaměstnance v dozorčí radě co nejmenší vliv. Tím se zajistí, aby se společnost nemohla zbavovat jí nepohodlných členů.¹⁶⁹ Bylo by tedy v rozporu s účelem úpravy kodeterminace, aby zástupce zaměstnanců mohla odvolávat valná hromada.

7.2.1. Průběh hlasování o odvolání a volební řád

Odvolání by mělo být stejně jako volba upraveno ve volebním řádu. Přiměřeně lze použít postup pro volbu, s několika níže popsányými odlišnostmi. Stejně jako v kapitole 6.1.3. zde popíšu ideální průběh odvolání a také způsob, jak odvolání ve volebním řádu upravit.

Návrh na odvolání člena zvoleného zaměstnanci může v souladu s § 448a odst. 4 ZOK podat představenstvo, odborová organizace nebo rada zaměstnanců nebo společně alespoň 10 % zaměstnanců společnosti. Stejně jako u podávání návrhů na volbu je zde nutné určit rozhodný den. Ten musí předcházet dni podání návrhu tak, aby se zaměstnanci mohli seznámit s celkovým počtem zaměstnanců společnosti a byli schopni spočítat počet potřebných podpisů v dostatečném předstihu. Volební řád tedy dle mého názoru může určit, že rozhodným dnem bude den, kdy zaměstnanci požádají představenstvo o informaci o počtu zaměstnanců v souvislosti s návrhem na odvolání daného zástupce zaměstnanců.

Návrh na vyhlášení hlasování o odvolání zástupce se bude podávat přímo představenstvu. To jej zkontroluje a v případě, že bude obsahovat všechny náležitosti, vydá rozhodnutí o vyhlášení hlasování o odvolání zástupce zaměstnanců. V tomto rozhodnutí stanoví termín hlasování, jmenuje členy a předsedu volební komise.

¹⁶⁸ Pozměňovací návrh Jana Chvojky k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech ve znění zákona č. 458/2016 Sb. (tisk 207) [online]. [cit. 2020-06-12]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=8&t=207>.

¹⁶⁹ Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 12.10.2006, sp. zn. 29 Odo 839/2006.

Pro platnost voleb je dle § 448a odst. 5 ZOK nutné, aby se hlasování zúčastnila alespoň 1/3 oprávněných voličů. Rozhodným dnem pro tento výpočet by měl být den konání hlasování. Pokud se hlasování zúčastní méně zaměstnanců, zástupce zaměstnanců nebude odvolán a hlasování o odvolání se na rozdíl od volby automaticky neopakuje. Pokud se zúčastní více než 1/3 oprávněných voličů, bude v souladu s § 448a odst. 5 ZOK rozhodující, zda pro odvolání zástupce hlasovala alespoň polovina oprávněných voličů. Na hlasovacím lístku budou voliči zaškrťávat, zda jsou pro odvolání či proti odvolání.¹⁷⁰

Jestliže nebude zástupce odvolán, je ve volebním řádu z ekonomických důvodů vhodné určit dobu, po kterou nelze znovu vyvolat hlasování o odvolání stejného člena.¹⁷¹ Naopak jestliže zástupce odvolán bude, je praktické mít ve volebním řádu stanovenou účinnost takového odvolání. V ideálním případě by funkce odvolaného zástupce měla končit minimálně měsíc po posledním dnu hlasování o odvolání. Společnost tím získá více času k přípravě voleb nového zástupce.

7.2.2. Odvolání nepřímo zvoleného zástupce zaměstnanců

Zajímavá je také otázka odvolání zástupce zaměstnanců v případě nepřímých voleb skrz volitele. Jak je již rozebráno v kapitole 6.1.5, zaměstnanci nejprve zvolí své volitele, kteří následně volí zástupce zaměstnanců. V případě, že zaměstnanci nejsou spokojeni s výkonem funkce tímto zástupcem, nemají možnost ho přímo odvolat.

O volbě a odvolání zástupce totiž rozhodují volitelé. Pokud by stávající volitel zástupce odvolat nechtěl, museli by zaměstnanci nejprve v rámci svého volebního obvodu přistoupit k volbě nového volitele, čímž by v souladu s § 448a odst. 2 ZOK zanikla funkce tomu stávajícímu. Tento nový volitel by pak mohl iniciovat odvolání zástupce zaměstnanců. Až pokud by volitelé dosáhli většiny pro odvolání stanovené volebním řádem, mohlo by dojít k odvolání zástupce zaměstnanců.

7.3. Ztráta předpokladů pro výkon funkce

Jak již bylo uvedeno v kapitole 6.1.1, na všechny členy dozorčí rady včetně zástupců zaměstnanců se vztáhne obecná úprava předpokladů pro výkon funkce ve voleném

¹⁷⁰ Tesco Stores ČR a.s. op. cit., čl. IX, odst. 5.

¹⁷¹ Trelleborg Bohemia, a.s. op. cit., čl. VIII, odst. 3.

orgánu. Následky ztráty této zákonné způsobilosti v průběhu funkčního období řeší § 155 OZ. Pozbytím některého ze zákonem daných předpokladů zaniká funkce člena dozorčí rady ze zákona, a to bez dalšího.¹⁷² Dotčený člen je povinen tuto skutečnost bez zbytečného odkladu oznámit společnosti, pokud tak ale neučiní, nemá to žádný vliv na trvání jeho funkce.¹⁷³ Zákon nestanovuje formu oznámení, člen orgánu tak může učinit ústně i písemně.¹⁷⁴

Pro zástupce zaměstnanců je ale v § 448a odst. 3 ZOK stanovena ještě jedna zákonná podmínka, a to existence pracovního poměru ke společnosti.¹⁷⁵ Jak jsem již dovodila v kapitole 6.1.1, pracovní poměr člena dozorčí rady zvoleného zaměstnanci musí trvat po celou dobu výkonu jeho funkce.¹⁷⁶ Z dikce § 448a odst. 3 ZOK vyplývá, že pokud pracovní poměr zanikne, ztrácí zaměstnanec automaticky také funkci v dozorčí radě.¹⁷⁷ Dle mého názoru bychom ale ke stejnému závěru museli dojít i v případě, kdyby byl § 448a odst. 3 ZOK koncipován jiným způsobem. Stejně jako u ostatních předpokladů stanovených zákonem se i zde bude aplikovat § 155 OZ.¹⁷⁸

Lze tedy shrnout, že pokud dojde k ukončení pracovního poměru se zástupcem zaměstnanců, a to jak ze strany zaměstnance, tak ze strany společnosti, dojde také k zániku funkce tohoto zaměstnance v dozorčí radě.

Tato úprava není dle mého názoru správná. Jedná se o obdobný zásah do práv zaměstnanců jako v případě původně navrhované možnosti valné hromady odvolat zástupce zaměstnanců z dozorčí rady, pokud by pro to byl dán závažný důvod spočívající ve výkonu funkce člena. Zákon tímto pravidlem v podstatě dává především představenstvu možnost, jak odstranit nepohodlného zástupce zaměstnanců z dozorčí rady.

Na rozdíl od možnosti odvolání valnou hromadou je ale zástupce zaměstnanců alespoň o trochu více chráněn, neboť dle zákoníku práce lze ukončit pracovní poměr

¹⁷² LASÁK, Jan in LASÁK, POKORNÁ, ČÁP, DOLEŽIL a kol. op. cit., s. 513.

¹⁷³ LASÁK, Jan in LAVICKÝ, Petr a kol. Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1-654): komentář. Praha: C.H. Beck, 2014, s. 804, marg. č. 4.

¹⁷⁴ ŠTENGLOVÁ, Ivana; HAVEL, Bohumil in ŠTENGLOVÁ, HAVEL, CILEČEK, KUHN, ŠUK op. cit., s. 140, marg. č. 8.

¹⁷⁵ Obdobně DĚDIČ a kol. 2002 op. cit., s. 2472.

¹⁷⁶ S výjimkou zástupců zaměstnanců odcházejících do důchodu dle § 448a odst. 3 ZOK.

¹⁷⁷ Tento závěr vyplývá i z důvodové zprávy k zákonu č. 33/2020 Sb. op. cit., zvláštní část, bod 498, k § 448a.

¹⁷⁸ Obdobně např. POKORNÁ, Jarmila in POKORNÁ, KOVAŘÍK, ČÁP a kol. op. cit., s. 967 nebo DĚDIČ a kol. 2002 op. cit., s. 2466.

zaměstnanec pouze z důvodů obsažených v § 52 zákoníku práce. O výpovědi zaměstnanec nicméně rozhoduje představenstvo. Pokud by chtělo nepohodlného zástupce zaměstnanců propustit např. pro nadbytečnost, musí být nejdříve rozhodnuto o organizační změně, kvůli které se zaměstnanec stane nadbytečným. Judikatura dovodila, že orgánem, který o organizační změně rozhoduje, je v případě akciových společností taktéž představenstvo jako statutární orgán, případně osoby jím pověřené.¹⁷⁹

Dle platné úpravy má tedy představenstvo možnost odstranit zaměstnanec z dozorčí rady bez toho, aniž by ho zaměstnanci museli nejprve odvolat. To do značné míry narušuje rovnováhu mezi kontrolujícím a kontrolovaným orgánem. Představenstvo získává nástroj, kterým může ovlivnit složení i činnost kontrolujícího orgánu. Zaměstnanci by mohli mít obavy vystoupit proti představenstvu, neboť by v případě nepřízně představenstva mohli přijít o své pracovní místo, a tím i o funkci v dozorčí radě.

Jednou z hlavních rolí zaměstnanců v dozorčí radě je dosáhnout lepšího propojení vedení společnosti a pracovních sil. Zástupci zaměstnanců by měli zprostředkovávat názory a postoje zaměstnanců vedení společnosti a umožnit tak efektivnější výměnu informací a hlubší porozumění. V případě, že zástupce zaměstnanců už nadále nebude zaměstnancem dané společnosti, nebude mít každodenní kontakt s prostředím společnosti a se současnými problémy. Přesto by se mělo rozhodnutí, zda je to pro zaměstnanec problém či nikoli, nechat na nich. Zaměstnanci si totiž mohli svého zástupce zvolit i pro jeho jiné přednosti, nejen pro znalost chodu dané společnosti.¹⁸⁰ To, že skončí pracovní poměr zástupce zaměstnanců neznamená také ztrátu důvěry, kterou v něj volbou zaměstnanci vložili.¹⁸¹

Objevil se i názor, že kdyby zůstal zaměstnanec v dozorčí radě i po ukončení pracovního poměru, představovalo by to riziko z hlediska vyzrazení důvěrných informací, ke kterým by měl stále přístup.¹⁸² Jak již bylo vyloženo výše, každý z členů dozorčí rady má povinnost loajality a péče řádného hospodáře. Ta nijak nesouvisí s pracovní či jinou smlouvou uzavřenou s kterýmkoli z členů dozorčí rady. Zástupce zaměstnanců v dozorčí

¹⁷⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28.4.2016, sp. zn. 21 Cdo 3839/2015.

¹⁸⁰ TOMÁŠEK, Petr. Obnovení povinné kodeterminace – návrat nejistoty. *Obchodněprávní revue* [online]. Praha: C. H. Beck, 2017, (2), 37-43 [cit. 2020-06-12]. Dostupné z: www.beck-online.cz.

¹⁸¹ POKORNÁ, Jarmila in POKORNÁ, KOVAŘÍK, ČÁP a kol. op. cit., s. 967.

¹⁸² Tamtéž, s. 967.

radě bude mít stále stejnou odpovědnost za uchování důvěrných informací i v případě ukončení pracovního poměru.¹⁸³

Lze tedy shrnout, že tento aspekt platné úpravy není v souladu se základními principy vztahu mezi kontrolujícím a kontrolovaným orgánem a do značné míry narušuje smysl zastoupení zaměstnanců v dozorčí radě. Řešením by bylo zakotvit v zákoně podmínku existujícího pracovního poměru ke společnosti pouze ke dni zvolení a nechat na zaměstnancích, zda svého zástupce, který již nadále nebude zaměstnancem společnosti, odvolají či nikoli.

Na závěr bych chtěla upozornit také na § 61 zákoníku práce, skrz který by v určitých případech šlo zvýšit ochranu zástupců zaměstnanců v dozorčí radě před účelově danou výpovědí např. pro nadbytečnost. Pokud by byl zástupce zaměstnanců zároveň členem orgánu odborové organizace, která ve společnosti působí, je ke skončení pracovního poměru tohoto zaměstnance zaměstnavatel povinen žádat o souhlas odborovou organizací. Pokud jej odborová organizace neudělí, není skončení pracovního poměru platné, ledaže soud v souladu s § 61 odst. 4 zákoníku práce rozhodne, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával.¹⁸⁴

Pokud se na tuto problematiku podíváme z pohledu společnosti, je vhodné pro případ výpovědi ze strany zaměstnance upravit ve stanovách volbu náhradníků dle § 454 odst. 2 ZOK. Společnost tak ušetří za organizaci voleb a zajistí plynulé fungování dozorčí rady.

7.4. Volba nového člena

Jedním ze způsobů zániku funkce člena dozorčí rady je dle § 453 odst. 2 ZOK i zvolení člena nového, který nastoupí na jeho místo.

Účelem tohoto ustanovení je usnadnění samotného procesu výměny členů dozorčí rady, neboť odpadne potřeba nejprve rozhodovat o odvolání a až pak o volbě.¹⁸⁵

¹⁸³ TOMÁŠEK 2017 op. cit.

¹⁸⁴ Více k této problematice např. FUKA, Jindřich. Aktuální judikatura Nejvyššího soudu k výpovědi pro nadbytečnost [online]. 4.4.2013 [cit. 2020-06-12]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/aktualni-judikatura-nejvyssiho-soudu-k-vypovedi-pro-nadbytecnost-90308.html>.

¹⁸⁵ FILIP, Václav; LASÁK, Jan in LASÁK, POKORNÁ, ČÁP, DOLEŽIL a kol. op. cit., s. 2142. Opačně např. DĚDIČ a kol. 2002 op. cit., s. 2466.

V samotném rozhodnutí o volbě je nutné uvést konkrétního člena, který má být nahrazen, jinak mu funkce nemůže automaticky zaniknout.¹⁸⁶

Toto praktické ustanovení ale dává v režimu kodeterminované dozorčí rady představenstvu možnost, jak nahradit stávající zástupce zaměstnanců. Je to totiž představenstvo, které má dle § 448a odst. 7 ZOK v gesci organizaci voleb. Zákon nijak neupravuje jejich vyhlásování, a pokud tak nečiní stanovy, má představenstvo volnou ruku.

Pokud představenstvo volby zorganizuje kdykoli v průběhu funkčního období stávajícího člena a zaměstnanci zvolí člena nového, zaniká funkce stávajícího člena a na jeho místo nastupuje člen nově zvolený. Kolik z funkčního období původního člena uplynulo je irelevantní. Takový postup představenstva by zřejmě nebyl v rozporu se zákonem. Došlo by tím ale ke stejnému narušení rovnováhy mezi kontrolujícím a kontrolovaným orgánem, jako bylo popsáno v kapitole 7.2. Navíc by takový postup byl dle mého názoru v rozporu s judikaturou Nejvyššího soudu. Ten se sice ve svém usnesení ze dne 12.10.2006, sp. zn. 29 Odo 839/2006 zabýval zásahy do participačních práv ze strany valné hromady, stejné závěry se ale analogicky musí uplatnit i pro zásahy představenstva.¹⁸⁷

Pokud by i přes to představenstvo přistoupilo k tomuto postupu, doporučila bych zaměstnancům se vyhlášených voleb neúčastnit. Pokud by z nich nevzešel nový člen, nemohla by stávajícímu členovi z tohoto důvodu funkce zaniknout.

7.5. Organizační změny prováděné valnou hromadou

Organizační změny v dozorčí radě prováděné valnou hromadou nejsou typickým způsobem zániku funkce člena dozorčí rady. Přesto na ně nelze v souvislosti s kodeterminací zapomínat, protože ve svém důsledku jsou možností, jak obejít nedostatek působnosti valné hromady odvolat zástupce zaměstnanců. Jedná se např. o zkrácení funkčního období člena dozorčí rady či o snížení celkového počtu členů dozorčí rady.

¹⁸⁶ FILIP, Václav; LASÁK, Jan in LASÁK, POKORNÁ, ČÁP, DOLEŽIL a kol. op. cit., s. 2142.

¹⁸⁷ BROULÍK, Jan. Volba člena dozorčí rady za dalšího člena, jehož volební období doposud neskončilo [online]. 5.10.2012 [cit. 2020-06-12]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/volba-clena-dozorci-rady-za-dalsiho-clena-jehoz-volebni-obdobi-doposud-neskoncilo-85644.html>.

Na všechny takové možnosti valné hromady je zřejmě v souladu s níže uvedenou judikaturou Nejvyššího soudu potřeba nahlížet spíše restriktivně.

Co se týče zkrácení funkčního období členů dozorčí rady, jde o situaci, kdy valná hromada rozhodne o změně stanov a zkrátí funkční období členů dozorčí rady. Tím zasáhne i do funkce členů, které volí zaměstnanci, a to bez souhlasu zaměstnanců. Otázkou je, zda může valná hromada takto zasáhnout do funkčního období stávajících členů dozorčí rady volených zaměstnanci, či zda může být tato změna účinná až pro členy budoucí, kteří budou zaměstnanci zvoleni po přijetí tohoto rozhodnutí.

Dle mého názoru se takové rozhodnutí může týkat pouze členů budoucích. Pokud by se vztahovalo i na členy stávající, docházelo by k obcházení zákona a ke zpětné účinnosti rozhodnutí valné hromady. V případě členů dozorčí rady volených valnou hromadou by takový postup zřejmě nepoškozoval ničí práva. Valná hromada je totiž oprávněna členy dozorčí rady volit i odvolávat, a to i bezdůvodně, což plně koresponduje s její působností zkrátit či prodloužit funkční období těchto členů.

Naopak v případě členů dozorčí rady volených zaměstnanci se naplno projeví potenciální možnost porušení participačních práv zaměstnanců společnosti, kteří své zástupce do dozorčí rady volí. Možnost valné hromady zkrátit funkční období člena zvoleného zaměstnanci nekoresponduje s právem valné hromady zástupce zaměstnanců odvolat, protože valná hromada takové právo nemá, toto právo náleží jen zaměstnancům. Stejně tak nemá valná hromada právo rozhodovat o tom, kdo bude zástupcem zaměstnanců, nemůže tedy zástupci zaměstnanců ze své vůle prodloužit funkční období a připravit tak zaměstnance o možnost zvolit si zástupce nového.

Tento závěr potvrdil i Nejvyšší soud ve svém usnesení ze dne 12.10.2006, sp. zn. 29 Odo 839/2006, ve kterém uvádí, že by bylo popřením účelu kodeterminace, pokud by valná hromada mohla dosáhnout odchodu nepohodlných zástupců zaměstnanců tím, že by změnila jejich funkční období. Takový výklad by byl dle Nejvyššího soudu zcela nelogický. Dle Nejvyššího soudu „*změnou stanov nelze zkrátit funkční období člena dozorčí rady voleného zaměstnanci.*“¹⁸⁸

¹⁸⁸ Zkrácená právní věta usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 12.10.2006, sp. zn. 29 Odo 839/2006.

Lze tedy uzavřít, že pokud dojde k rozhodnutí valné hromady o změně délky funkčního období, týká se tato změna pouze budoucích členů dozorčí rady volených zaměstnanci, kteří budou do funkce zvoleni až po účinnosti tohoto rozhodnutí valné hromady.

Z výše uvedeného vyplývá, že právo valné hromady vydat organizační opatření v podobě zkrácení funkčního období zástupců zaměstnanců by mohlo být potenciale účelové a mohlo by tedy ohrozit participační práva zaměstnanců. Zároveň jsem ale dovořila, že zaměstnanci mají vždy možnost se takové organizační změně postavit, protože mohou stejného zástupce zvolit znovu, případně jej mohou při prodloužení funkčního období odvolat. Dle mého názoru jsou důsledky takového postupu valné hromady v porovnání s důsledky zákonného pravidla o skončení funkce při zániku pracovního poměru naprosto okrajové. Zákon společnostem dává možnost odstranit nepohodlného zástupce zaměstnanců mnohem méně nákladným a jednodušším způsobem, totiž ukončením pracovního poměru. Takové řešení má také mnohem větší dopady na samotného zaměstnance, který přijde o své pracovní místo i o příjem z výkonu funkce.¹⁸⁹

Nemohu tak plně souhlasit se závěry Nejvyššího soudu, který svým usnesením především nastolil pro společnosti nejistotu při jakýchkoli organizačních změnách, které by se mohly, byť nepřímo, dotknout i zástupců zaměstnanců.¹⁹⁰ Optikou tohoto usnesení Nejvyššího soudu totiž musíme nahlížet i na jiné organizační změny, např. i na snížení celkového počtu členů dozorčí rady.¹⁹¹ Pokud by se zmenšil celkový počet členů, zmenší se i počet zaměstnanců. Valná hromada ale v souladu se vším výše uvedeným nemůže sama rozhodnout, který z mandátů zástupců zaměstnanců zanikne.

Závěrem lze tedy doporučit, aby všechny organizační změny, které by mohly ovlivnit i členy dozorčí rady volené zaměstnanci, byly prováděny s účinností ke skončení jejich funkce.¹⁹²

¹⁸⁹ ČECH, Petr. K (ne)připustnosti zkrácení funkčního období člena dozorčí rady [online]. 15.2.2017 [cit. 2020-06-12]. Dostupné z: <https://pravniradce.ihned.cz/c1-20422000-k-ne-pripustnosti-zkraceni-funkc-niho-obdobi-clena-dozorci-rady>.

¹⁹⁰ Tamtéž.

¹⁹¹ Tamtéž.

¹⁹² Tamtéž.

Pro úplnost je potřeba také zmínit možnost uzavřít se členy dozorčí rady smlouvu o výkonu funkce. Pokud bude mít člen dozorčí rady smlouvu o výkonu funkce, schválenou v souladu s § 59 odst. 5 ZOK většinou vyžadovanou pro změnu společenské smlouvy, mají ustanovení této smlouvy přednost před stanovami, a funkční období v ní může být stanoveno odlišně. Změna stanov nebude mít na funkční období člena se smlouvou o výkonu funkce žádný vliv. Změnu funkčního období by šlo provést pouze se souhlasem dotčeného člena dodatkem ke smlouvě o výkonu funkce.¹⁹³ V takovém případě by nemohlo být funkční období zástupce zaměstnanců proti jeho vůli zkráceno ani prodlouženo, a pokud by zástupce zaměstnanců souhlasil s prodloužením jeho funkčního období a zaměstnanci by s tímto prodloužením nesouhlasili, mohli by ho stále odvolat.

7.6. Pokles počtu zaměstnanců pod 500

Dle § 448 odst. 2 ZOK je kodeterminace povinná pro společnosti, které mají více než 500 zaměstnanců v pracovním poměru, a to k prvnímu dni účetního období, v němž má být do funkce ustanoven člen dozorčí rady. Co se stane s participačním právem zaměstnanců a s funkcemi již zvolených zástupců zaměstnanců v dozorčí radě, pokud počet zaměstnanců společnosti klesne pod tuto zákonem stanovenou hranici?

Dle mého názoru tímto ztratí zaměstnanci svá participační práva, ovšem nikoli v době, kdy počet zaměstnanců poklesne pod 500, ale až k zákonem stanovenému rozhodnému okamžiku. V důsledku toho nebudou mít zaměstnanci právo zvolit dalšího svého zástupce, na toho současného to ale nebude mít žádný vliv. Funkce již zvolených zástupců přetrvá a valná hromada nezíská právo je odvolat.

Výše uvedené dovozují z § 448 odst. 2 ZOK, ve kterém je stanoveno pravidlo, že zaměstnanci volí 1/3 dozorčí rady, pokud v první den účetního období, ve kterém má být ustanoven nový člen dozorčí rady má společnost více než 500 zaměstnanců. Opačně pak logicky musí platit, že pokud má společnost v první den účetního období, ve kterém má být ustanoven nový člen dozorčí rady méně než 500 zaměstnanců, volí celou dozorčí radu valná hromada.¹⁹⁴

¹⁹³ Tamtéž.

¹⁹⁴ Pokud nejsou ve stanovách upraveny akcie s výsílacími právy dle § 448b ZOK.

Vzhledem k tomu, že rozhodným okamžikem je první den účetního období, je irrelevantní, jak bude počet zaměstnanců během účetního období kolísat. Zda zaměstnanci volí či nevolí 1/3 dozorčí rady se vždy určí v první den účetního období.¹⁹⁵ Dále také nezáleží na tom, jaký bude počet zaměstnanců v první den účetního období, ve kterém se nebude ustanovovat nový člen dozorčí rady.¹⁹⁶

Z výše uvedeného vyplývá, že valná hromada znovu získá právo volit všechny členy dozorčí rady, pokud k prvnímu dni účetního období bude mít společnost méně než 500 zaměstnanců a zároveň během tohoto účetního období bude potřeba ustanovit nového člena dozorčí rady. Jakýkoli jiný výklad by byl dle mého názoru porušením principu spravedlivého uspořádání práv a povinností.¹⁹⁷ Jestliže zaměstnanci musí pro získání participačních práv splnit dvě podmínky, tj. (i) jejich počet musí být větší než 500 a (ii) zároveň musí počkat, až vyvstane potřeba zvolit nového člena dozorčí rady,¹⁹⁸ musí to stejné platit i pro valnou hromadu.

Za splnění těchto podmínek nebude mít tedy společnost nadále zákonnou povinnost kodeterminovat 1/3 dozorčí rady, a pokud se uvolní místo zástupce zaměstnanců, bude jej moci sama obsadit.

Zde je nutné upozornit, že z žádného zákonného ustanovení nevyplývá právo valné hromady zástupce zaměstnanců odvolat, a to ani v případě zrušení povinné kodeterminace. Naopak § 448a odst. 1 ZOK stanovuje, že člena dozorčí rady voleného zaměstnanci mají právo odvolat zase pouze zaměstnanci, a to dle mého názoru platí i v případě poklesu počtu zaměstnanců pod 500. To potvrzuje i původní návrh novely č. 33/2020 Sb., který v § 448a odst. 8 ZOK navrhoval stanovit pravidlo, že člena dozorčí rady zvoleného zaměstnanci může odvolat i valná hromada, a to v případě, že právo zaměstnanců volit člena dozorčí rady zanikne.¹⁹⁹ Tento odstavec byl ale pozměňovacím návrhem vypuštěn bez náhrady.

¹⁹⁵ KRÍŽ, Radim in DĚDIČ, ŠTENGLOVÁ, KRÍŽ, ČECH op. cit., s. 473.

¹⁹⁶ Vzhledem k dikci § 448 odst. 2 ZOK se nebude jednat jen o volbu nového člena valnou hromadou, ale i případné uplatnění vysílacího práva některého z akcionářů, viz „*Má-li společnost v první den účetního období, v němž má být do funkce ustanoven člen dozorčí rady...*“

¹⁹⁷ Obdobně TOMÁŠEK 2017 op. cit.

¹⁹⁸ Obdobně tamtéž.

¹⁹⁹ Důvodová zpráva k zákonu č. 33/2020 Sb. op. cit., zvláštní část, bod 498, k § 448a pak doplňuje, že se bude jednat především o případy, kdy počet zaměstnanců klesne pod zákonem stanovenou hranici, a to v první den účetního období.

Lze tedy shrnout, že pokud v rozhodný okamžik bude mít společnost méně než 500 zaměstnanců, má valná hromada právo volit všechny členy dozorčí rady. Pokud se místa obsazená zástupci zaměstnanců uvolní, může je valná hromada obsadit. Valná hromada ale nemá i nadále právo odvolat zástupce zvolené zaměstnanci.

Následkem poklesu zaměstnanců pod 500 v rozhodný okamžik je změna z povinné kodeterminace na dobrovolnou. Ta je u akciových společností s dualistickou strukturou možná vzhledem k § 421 odst. 2 písm. f) ZOK a k poslední větě § 448 odst. 2 ZOK. Jaký tedy bude reálný následek poklesu počtu zaměstnanců pod zákonnou hranici, ovlivní především stanovy společnosti.

Stanovy mohou převzít zákonnou dikci a stanovit stejné pravidlo jako je obsaženo v § 448 odst. 2 ZOK. V takovém případě poklesem pod 500 zaměstnanců v rozhodný okamžik přestane být aplikovatelná výjimka, že 1/3 dozorčí rady volí zaměstnanci a uplatní se pouze pravidlo, že členy dozorčí rady volí valná hromada. Pokud se místo po zástupci zaměstnanců uvolní, bude jej valná hromada moci obsadit.

Druhá možnost je, že společnost bez dalšího ve stanovách určuje, že 2/3 dozorčí rady volí valná hromada a 1/3 dozorčí rady volí zaměstnanci společnosti. V tomto případě se naopak ani při poklesu pod 500 zaměstnanců v rozhodný okamžik vůbec nic nezmění a právo volit 1/3 dozorčí rady budou mít zaměstnanci, i pokud se místo zástupce zaměstnanců v dozorčí radě uvolní. Pokud bude valná hromada chtít volit všechny členy, bude muset nejprve změnit stanovy.

Jak vyplývá z výše uvedeného, ani v jednom případě nezaniká funkce zaměstnanců v dozorčí radě automaticky pouze poklesem počtu zaměstnanců.²⁰⁰ Takový způsob zániku funkce není zákonem předvídan.²⁰¹ Členové rady volení zaměstnanci neztrácejí v okamžiku poklesu celkového počtu zaměstnanců ani v rozhodném okamžiku způsobilost k výkonu funkce, zaměstnanci pouze mohou ztratit právo zvolit dalšího člena dozorčí rady. V opačném případě by docházelo k porušování principu ochrany nabytých práv.²⁰²

Pokud by valná hromada volila nové členy dozorčí rady i v případě, že by společnost splňovala podmínky pro uplatnění povinné kodeterminace, hledělo by se na takové

²⁰⁰ POKORNÁ, Jarmila in POKORNÁ, KOVAŘÍK, ČÁP a kol. op. cit., s. 965.

²⁰¹ FILIP, Václav; LASÁK, Jan in LASÁK, POKORNÁ, ČÁP, DOLEŽIL a kol. op. cit., s. 2114.

²⁰² Tamtéž.

usnesení v souladu s § 45 ZOK a § 245 OZ jako by nebylo přijato. Valná hromada by totiž o volbě těchto členů neměla působnost rozhodnout.²⁰³

²⁰³ DĚDIČ a ŠUK op. cit.

8. Kodeterminace v monistickém systému

Před přijetím novely č. 33/2020 Sb. byla v souvislosti s kodeterminací jednou z nejdiskutovanějších otázka, zda se povinná kodeterminace vztahuje i na společnosti s monistickou strukturou. Novelou č. 33/2020 Sb. došlo k vyjasnění této problematiky, neboť byla provedena celková úprava monistického systému a došlo tak k odstranění některých interpretačních problémů.

Dle § 421 odst. 2 písm. f) ZOK náleží do působnosti valné hromady volba a odvolání členů správní rady, nestanoví-li zákon o obchodních korporacích jinak. Dle § 458 odst. 1 ZOK volí a odvolává členy správní rady valná hromada, ledaže stanovy určí, že je toto právo spojeno s akcií. Ustanovení obsahuje i přímý odkaz na § 448b ZOK. Z výše uvedeného vyplývá, že na monistické společnosti se povinná kodeterminace nevztahuje. Co ale zůstává neobjasněno je, zda monistické společnosti mají alespoň možnost kodeterminaci ve stanovách přijmout dobrovolně. Tato otázka úzce souvisí s možností společnosti odchýlit se ve stanovách od zákonem dané působnosti valné hromady. V odborné literatuře se v současné době vyskytují dva protichůdné názory.

Dle některých autorů spadá úprava působnosti valné hromady v § 421 ZOK mezi tzv. statusové otázky a nelze se od ní bez zákonného zmocnění odchýlit: „*Působnost svěřenou kogentně (tj. bez výslovně upravené možnosti odchýlit se) valné hromadě tudíž zásadně nelze ujednáním ve společenské smlouvě svěřit jinému orgánu společnosti.*“²⁰⁴ Naproti tomu jiní autoři zastávají názor, že je vždy nejprve potřeba zvažovat, zda daná problematika opravdu naplňuje znaky statusové otázky, tzn. „*zda sjednané řešení garantuje zachování funkce valné hromady a celkové rovnováhy jejích orgánů.*“²⁰⁵ Až po té lze říci, zda je daná otázka otázkou statusovou či nikoli.²⁰⁶

²⁰⁴ ŠUK, Petr in ŠTENGLOVÁ, HAVEL, CILEČEK, KUHN, ŠUK op. cit., s. 735, marg. č. 6. S názorem Šuka souhlasí i další spoluautoři, Cileček či Štenglová. Obdobně také ČECH a ŠUK op. cit., s. 333 nebo MELZER, Filip a TÉGL, Petr in MELZER, Filip; TÉGL, Petr a kol. Občanský zákoník: velký komentář. Svazek I. § 1-117. Praha: Leges, 2013, s. 63.

²⁰⁵ Tento názor má např. Havel a Kuhn viz ŠUK, Petr in ŠTENGLOVÁ, HAVEL, CILEČEK, KUHN, ŠUK op. cit., s. 406, marg. č. 6.

²⁰⁶ Obdobný problém nastává i u společností s ručením omezením, kde je působnost valné hromady volit členy dozorčí rady stanovena v § 190 odst. 2 písm. c) ZOK.

První skupině přisvědčil i Nejvyšší soud, který se této problematice v jednom ze svých stanovisek velmi okrajově dotkl. Vymezení jednotlivých orgánů obchodních korporací a jejich působnost bez dalšího odůvodnění zařadil právě mezi statusové otázky.²⁰⁷

Lze tak shrnout, že otázka dobrovolné kodeterminace mimo akciové společnosti s dualistickou strukturou není stále vyřešena a monistické společnosti by se úpravou kodeterminace ve stanovách vystavily riziku neplatnosti takových ujednání.²⁰⁸

Vše výše uvedené povede k tomu, že v monistických společnostech zaměstnanci žádné zastoupení ve správní radě mít nebudou, což je dle mého názoru škoda. Jestliže jsme do právního řádu přijali úpravu, ve které zaměstnanci v akciových společnostech získávají větší vliv na chod společnosti, a tím jsme do jisté míry posunuli české vnímání správy a řízení společností více ve prospěch *stakeholderů*, měli bychom být jednotní u všech akciových společností, potažmo i u společností s ručením omezeným.

Že kodeterminace v monistické struktuře funguje, můžeme vidět v zahraničí. Mnoho států v rámci EU takovou úpravu má, např. Slovinsko²⁰⁹, Švédsko²¹⁰, Dánsko²¹¹, Francie²¹², Německo²¹³ a další. Proto s kodeterminací ve správní radě počítají i právní předpisy týkající se SE a SCE, které mezi kodeterminací v monistickém a dualistickém systému vůbec nerozlišují.

²⁰⁷ Stanovisko občanskoprávního a obchodního kolegia Nejvyššího soudu ČR ze dne 13. 1. 2016, sp. zn. Cpjn 204/2015, k některým otázkám zápisu obchodních korporací do obchodního rejstříku.

²⁰⁸ ŠUK, Petr in ŠTENGLOVÁ, HAVEL, CILEČEK, KUHN, ŠUK op. cit., s. 406, marg. č. 6.

²⁰⁹ Slovinci zaváděli monistický systém až v souvislosti s SE, do přijetí úpravy existoval v zemi pouze dualistický systém s poměrně silnou kodeterminací. Zavádění monistické struktury mnozí viděli jako příležitost ke snížení standardů zaměstnanecké participace. Slovinský zákonodárce nakonec zavedl kodeterminaci i ve společnostech s monistickou strukturou. Viz HOJNIK, Janja. *Indirect Management and Implications for Industrial Relations*. In: GOLD, Michael, Andreas NIKOLOPOULOS a Norbert KLUGE. *The European Company Statute: A New Approach to Corporate Governance*. Oxford: Peter Lang AG, International Academic Publishers, 2009, s. 201-229, s. 216.

²¹⁰ Ve Švédsku je monistický model tradiční a kodeterminace ve správní radě tam fungovala již před zavedením SE, viz SCHUBERT op. cit., s. 443.

²¹¹ Ve Švédsku a Dánsku se zástupci zaměstnanců neúčastní diskuzí týkajících se kolektivního vyjednávání nebo jiných záležitostí, kde by mohl vyvstat konflikt mezi společností a odbory, viz Board-level representation in Sweden. [Worker-participation.eu](https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Sweden/Board-level-Representation) [online]. [cit. 2020-03-30]. Dostupné z: <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Sweden/Board-level-Representation>.

²¹² Ve Francii nemají zástupci zaměstnanců hlasovací práva, jejich hlas je spíše poradní. Mají ale právo účastnit se jednání správní rady, jsou jim zaslány stejné dokumenty jako členům správní rady a mohou se během jednání zapojovat a vyjadřovat své postoje, viz SCHUBERT op. cit., s. 448.

²¹³ V Německu při přijímání úpravy k SE uvažovali, že by se počet zástupců zaměstnanců ve správní radě určoval jako poměrný vzhledem k počtu nevýkonných členů správní rady, nikoli k celkovému počtu členů, viz SCHUBERT op. cit. s. 429.

Zákonodárce své rozhodnutí nevztáhnout povinnou kodeterminace na monistické společnosti odůvodňuje v důvodové zprávě k novele č. 33/2020 Sb. především tím, že u správní rady dochází ke kumulaci řídicí a kontrolní funkce.²¹⁴ Zaměstnanci ve správní radě by měli mnohem rozsáhlejší pravomoc a zároveň také odpovědnost než zaměstnanci v radě dozorčí.

Správní rada je statutárním orgánem korporace a náleží jí obchodní vedení a dohled nad činností společnosti. Zároveň má v souladu s § 163 OZ zbytkovou působnost. Zaměstnanci ve správní radě by tak bez dalšího byli nad rámec kontroly činnosti společnosti účastni také obchodního vedení společnosti a veškeré zbytkové působnosti. Takový výsledek by se akcionářům pravděpodobně nezamlouval, protože by takto měli zaměstnanci větší možnost zasáhnout do řízení jejich korporací. Zároveň by nebyl výhodný ani pro zaměstnance, kteří často nejsou dostatečně kvalifikovaní a mnohdy nemají tolik zkušeností.²¹⁵

Právní řád ale dává monistickým společnostem nástroj, jak působnost zaměstnanců ve správní radě omezit. V souladu se současnými standardy Corporate Governance je totiž přímo vhodné rozlišovat i ve správní radě členy, kteří se zabývají řízením a členy, kteří se zabývají kontrolou, tzv. výkonné a nevýkonné členy.²¹⁶

Toto rozdělení je v souladu i s typickým příkladem tradičního monistického systému korporací ve Velké Británii. Tam je správní rada (*board of directors*) tvořena výkonnými řediteli (*executive directors*) a nevýkonnými řediteli (*non-executive directors*). Nevýkonní ředitelé se také do jisté míry zabývají problémy řízení a dlouhodobou strategií, ale jejich role v rámci kontroly je důležitější. Jejich úlohou rozhodně není zabývat se každodenním chodem společnosti.²¹⁷ Úloha výkonných členů je tedy v podstatě stejná jako úloha představenstva a kontrola vykonávaná nevýkonnými členy je zase

²¹⁴ Důvodová zpráva k zákonu č. 33/2020 Sb. op. cit., zvláštní část, bod 508 a 509, k § 458.

²¹⁵ WILK, Cornelius. U.S. Corporation Going European - The One-Tier Societas Europaea (Se) in Germany. *Suffolk Transnational Law Review* [online]. 2012, (35), 31-100 [cit. 2020-03-29]. Dostupné z: <https://heinonline.org/HOL/P?h=hein.journals/sujtnlr35&i=33>, s. 77.

²¹⁶ Doporučení k rozlišování najdeme např. v kapitole VI., písm. E, bod 1. Principů OECD pro správu a řízení podniků, ale i v čl. 8.6 Kodexu správy a řízení nebo v oddílu II, čl. 3.1 Doporučení o úloze nevýkonných členů.

²¹⁷ JUNGSMANN op. cit., s. 437.

obdobná kontrola dozorčí radou. Nicméně je nutné říct, že členy správní rady od sebe nelze rozdělit tak precizně jako v systému dualistickém dozorčí radu a představenstvo.²¹⁸

Otázkou je praktické provedení takového rozdělení v rámci českého právního řádu. Dle mého názoru lze tohoto efektu dosáhnout cestou horizontální delegace dle § 156 odst. 2 OZ.

V souladu s § 156 odst. 2 OZ lze rozdělit působnost jednotlivých členů kolektivního orgánu dle určitých oborů. O tomto rozdělení rozhodne buď sám orgán nebo může být horizontální delegace upravena i ve stanovách.²¹⁹ I přes to, že § 156 odst. 2 OZ hovoří o jednotlivých členech, lze dle mého názoru přidělit působnost i více členům, kteří o ní následně budou rozhodovat ve sboru.²²⁰ Tímto způsobem by se tedy daly vytvořit dvě skupiny členů správní rady. Následně záleží jen na společnosti, jak působnost rozdělí. Výkonní členové mohou mít v gesci obchodní vedení a zbytkovou působnost a nevýkonní členové pouze kontrolu.²²¹

Zde je nutné upozornit, že v souladu s § 456 odst. 4 ZOK nelze pověřit určováním základního zaměření obchodního vedení a základního zaměření dohledu nad činností společnosti osoby mimo správní radu a tato působnost nelze ani rozdělit mezi členy správní rady dle oborů (§ 156 odst. 2 OZ). Navrhovatel v důvodové zprávě zdůrazňuje, že se tento zákaz delegace vztahuje pouze na základní zaměření, nikoli na samotné obchodní vedení.²²² Bez ohledu na to, že působnost rozdělíme mezi výkonné a nevýkonné členy, nevýkonní členové budou muset stejně vždy rozhodovat o určení základního zaměření obchodního vedení a dohledu nad činností společnosti.

Ust. § 156 odst. 2 OZ upravuje i odpovědnost členů kolektivního orgánu s rozdělenou působností. Pokud dojde k horizontální delegaci, má každý z členů správní rady

²¹⁸ Tamtéž.

²¹⁹ JOSKOVÁ op. cit.

²²⁰ Obdobně TOMÁŠEK, Petr. Rozhodování statutárního orgánu ve vnitřních záležitostech kapitálové společnosti [online]. 2018 [cit. 2020-06-12]. Disertační práce. Karlova univerzita, Právnická fakulta. Dostupné z: <https://is.cuni.cz/webapps/zzp/download/150044020>, s. 112.

²²¹ Dle Joskové (viz JOSKOVÁ op. cit.) nemůže být výsledkem horizontální delegace, že někteří členové kolektivního orgánu mají na starosti řízení společnosti a ostatní pouze kontrolu, mimo jiné i proto, že by toto uspořádání odporovalo kogentním ustanovením o rozdělení kompetencí mezi představenstvem a dozorčí radou. To ale v případě správní rady není problém.

²²² Důvodová zpráva k zákonu č. 33/2020 Sb. op. cit., zvláštní část, bod 507, k § 456.

dva úkoly: za prvé zajišťovat jemu svěřenou působnost správní rady a za druhé kontrolovat ostatní členy správní rady při jejich činnosti.²²³

I při rozdělení působnosti mají všichni členové povinnost dohlížet, jakým způsobem pověřený členové spravují záležitosti společnosti. V případě, kdy dojde k porušení povinnosti pověřeného člena, je vždy odpovědný tento člen. Ostatní členové správní rady musí prokázat, že nezanedbali svou povinnost dohledu. Pokud se jim to podaří, za vzniklou škodu neodpovídají.²²⁴

Lze tedy shrnout, že i u akciových společností s monistickou strukturou by mohla alespoň dobrovolná kodeterminace fungovat. Společnosti by mohly rozdělit působnost správní rady mezi dvě skupiny členů, a tím zajistit, že se zaměstnanci ve správní radě budou zabývat především kontrolou výkonných členů, a za výkon této kontroly také odpovídat. Nicméně i v případě, že by společnost šla cestou maximálního omezení působnosti nevýkonných členů, zaměstnanci by se stejně nad rámec kontroly činnosti společnosti podíleli i na základním zaměření obchodního vedení.

Vzhledem ke všemu výše uvedenému jsem toho názoru, že zákonodárce mohl dát monistickým společnostem alespoň možnost kodeterminaci ve stanovách upravit.

²²³ JOSKOVÁ op. cit.

²²⁴ Tamtéž.

Závěr

Hlavním cílem této práce bylo zjistit, zda je platná právní úprava nastavena tak, aby mohla být kodeterminace pro společnosti přínosem. Prvním krokem k tomuto cíli bylo zjistit, co má vlastně přínosem kodeterminace být, jaký je její smysl a účel. Této problematice jsem se věnovala v první kapitole, kde jsem v závěru vymežila, že ačkoli je kodeterminace součástí mnohem širší problematiky, jenž se dotýká fundamentálního zaměření kapitálových společností, hlavním přínosem kodeterminace v české právní úpravě by mělo být především posílení komunikace mezi zaměstnanci a vedením společnosti, resp. zlepšení předávání informací a postojů pracovní síly vedení společnosti a obecně sblížení těchto dvou vrstev společnosti.

V průběhu celé práce jsem pak v tomto kontextu hodnotila platnou právní úpravu a dospěla jsem k závěru, že tato dává společnostem poměrně velkou míru svobody v tom, jak si každá může kodeterminaci nastavit, ačkoli výsledek, tedy minimálně 1/3 členů dozorčí rady tvořená zástupci zaměstnanců, bude vždy stejný. I když došlo novelou č. 33/2020 Sb. k poměrně značnému rozšíření úpravy kodeterminace, společnosti stále mají možnost jít cestou nejmenšího odporu, institut kodeterminace pouze strpět a jeho základní myšlenku dále nerozvíjet. Naopak společnosti, které se chtějí vydat cestou respektování své společenské odpovědnosti a které budou chtít ve svých zaměstnancích podporovat sounáležitost se společností, k tomu mají zákonem danou možnost.

Na tomto místě nelze opomenout také to, že svou roli ve funkčnosti kodeterminace nebude hrát svou aktivitou či pasivitou pouze společnost, ale i ostatní aktéři, tedy hlavně samotní zaměstnanci a odborové organizace.

Lze tedy shrnout, že platná právní úprava je nastavena tak, že kodeterminace může být pro společnosti a potažmo pro zaměstnance přínosná, neboť dává společnostem dostatečný prostor ji jako přínosnou nastavit. Zároveň ale nemůžeme ignorovat druhou stranu této mince, protože zákonem daný prostor může být využit i tak, že kodeterminace nebude přínosná ani pro společnost ani pro zaměstnance, ba naopak může oběma stranám škodit.

V obou případech se společnosti podléhající kodeterminaci neobejdou bez volebního řádu, který musí poměrně podrobně upravit celý proces voleb a hlasování tak, aby

mohla kodeterminace ve společnosti fungovat. V tomto směru se na platnou úpravu spoléhat nelze.

Kromě výše uvedeného vidím jako největší problém platné úpravy ohrožující její celkovou přínosnost to, že dostatečně nezajišťuje nezávislost zástupců zaměstnanců, neboť přímo i nepřímo umožňuje představenstvu a valné hromadě zástupce zaměstnanců ovlivňovat.

Jako nejvíce problematická se jeví podmínka, že pracovní poměr zástupce zaměstnanců musí trvat po celé jeho funkční období. Tím zákon svěřuje představenstvu působnost ovlivňovat složení dozorčí rady, čímž dochází k narušení rovnováhy mezi dozorčí radou a představenstvem. Představenstvo se dostává do silnější pozice vůči některým členům dozorčí rady, kteří jej mají kontrolovat. Je to právě představenstvo, kdo rozhoduje o ukončení pracovního poměru zaměstnanců společnosti. To může na zaměstnance v dozorčí radě působit zastrašujícím dojmem a může to ovlivnit kvalitu jimi odváděné práce při kontrole představenstva. Valná hromada může obdobného efektu dosáhnout organizačními změnami, nicméně tato oblast je již regulována judikaturou.

Naopak jako pozitivní vnímám přidání výslovné zákonné úpravy dovolání se neplatnosti volby nebo odvolání člena dozorčí rady voleného zaměstnanci, neboť tato možnost byla dosud dovozována pouze odbornou veřejností a nebylo tak zcela zřejmé, zda je to možné a dle jakého zákonného ustanovení.

Mé dílčí cíle pak byly představit kodeterminaci v dobrém světle jako institut, jenž může přinášet společností řadu výhod a dále představit návrhy, jakým způsobem pojmout úpravu vnitřních předpisů tak, aby za současné platné právní úpravy naplnila kodeterminace svůj účel a přinesla očekávané výhody. Tyto dva dílčí cíle jsem naplňovala v průběhu celé práce, nejvíce pak v kapitolách zabývajících se volebním řádem a průběhem voleb a hlasování. Lze shrnout, že pokud se kodeterminace začlení do vnitřních poměrů společnosti správně, lze díky ní dosáhnout prohloubení sounáležitosti zaměstnanců se společností, a tím ke zvýšení jejich celkové spokojenosti a produktivity.

Dle mého názoru se mi nad rámec všeho výše uvedeného podařilo podat také základní přehled o právní úpravě týkající se kodeterminace v českém právním řádu a navrhnout řešení některých interpretačních problémů. V průběhu práce jsem narazila na

vícero zajímavých otázek a mnoha z nich jsem se nemohla věnovat do té míry podrobnosti, jak by si zasloužily. Doufám proto, že tato práce bude sloužit i jako podklad pro další diskuzi, popř. pro mou další publikační činnost.

Seznam použitých zkratek

| | |
|---|--|
| Doporučení o úloze nevýkonných členů | Doporučení komise 2005/162/ES ze dne 15. února 2005 o úloze nevýkonných členů správní rady nebo členů dozorčí rady a o výbo-rech správní nebo dozorčí rady společností kótovaných na burze |
| EU | Evropská unie |
| Kodex správy a řízení | Kodex správy a řízení společností ČR 2018 |
| Nářízení o SCE | Nářízení Rady (ES) č. 1435/2003 ze dne 22. čer-vence 2003 o statutu Evropské družstevní společnosti (SCE) |
| Nářízení o SE | Nářízení Rady (ES) č. 2157/2001 ze dne 8. října 2001 o statutu evropské společnosti |
| Občanský zákoník, OZ | Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník |
| Obchodní zákoník | Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník |
| Principy OECD pro správu a řízení pod-niků | Země G20/OECD Principy správy a řízení spo-lečností publikované 31.3.2017 |
| SCE | Evropská družstevní společnost |
| SE | Evropská společnost |
| Směrnice o některých aspektech práva obchodních společností | Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2017/1132 ze dne 14. června 2017 o některých aspektech práva obchodních společností |
| Směrnice o přeshraničních fúzích kapi-tálových společností | Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2005/56/ES ze dne 26. října 2005 o přeshranič-ních fúzích kapitálových společností |
| Směrnice o zapojení zaměstnanců SCE | Směrnice Rady 2003/72/ES ze dne 22. července 2003, kterou se doplňuje statut evropské druž-stevní společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců |
| Směrnice o zapojení zaměstnanců SE | Směrnice Rady 2001/86/ES ze dne 8. října 2001, kterou se doplňuje statut evropské společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců |

| | |
|--|--|
| Smlouva o fungování Evropské unie | Konsolidované znění Smlouvy o fungování Evropské unie |
| Zákon o akciové společnosti | Zákon č. 77/2002 Sb., o akciové společnosti |
| České dráhy, státní organizaci Správa železniční dopravní cest | České dráhy, státní organizaci Správa železniční dopravní cest |
| Zákon o obchodních korporacích, ZOK | Zákon č. 90/2012 Sb., zákon o obchodních společnostech a družstvech ve znění novely č. 33/2020 Sb. |
| Zákoník práce | Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce |
| Zákon o státním podniku | Zákon č. 77/1997 Sb., o státním podniku |
| Zákon o živnostenském podnikání | Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání |

Seznam použitých zdrojů

Učebnice a monografie

- HURYCHOVÁ, Klára; BORSÍK, Daniel ed. *Corporate Governance*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-654-9
- ČECH, Petr a ŠUK, Petr. *Právo obchodních společností: v praxi a pro praxi (nejen soudní)*. Praha: Polygon, 2016. ISBN 978-80-7273-177-0
- ČERNÁ, Stanislava; ŠTENGLOVÁ, Ivana; PELIKÁNOVÁ, Irena a kol. *Právo obchodních korporací*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-735-5
- DĚDIČ, Jan a kol. *Obchodní zákoník: komentář díl III*. Praha: Polygon, 2002. ISBN 80-727-3071-1
- DĚDIČ, Jan; ŠTENGLOVÁ, Ivana; KRÍŽ, Radim a ČECH, Petr. *Akciové společnosti*. 7., přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-404-9
- DVOŘÁK, Tomáš. *Akciová společnost a Evropská společnost*. 2., aktualiz. vyd. Praha: ASPI, 2009. Právnícké osoby. ISBN 978-80-7357-430-7
- DU PLESSIS, Jean; GROßFELD, Bernhard; LUTTERMANN, Claus; SAENGER, Ingo a SANDROCK, Otto. *German Corporate Governance in International and European Context*. Berlin: Springer, 2007. ISBN 978-3-540-71186-5
- ELIÁŠ, Karel; POKORNÁ, Jarmila; BARTOŠÍKOVÁ, Miroslava a kol. *Kurs obchodního práva: Právnícké osoby jako podnikatelé*. 5. vyd. Praha: C.H. Beck, 2005. ISBN 80-717-9391-4
- FALDYNA, František a kol. *Obchodní zákoník s komentářem: I. díl*. Praha: CODEX, 2000. ISBN 80-86395-06-5
- HOJNIK, Janja. *Indirect Management and Implications for Industrial Relations*. In: GOLD, Michael, Andreas NIKOLOPOULOS a Norbert KLUGE. *The European Company Statute: A New Approach to Corporate Governance*. Oxford: Peter Lang AG, International Academic Publishers, 2009, s. 201-229. ISBN 978-3-03-911560-0
- KOBLIHA, Ivan a kol. *Obchodní zákoník: úplný text zákona s komentářem podle stavu k 1.4.2006*. Praha: Linde Praha, 2006. ISBN 80-720-1564-8

- LASÁK, Jan; POKORNÁ, Jarmila; ČÁP, Zdeněk; DOLEŽIL, Tomáš a kol. *Zákon o obchodních korporacích: Komentář. II. díl.* Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2014. ISBN 978-80-7478-538-2
- LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1-654): komentář.* Praha: C.H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-529-9
- MELZER, Filip; TÉGL, Petr a kol. *Občanský zákoník: velký komentář. Svazek I. § 1–117.* Praha: Leges, 2013. ISBN 978-80-87576-73-1
- PICHRT, Jan a TOMŠEJ, Jakub, ed. *Zaměstnanecké participativní modely.* Praha: Wolters Kluwer, 2019, 148 s. ISBN 978-80-7598-589-7
- POKORNÁ, Jarmila; KOVAŘÍK, Zdeněk; ČÁP Zdeněk a kol. *Obchodní zákoník: komentář I. díl.* Praha: Wolters Kluwer, 2009. ISBN 978-80-7357-491-8.
- RADA, Ivan. *Dozorčí rada obchodních společností.* Praha: Linde, 2008. ISBN 978-80-86131-75-7
- SVEJKOVSKÝ, Jaroslav; DEVEROVÁ, Lenka a kol. *Právnícké osoby v novém občanském zákoníku: komentář.* Praha: C.H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-445-2
- ŠTENGLOVÁ, Ivana; HAVEL, Bohumil; CILEČEK, Filip; KUHN, Petr a ŠUK, Petr. *Zákon o obchodních korporacích: komentář. 2. vydání.* Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-540-4
- ŠTENGLOVÁ, Ivana; PLÍVA Stanislav; TOMSA Miloš a kol. *Obchodní zákoník: komentář. 13. vydání.* Praha: C.H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-354-7
- ŠVESTKA, Jiří; DVOŘÁK, Jan; FIALA, Josef a kol. *Občanský zákoník: komentář. Svazek I. 2. vydání.* Praha: Wolters Kluwer, 2020. ISBN 978-80-7598-656-6
- WINTR, Jan. *Metody a zásady interpretace práva.* Praha: Auditorium, 2013. Studie. ISBN 978-80-87284-36-0

Odborné články

- *Board-level representation in Sweden.* Worker-participation.eu [online]. [cit. 2020-03-30]. Dostupné z: <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Sweden/Board-level-Representation>
- BODLÁK, František. *Správní rada akciové společnosti v České republice a Itálii.* Obchodněprávní revue [online]. Praha: C. H. Beck, 2015, (3), 65-74 [cit. 2020-03-30]. ISSN 1803-6554. Dostupné z: www.beck-online.cz

- BOYD, Ryan. *Co-determination: Elizabeth Warren's Simple Plan to Transform Capitalism*. The Northwestern Business Review [online]. 2019 [cit. 2020-06-07]. Dostupné z: <https://northwesternbusinessreview.org/co-determination-elizabeth-warrens-simple-plan-to-transform-capitalism-bfb98d93666b>
- BROULÍK, Jan. *Kooptace člena dozorčí rady*. Obchodněprávní revue [online]. Praha: C. H. Beck, 2012, (11-12), 319-324 [cit. 2020-06-12]. ISSN 1803-6554. Dostupné z: www.beck-online.cz
- BROULÍK, Jan. *Volba člena dozorčí rady za dalšího člena, jehož volební období doposud neskončilo* [online]. 5.10.2012 [cit. 2020-06-12]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/volba-clena-dozorci-rady-za-dalsiho-clena-jeho-z-volebni-obdobi-doposud-neskoncilo-85644.html>
- CONCHON, Aline. *Board-level employee representation rights in Europe: Facts and trends* [online]. Brussels, ETUI aisbl. Brussels: 2011, 70 s. [cit. 2020-06-07]. ISBN 978-2-87452-237-6. Dostupné z: <https://www.etui.org/Publications2/Reports/Board-level-employee-representation-rights-in-Europe>
- ČECH, Petr. *K (ne)přípustnosti zkrácení funkčního období člena dozorčí rady* [online]. 15.2.2017 [cit. 2020-06-12]. Dostupné z: <https://pravnicaradce.ihned.cz/c1-20422000-k-ne-pripustnosti-zkraceni-funkcniho-obdobi-clena-dozorci-rady>
- DĚDIČ, Jan a LASÁK, Jan. *Monistický systém řízení akciové společnosti: výkladové otázky (2. část)*. Obchodněprávní revue. Praha: C. H. Beck, 2013, 2013(3), 97-105. ISSN 1803-6554
- DĚDIČ, Jan a ŠUK, Petr. *Nad novelou zákona o obchodních korporacích (aneb sporné otázky nové úpravy zaměstnanecké participace)*. Obchodněprávní revue [online]. Praha: C. H. Beck, 2017, 2017, (4), 97-104 [cit. 2020-06-12]. ISSN 1803-6554. Dostupné z: www.beck-online.cz
- DU PLESSIS, Jean a SANDROCK, Otto. *The Rise and Fall of Supervisory Codetermination in Germany?* International Company and Commercial Law Review [online]. Londýn: Sweet & Maxwell, 2005, 2005(2), 67-79 [cit. 2020-06-07]. ISSN 0958-5214. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/305379734_The_rise_and_fall_of_supervisory_codetermination_in_Germany
- DVOŘÁK, Tomáš. *Participace zaměstnanců některých akciových společností po novelizaci zákona o obchodních korporacích provedené zákonem č. 458/2016 Sb. aneb*

participace zaměstnanců opět na scéně. Obchodní právo. 2018, 246-254. ISSN 1210-8278

- EICHLEROVÁ, Kateřina. *Může valná hromada akciové společnosti odvolat konkrétního člena dozorčí rady, který byl zvolen do dozorčí rady a.s. zaměstnanci před 1.1.2014?* RaP - Rekodifikace & praxe [online]. Wolters Kluwer, 2014, 17.7.2014, (7) [cit. 2020-06-12]. ISSN 1805-6822. Dostupné z: www.noveaspi.cz
- ENGLE, Eric a DANYLIUK, Tetiana. *Emulating the German Two-Tier Board and Worker Participation in U.S. Law: A Stakeholder Theory of the Firm*. Golden Gate University Law Review [online]. San Francisco: Golden Gate University School of Law, 2015, 2015, 45(2), 69-122 [cit. 2020-06-07]. ISSN 0363-0307. Dostupné z: <https://digitalcommons.law.ggu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2139&context=ggulrev>
- FORCILLO, Donato. *Codetermination: the Presence of Workers on the Board. A Depth Analysis* [online]. 25.9.2017 [cit. 2019-10-20]. Dostupné z: https://mpra.ub.uni-muenchen.de/81936/1/MPRA_paper_81936.pdf
- FUKA, Jindřich. *Aktuální judikatura Nejvyššího soudu k výpovědi pro nadbytečnost* [online]. 4.4.2013 [cit. 2020-06-12]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/aktualni-judikatura-nejvyssiho-soudu-k-vypovedi-pro-nadbytecnost-90308.html>
- GERMAIN, Laurent a LYON-CAEN, Clément. *Do We Need Employee Representation on the Board of Directors?* [online]. Toulouse, 2016, 36 s. [cit. 2020-06-07]. Dostupné z: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2729708
- HOPT, Klaus J. *The German Law of and Experience with the Supervisory Board* [online]. Max Planck Institute for Comparative and International Private Law and ECGI - Law Working Paper No. 305/2016, 2016 [cit. 2020-06-07]. Dostupné z: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2722702
- JOSKOVÁ, Lucie. *Rozdělení působnosti v rámci kolektivního orgánu a jeho dopad na odpovědnost*. Bulletin advokacie [online]. Praha: Česká advokátní komora, 2014, (7-8), 46-50 [cit. 2020-03-30]. ISSN 1805-8280. Dostupné z: www.beck-online.cz
- JUNGSMANN, Carsten. *The Effectiveness of Corporate Governance in One-Tier and Two-Tier Board System*. European Company and Financial Law Review [online]. De Gruyter, 2006, 3(4), 426-474 [cit. 2020-03-29]. ISSN 1613-2556. Dostupné z: <https://heinonline.org/HOL/P?h=hein.journals/ecomflr3&i=430>

- LISSE, Luděk. *Délka funkčního období členů představenstva po změně stanov* [online]. 20.4.2016 [cit. 2020-06-12]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/delka-funkcniho-obdobi-clenu-predstavenstva-po-zmene-stanov-101144.html>
- O'CONNOR, Marleen. *Labor's role in the american corporate governance structure*. Comparative Labor Law & Policy Journal [online]. Illinois: The University of Illinois College of law and the International Society for Labor and Social Security Law, 2000, (22), 97-134 [cit. 2020-06-12]. ISSN 1095-6654. Dostupné z: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1791846
- PAGE, Rebecca. *Co-determination in Germany – A Beginners' Guide* [online]. 5. revised edition. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, 2011 [cit. 2020-06-07]. Dostupné z: https://www.econstor.eu/bitstream/10419/116496/1/hbs_arbp_033.pdf
- POSPÍŠIL, Daniel. *Kodeterminace: mohou být zaměstnanci po rekodifikaci stále zastoupeni v dozorčích radách?* [online]. 04.02.2014 [cit. 2019-10-20]. Dostupné z: <https://www.obczan.cz/clanky/kodeterminace-mohou-byt-zamestnanci-po-rekodifikaci-stale-zastoupeni-v-dozorcich-radach?do=detail-export>
- SAENGER, Ingo. *Conflicts of Interest of Supervisory Board Members in a German Stock Corporation and the Demand for Their Independence*. Corporate Governance Law Review [online]. South Yarra, Vic.: Corporate Research Group, 2005, 2005(1), 147-190 [cit. 2020-06-07]. ISSN 1449-9029. Dostupné z: <https://heinonline.org/HOL/P?h=hein.journals/crpgvrn1&i=157>
- SANDROCK, Otto. *German and International Perspectives of the German Model of Codetermination*. European Business Law Review [online]. Vídeň: Kluwer Law International, 2015, s. 129-146 [cit. 2020-02-14]. ISSN 0959-6941. Dostupné z: <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.kluwer/eblr0026&div=11&id=&page=>
- SCHUBERT, Claudia. *The National Implementation of Employee Participation in the Administrative Board of the SE in the One-Tier Model*. European Company and Financial Law Review [online]. De Gruyter, 2008, 5(4), 422-452 [cit. 2020-03-30]. ISSN 1613-2556. Dostupné z: <https://heinonline.org/HOL/P?h=hein.journals/ecomflr5&i=450>
- SZMUDA, Jozef. *Účast zaměstnanců na volbě členů dozorčí rady v akciové společnosti: (stále) nevyřešené otázky*. Obchodněprávní revue [online]. Praha: C. H. Beck,

- 2016, (5), 143-147 [cit. 2020-06-07]. ISSN 1803-6554. Dostupné z: www.beck-online.cz
- ŠTENGLOVÁ, Ivana. *Podmínky způsobilosti k výkonu funkce člena statutárního orgánu obchodní korporace*. Sborník Karlovarské právnické dny [online]. Praha: Leges, 2013, (21), 45-55 [cit. 2020-06-13]. ISBN 978-80-87576-56-4. Dostupné z: www.beck-online.cz
 - TOMÁŠEK, Petr. *Obnovení povinné kodeterminace – návrat nejistoty*. *Obchodně-právní revue* [online]. Praha: C. H. Beck, 2017, (2), 37-43 [cit. 2020-06-12]. ISSN 1803-6554. Dostupné z: www.beck-online.cz
 - TOMÁŠEK, Petr. *Rozhodování statutárního orgánu ve vnitřních záležitostech kapitálové společnosti* [online]. 2018 [cit. 2020-06-12]. Disertační práce. Karlova univerzita, Právnická fakulta. Dostupné z: <https://is.cuni.cz/webapps/zzp/download/150044020>
 - TRNKOVÁ, Jana. *SPOLEČENSKÁ ODPOVĚDNOST FIREM: kompletní průvodce tématem & závěry z průzkumu v ČR*. European Business Campaign for Corporate Social Responsibility [online]. 2004 [cit. 2020-06-07]. Dostupné z: https://www.neziskovsky.cz/data/vyzkum_CSR_BLF_2004txt8529.pdf
 - WILK, Cornelius. *U.S. Corporation Going European - The One-Tier Societas Europaea (Se) in Germany*. *Suffolk Transnational Law Review* [online]. 2012, (35), 31-100 [cit. 2020-03-29]. Dostupné z: <https://heinonline.org/HOL/P?h=hein.journals/sujtnlr35&i=33>

Volební řády

- Krajská zdravotní, a.s. *Volební řád pro volbu a odvolávání členů dozorčí rady společnosti Krajská zdravotní, a.s., zaměstnanci společnosti* [online]. 2018 [cit. 2020-06-12]. Dostupné z: http://www.nemocniceusteckehokraje.cz/Data/Files/9e765890-61a0-405a-83a8-e90d307334b3-kz01_sm0008-volebni-rad-pro-volbu-a-odvolavani-clenu-dozorci-rady-kz-7.pdf?download=true
- LINASET, a.s. *Volební řád pro volbu (a odvolávání) člena dozorčí rady zaměstnanci společnosti Linaset, a.s.* [online]. 2019. [cit. 2020-06-07]. Dostupné z: http://www.linaset.cz/editor/filestore/File/Dokumenty/Linaset_DR_volebni_rad_20190704.pdf

- Tesco Stores ČR a.s. *Volební řád pro volbu a odvolání členů dozorčí rady zaměstnanci* [online]. 2018 [cit. 2020-06-12]. Dostupné z: <https://d2io1s13lhj42h.cloudfront.net/wp-content/uploads/sites/4/2018/09/06092734/election-rules-sb-cz-20181.pdf>
- Trelleborg Bohemia, a.s. *Volební řád pro volbu členů dozorčí rady volených zaměstnanci společnosti* [online]. 2018 [cit. 2020-06-07]. Dostupné z: <https://www.rubena.eu/underwood/download/files/volebni-rad-dozorci-rada-trelleborg-bohemia.pdf>
- UNI HOBBY, a.s. *Volební řád pro volbu a odvolávání členů dozorčí rady volených zaměstnanci společnosti UNI HOBBY, a.s.* [online]. 2019 [cit. 2020-06-12]. Dostupné z: <https://www.unihobby.cz/media/docs/VOLEBNI-RAD-PRO-VOLBU-A-ODVOLANI-CLENU-DOZORCI-RADY-VOLENYCH-ZAMESTNANCI-SPOLECNOSTI-UNI-HOBBY.pdf>

Právní předpisy

- Doporučení komise 2005/162/ES ze dne 15. února 2005 o úloze nevýkonných členů správní rady nebo členů dozorčí rady a o výborech správní nebo dozorčí rady společností kótovaných na burze. In: EUR-lex [online]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2020-03-30]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/>
- Důvodová zpráva k zákonu č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník [online]. [Cit. 2020-06-12]. Dostupné z: https://www.psp.cz/eknih/1990fs/tisky/t0684_18.htm
- Důvodová zpráva k zákonu č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech [online]. [Cit. 2020-06-12]. Dostupné z: www.beck-online.cz
- Důvodová zpráva k zákonu č. 458/2016 Sb., kterým se mění zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech [online]. [cit. 2020-06-12]. Dostupné z: www.beck-online.cz
- Důvodová zpráva k zákonu č. 33/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech ve znění zákona č. 458/2016 Sb. [online]. [cit. 2020-06-12]. Dostupné z: www.beck-online.cz
- Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers, 1989 [online]. [cit. 2020-06-12]. Dostupné z: <https://www.eesc.europa.eu/resources/docs/community-charter--en.pdf>

- Kodex správy a řízení společností ČR (2018) [online]. Praha: Czech Institute of Directors (CIOd), 2018 [cit. 2020-06-19]. ISBN 978-80-270-4403-0. Dostupné z: <https://www.mfcr.cz/cs/o-ministerstvu/odborne-studie-a-vyzkumy/2019/kodex-spravy-a-rizeni-spolecnosti-cr-201-34812>
- Konsolidované znění Smlouvy o fungování Evropské unie. In: EUR-lex [online]. Úřední věstník C 326, 26.10.2012, s. 47—390 [cit. 2020-03-30]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/>
- Nařízení Rady (ES) č. 1435/2003 ze dne 22. července 2003 o statutu Evropské družstevní společnosti (SCE). In: EUR-lex [online]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2020-03-30]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/>
- Nařízení Rady (ES) č. 2157/2001 ze dne 8. října 2001 o statutu evropské společnosti. In: EUR-lex [online]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2020-03-30]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/>
- Pozměňovací návrh Marka Bendy k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech ve znění zákona č. 458/2016 Sb. (tisk 207) [online]. [cit. 2020-06-12]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=8&t=207>
- Pozměňovací návrh Jana Chvojky k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech ve znění zákona č. 458/2016 Sb. (tisk 207) [online]. [cit. 2020-06-12]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=8&t=207>
- Rezoluce Evropského parlamentu ze dne 14. června 2012 o budoucnosti evropského práva obchodních korporací [online]. [cit. 2020-06-12]. Štrasburk. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2012-0259+0+DOC+XML+V0//EN>
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2005/56/ES ze dne 26. října 2005 o přeshraničních fúzích kapitálových společností. In: EUR-lex [online]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2020-03-30]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/>
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2017/1132 ze dne 14. června 2017 o některých aspektech práva obchodních společností. In: EUR-lex [online]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2020-03-30]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/>

- Směrnice Rady 2001/86/ES ze dne 8. října 2001, kterou se doplňuje statut evropské společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců. In: EUR-lex [online]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2020-03-30]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/>
- Směrnice Rady 2003/72/ES ze dne 22. července 2003, kterou se doplňuje statut evropské družstevní společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců. In: EUR-lex [online]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2020-03-30]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/>
- Zákon č. 77/1997 Sb., zákon o státním podniku, ve znění pozdějších předpisů. In: ASPI [online]. Wolters Kluwer ČR [cit. 2020-03-30]. Dostupné z: www.noveaspi.cz
- Zákon č. 77/2002 Sb., zákon o akciové společnosti České dráhy, státní organizaci Správa železniční dopravní cest, ve znění pozdějších předpisů. In: ASPI [online]. Wolters Kluwer ČR [cit. 2020-03-30]. Dostupné z: www.noveaspi.cz
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů. In: ASPI [online]. Wolters Kluwer ČR [cit. 2020-03-30]. Dostupné z: www.noveaspi.cz
- Zákon č. 90/2012 Sb., zákon o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích), ve znění pozdějších předpisů. In: ASPI [online]. Wolters Kluwer ČR [cit. 2020-03-30]. Dostupné z: www.noveaspi.cz
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: ASPI [online]. Wolters Kluwer ČR [cit. 2020-03-30]. Dostupné z: www.noveaspi.cz
- Zákon č. 307/2006 Sb., zákon o evropské družstevní společnosti, ve znění pozdějších předpisů. In: ASPI [online]. Wolters Kluwer ČR [cit. 2020-03-30]. Dostupné z: www.noveaspi.cz
- Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů. In: ASPI [online]. Wolters Kluwer ČR [cit. 2020-03-30]. Dostupné z: www.noveaspi.cz
- Zákon č. 627/2004 Sb., zákon o evropské společnosti, ve znění pozdějších předpisů. In: ASPI [online]. Wolters Kluwer ČR [cit. 2020-03-30]. Dostupné z: www.noveaspi.cz
- Země G20/OECD Principy správy a řízení společností [online]. OECD Publishing, 2017 [cit. 2020-06-19]. Dostupné z: <https://www.oecd.org/publications/zeme-g20-oecd-principy-spravy-a-rizeni-spolecnosti-9789264274075-cs.htm>

Judikatura

- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. 2.2009, sp. zn. 29 Cdo 2863/2008
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 4.2016, sp. zn. 21 Cdo 3839/2015
- Stanovisko občanskoprávního a obchodního kolegia Nejvyššího soudu ČR ze dne 13. 1. 2016, sp. zn. Cpjn 204/2015, k některým otázkám zápisu obchodních korporací do obchodního rejstříku
- Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 12.10.2006, sp. zn. 29 Odo 839/2006
- Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 9. 2010, sp. zn. 29 Cdo 3718/2009
- Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 25.11.2015, sp. zn. 29 Cdo 4235/2013, uveřejněné pod číslem 10/2017 Sbírkou soudních rozhodnutí a stanovisek, část občanskoprávní a obchodní

Kodeterminace a její úprava v českém právním řádu

Abstrakt

Tato diplomová práce se zabývá kodeterminací a její úpravou v českém právním řádu.

Hlavním cílem této práce je přinést odpověď na otázku, zda je platná právní úprava nastavena tak, aby kodeterminace mohla být pro akciové společnosti přínosem, popř. za jakých podmínek by přínosem pro akciové společnosti byla.

V práci je nejprve skrz analýzu výhod a nevýhod kodeterminace vymezen její hlavní smysl a účel, kterým je dle autora především zlepšení komunikace a spolupráce mezi zaměstnanci a představenstvem, popř. manažery. Dále se práce zabývá třemi základními aspekty kodeterminace, a to postavením zaměstnanců jako členů dozorčí rady, vznikem funkce zástupce zaměstnanců v dozorčí radě a následně také zánikem funkce, to vše jak z pohledu zaměstnance, tak z pohledu společnosti. V rámci úpravy kodeterminace v českém právním řádu není vůbec reflektováno zvláštní postavení zaměstnanců v dozorčí radě, kteří se často dostávají do střetu zájmů. V kapitolách týkajících se vzniku a zániku funkce upozorňuje autor na nedostatky úpravy spočívající v možnosti společnosti nepřímo ovlivňovat členy dozorčí rady volené zaměstnanci, což je nežádoucí jak pro společnost, tak pro zaměstnance. Poslední kapitola je zaměřena na možnou úpravu dobrovolné kodeterminace v akciové společnosti s monistickou strukturou.

V závěru práce je shrnuto, že právní úprava stanovuje kogentně jen některé dílčí oblasti, přičemž akciovým společnostem zůstalo široké pole působnosti pro nastavení podmínek účasti zaměstnanců v dozorčí radě. Platná právní úprava umožňuje nastavit kodeterminaci jako přínosný institut, nicméně zároveň ponechává akciovým společnostem prostor tento přínos vůbec nevyužít. Jako největší nedostatek právní úpravy autor vnímá nutnost trvání pracovního poměru po celou dobu výkonu funkce člena dozorčí rady zaměstnanci.

Klíčová slova

Kodeterminace. Dozorčí rada. Akciová společnost.

Codetermination and its regulation in Czech legal order

Abstract

This thesis deals with codetermination and its regulation in the Czech legal system.

The main goal of this thesis is to discover whether the current valid regulation enables companies to really utilise the benefits of codetermination, and alternatively under what circumstances it would.

The thesis firstly analyses the advantages and disadvantages of codetermination. This analysis aims to determine the main purpose and function of codetermination, which is according to the author mainly improvement of communication and cooperation of the employees and the board, alternatively the management. The thesis focuses mainly on three fundamental aspects of codetermination, them being the position of employees in the supervisory board, the appointment of employees in the supervisory board and subsequently the termination of the function in the supervisory board. The thesis takes into account both companies' and employees' point of view. Czech regulation does not take into account the special position of the employees in the supervisory board, whereby there's often a conflict of interests. The chapters regarding the appointment and termination of the function point out that it is possible for the company to influence the members of the supervisory board elected by employees. The last chapter presents the possible regulation of voluntary codetermination in joint-stock companies with a one-tier system.

The conclusion of the thesis summarizes that only a part of the legal regulation has a mandatory nature. It leaves a wide scope of action to the joint-stock companies that can set their own rules for codetermination in their corporate regulations. The valid legal regulation enables to set the codetermination as a beneficial instrument, but it simultaneously leaves space for the joint-stock companies to not use this benefit at all. According to the author, the legal regulation has one main deficiency. The deficiency is presented by the condition that the employment status has to persist during the entire term of the office of the employee in the supervisory board.

Keywords

Codetermination. Supervisory board. Joint-stock company.