

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Barbora Fořtová

Zastoupení zaměstnanců ve volených orgánech
akciové společnosti – komparativní pohled

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Petr Tomášek, Ph.D.

Katedra obchodního práva

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 11. 11. 2020

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci 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 114 754 znaků včetně mezer.

V Praze dne

.....
Barbora Fořtová

Poděkování

Zde bych chtěla poděkovat JUDr. Petru Tomáškoví, Ph.D. za odborné vedení mé diplomové práce a za jeho vstřícný přístup a ochotu.

Obsah

Úvod.....	5
1. Zaměstnanecká participace a její formy.....	8
1.1. Pozitiva a negativa zaměstnanecké participace	8
1.2. Zhodnocení úpravy zaměstnanecké participace	10
2. Zastoupení zaměstnanců ve volených orgánech akciové společnosti v právních úpravách vybraných států	13
2.1. Zastoupení zaměstnanců ve volených orgánech akciové společnosti – Česká republika 13	
2.1.1. Stručná charakteristika předešlého vývoje	13
2.1.2. Platná právní úprava v České republice	15
2.1.3. Kodex správy a řízení společností v České republice	24
2.2. Zastoupení zaměstnanců ve volených orgánech akciové společnosti – Velká Británie	26
2.2.1. Stručná charakteristika předešlého vývoje	26
2.2.2. Zelená kniha <i>Corporate Governance Reform</i>	27
2.2.3. Platná právní úprava ve Velké Británii	30
2.2.4. Kodexy správy a řízení ve Velké Británii	31
2.3. Zastoupení zaměstnanců ve volených orgánech akciové společnosti – Německo	32
2.3.1. Stručná charakteristika předešlého vývoje	32
2.3.2. Platná právní úprava v Německu	33
3. Analýza zkoumaných právních řádů.....	37
3.1. Komparace zkoumaných právních řádů	37
3.2. Návrhy <i>de lege ferenda</i> inspirované německým právním řádem	41
3.3. Návrhy <i>de lege ferenda</i> inspirované britským právním řádem	42
Závěr.....	44
Seznam literatury.....	49
Seznam internetových zdrojů	51
Seznam judikatury.....	53
Seznam právních předpisů	53
Abstrakt	55

Úvod

Diplomová práce se zabývá problematikou zastoupení zaměstnanců ve volených orgánech akciových společností, tzv. kodeterminace, jakožto prvkem právní úpravy ve věci správy a řízení akciových společností (*corporate governance*). Pojem kodeterminace spočívá ve volbě části členů volených orgánů zaměstnanci společnosti. Prostřednictvím svých hlasů mohou ovlivnit personální složení orgánu, který zajišťuje obchodní vedení, anebo jej kontroluje.¹

Oprávnění zaměstnanců volit své zástupce do dozorčích rad společností s větším počtem zaměstnanců bylo v českém prostředí historicky častým předmětem novelizací předpisů obchodního práva a ke změně došlo i v rámci nedávné novely zákona o obchodních korporacích.² Vzhledem k tomu, že stávající platná úprava kodeterminace nenabyla ještě účinnosti,³ považuji za přínosné shrnout změny, které přináší, a zároveň stručně nastínit vybrané výkladové problémy, jež vyvolává. Tato diplomová práce se však neomezuje na prostý výčet jednotlivých aspektů této oblasti práva, ale zahrnuje také komplexně pojatou problematiku zastoupení zaměstnanců ve volených orgánech v širším kontextu, komparuje výhody a možná úskalí z praktického pohledu, přičemž jejím cílem je za pomoci srovnávací analýzy této materie poskytnout možné návrhy pro zdokonalení české právní úpravy.

Za účelem naplnění tohoto cíle si autorka klade následující dílčí výzkumné otázky: Jak otázku zastoupení zaměstnanců ve volených orgánech upravuje platné právo zkoumaných zemí? Jak se od sebe právní úprava ve zkoumaných zemí liší, tj. jaké jsou její styčné body a odlišnosti? Jaké návrhy *de lege ferenda* vyplývají z britského a německého práva pro českou právní úpravu?

Vzhledem k dosavadní neexistenci jednotného harmonizačního předpisu v rámci Evropské unie je úprava práva zaměstnanců volit své zástupce do volených orgánů v rámci jednotlivých členských států značně heterogenní a uplatňuje se v různé míře,⁴ a to mimo jiné i s ohledem na způsob vlastnictví společnosti, druh odvětví průmyslu či obchodu nebo postavení odborových organizací. Pro účely mé práce jsem se omezila na deskripci, analýzu a základní komparaci platné právní úpravy v České republice, Spojeném království Velké Británie a

¹ HURYCHOVÁ, K.; TOMÁŠEK, P. Zastoupení zaměstnanců ve volených orgánech akciové společnosti ve Velké Británii a České republice. In: PICHRT, J.; TOMŠEJ, J. *Zaměstnanecké participativní modely*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2019. s. 105.

² Zákon č. 90/2012 Sb. o obchodních společnostech a družstvech. Dále jen „ZOK“ nebo „zákon o obchodních korporacích“.

³ Účinným se zákon o obchodních korporacích stane až 1. 1. 2021.

⁴ Srovnání zastoupení zaměstnanců ve volených orgánech společností v rámci členských států Evropské unie viz Institute for codetermination and corporate governance. *Why codetermination?* [online]. 2019 [cit. 2020-10-04]. Dostupné z: https://www.boeckler.de/pdf/mbf_praes_arguments_co_determination.pdf.

Severního Irsku⁵ a Spolkové republice Německo.⁶ Důvodem výběru těchto dvou zahraničních právní řádů je skutečnost, že jejich pohled reflektuje dva názorové protipóly, jež umožňují základní vhled do problematiky, seznámení se s negativy a pozitivy obou přístupů a posouzení konceptu kodeterminace z hlediska zkušeností s jeho fungováním z různých perspektiv.

Britská úprava v oblasti *corporate governance* patří k významným inspiračním zdrojům jiných právních úprav.⁷ Pravidla a praxe britského přístupu v oblasti kodeterminace tak lze považovat za potenciálně užitečná, rozumná a funkční, a to i přesto, že ve Velké Británii povinná kodeterminace ve smyslu závazných právních předpisů neexistuje a předmětem odborných diskuzí se stala teprve nedávno.

Německo je naopak příkladem země, kde je participace zaměstnanců součástí práva již od počátku 20. století. Způsob právní úpravy je charakteristický velmi propracovanými právními předpisy, které byly vzorem pro další státy, včetně České republiky. Značné množství odborných studií na téma pozitivních a negativních přínosů kodeterminace vychází z empirických dat německých společností.

Tato diplomová práce se skládá ze tří hlavních částí. První kapitola obecně pojednává o zaměstnanecké participaci a předkládá hlavní výhody a nevýhody s ní spojené. Na základě uvedených argumentů, jež vysvětlují různorodé negativní a pozitivní aspekty, se v závěrečné části této kapitoly pokusím o subjektivní zhodnocení tohoto institutu, jež považuji za stěžejní nejen pro následné posouzení právní úpravy *de lege ferenda*, ale i pro pochopení motivace implementace zákonných pravidel umožňujících zastoupení zaměstnanců ve volených orgánech akciových společností.⁸

Druhá kapitola se zaměřuje na deskriptivní pohled právních úprav tří výše zmíněných států. Obsahem této kapitoly je i stručný historický exkurz, jehož účelem je nastínit, jak se otázka povinné kodeterminace v čase vyvíjela, a umožnit tak lepší porozumění platného právního stavu. Další část této kapitoly tvoří popis platné právní úpravy zastoupení zaměstnanců ve volených orgánech akciových společností a jsou předkládány některé výkladové problémy. U každé země je věnován prostor i zastoupení zaměstnanců v rámci národních kodexů správy a řízení společnosti. Vzhledem k jejich vzrůstajícímu významu především v oblasti kótovaných

⁵ Dále jen „Velká Británie“.

⁶ Dále jen „Německo“.

⁷ Takovým příkladem může být implementace pravidla *say on pay* v rámci směrnice Evropského parlamentu a Rady 2007/36/ES ze dne 11. července 2007 o výkonu některých práv akcionářů ve společnostech s kótovanými akciemi.

⁸ Pokud se v této diplomové práci používá pojem „společnost“, myslí se tím akciová společnost.

společností považuji za nezbytné jejich úpravu zmínit a kriticky zhodnotit z hlediska jejich praktického využití.

Třetí kapitola provádí komparativní analýzu společných rysů a vzájemných odlišností úpravy zastoupení zaměstnanců ve volených orgánech na základě zvolených kritérií. Následně na základě komparace vzájemných odlišností vybraných zemí uvádím potenciální inspirační zdroje návrhů *de lege ferenda* pro české právní prostředí.

Tato diplomová práce vychází z právního stavu účinného ke dni 30. října 2020.

1. Zaměstnanecká participace a její formy

Zaměstnanecká participace existuje v mnoha různých formách. Obchodní právo (především v oblasti *corporate governance*) běžně rozlišuje mezi zaměstnaneckou participací ve formě zastoupení zaměstnanců ve volených orgánech akciové společnosti, vytváření poradních zaměstnaneckých orgánů pro exekutivní orgány či vydávání zaměstnaneckých akcií.⁹ Zaměstnaneckou participaci upravuje i pracovní právo, zejména prostřednictvím kolektivního vyjednávání zaměstnaneckých rad. Následující kapitoly, vzhledem k zaměření mé diplomové práce, se týkají vymezení zaměstnanecké participace v rámci *corporate governance*, především prostřednictvím kodeterminace.

1.1. Pozitiva a negativa zaměstnanecké participace

V této podkapitole popíši negativa a pozitiva zaměstnanecké participace s důrazem na kodeterminaci. Tyto poznatky vychází především ze studia sekundárních pramenů shrnujících výsledky empirických analýz dopadů kodeterminace.

Jedním z nejsilnějších argumentů pro vytvoření mechanismu účasti zaměstnanců na správě a řízení akciové společnosti je možnost zabránit orientaci na krátkodobé výsledky a zájmy.¹⁰ Současně kodeterminace může zlepšovat fungování informačních toků mezi řadovými zaměstnanci a voleným orgánem.¹¹

Další argumenty předkládá Fauver a Fuerst, kteří tvrdí, že pokud se zástupci zaměstnanců v dozorčích radách snaží spravovat firmu ve vlastním zájmu, mohou přispět k růstu tržní hodnoty společnosti prostřednictvím podpory zájmů minoritních akcionářů a navázáním lepších vztahů s dalšími zúčastněnými stranami (*stakeholders*).¹² Nelze opomenout ani možný vliv na zvýšení kvality přijímaných rozhodnutí orgánu, jímž je zaměstnanec členem, protože tak diverzifikuje názorovou a informační základnu.

⁹ Za předpokladu, že s nimi není spojeno omezení výkonu hlasových práv.

¹⁰ MICHIE, J.; OUGHTON, C. Employee Participation and Ownership Rights. *Journal of Corporate Law Studies*. 2002. roč. 2, č. 1. s. 147-149.

¹¹ KRAAKMAN, R. a kol. *The Anatomy of Corporate Law. A Comparative and Functional Approach*. 3. vydání. Oxford: Oxford University Press. 2017. s. 105-106

¹² FAUVER, L.; FUERST, M. *Does Good Corporate Governance Include Employee Representation? Evidence from German Corporate Boards*. [online]. 2004 [cit. 2020-09-04] SRRN. s. 23. Dostupné z: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=534422 .

Institut pro kodeterminaci a správu a řízení společností (*Institute for codetermination and corporate governance*) také poukazuje na rychlejší reakci na makroekonomická krizová období.¹³

Vedle vnitropodnikových dopadů britský Odborový kongres (*Trades Union Congress*) upozorňuje na další dopady na úrovni národohospodářské. Vyšší míra zaměstnanecké participace může mít vliv na zaměstnanost, výdaje na vědu a výzkum, dosažené vzdělání, spotřebu uhlíku a míru chudoby.¹⁴ Tato korelace ale dle mého názoru nedokládá kauzalitu, a proto studii nebude věnována větší pozornost.

Možná negativa lze hledat v oslabení výkonu kontrolní funkce příslušného orgánu, kdy významná část času a energie je obětována sociálním a pracovním záležitostem. Dále v záležitostech, u kterých lze očekávat odpor zástupců zaměstnanců, může vznikat motivace k informování kontrolního orgánu exekutivním orgánem co nejpозději (zejména v případě zamýšlené restrukturalizace nebo fúze s jinou společností) a velmi významný dopad má také možný konfliktu zájmů, např. v případě kdy ke stávce vyzývají zaměstnanci zastoupení v dozorčí radě¹⁵ nebo při jednání o snížení počtu pracovních míst, kdy zástupce zaměstnanců bude s velkou pravděpodobností upřednostňovat zájmy svých „voličů“, tj. zaměstnanců, před zájmy společnosti, a lze pochybovat o tom, že zástupce zaměstnanců by byl schopen zaujmout objektivní stanovisko (především v otázkách sociálních, pracovních nebo týkajících se problematiky zaměstnanosti).

Oslabení kontrolní funkce může dále zhoršit praxe, kdy jsou volenému zástupci poskytnuty určité nadstandartní výhody mimo běžný výkon své funkce, které ho motivují k výkonu umírněné kontroly exekutivního orgánu, ať už ryze osobního charakteru (např. ve formě vysílání na zahraniční pracovní cesty, účast na významných jednáních a poskytování důvěrných informací mimo nezbytný rozsah), nebo v rámci benefitů sdílených s ostatními zaměstnanci, nejčastěji ve formě paušálního nárůstu mezd a jiných finančních i nefinančních benefitů (např. poskytnutí služebního auta, příspěvků na stravování, dovolené, bydlení nebo pojištění).¹⁶ Nutno však dodat, že toto riziko se nevztahuje výlučně na zástupce zaměstnanců, ale

¹³ RAPP, M.; WOLFF, M. *Strong Codetermination – Strong companies: An empirical analysis in lights of the recent financial crisis*. Mitbestimmungsreport [online]. The I.M.U. is an institute of the Hans-Böckler-Stiftung, 2019, [cit. 2020-09-04]. s. 1. Dostupné z: https://www.boeckler.de/pdf/p_mbf_report_2019_51e.pdf.

¹⁴ WILLIAMSON, J. *Workers on Board: The case for workers' voice in corporate governance*. *Economic Report Series* [online]. Trades Union Congress, 2013 [cit. 2020-09-04]. Dostupné z: https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/Workers_on_board_0.pdf. s. 17-19

¹⁵ PLESSIS, J.; SANDROCK, O. *The rise and fall of supervisory codetermination in Germany?* [online]. Deakin University, 2005 [cit. 2020-09-04]. s. 75. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/305379734_The_rise_and_fall_of_supervisory_codetermination_in_Germany

¹⁶ HURYCHOVÁ, K.; TOMÁŠEK, P. (2019) *Zastoupení zaměstnanců*. s. 105-107.

na kteréhokoliv člena voleného orgánu obecně. Toto riziko považuji u zástupců zaměstnanců za podstatně vyšší, protože jakožto člen orgánu volený z řadových zaměstnanců může nabízené benefity považovat za mnohem cennější než osoba, která je často členem voleného orgánu i v jiných společnostech, případně má s výkonem takové funkce dlouholeté zkušenosti, a tedy informační převahu.

Mezi další často zmiňované problémy patří zpomalení rozhodování daného voleného orgánu a zvýšené riziko úniku citlivých informací, které mohou tvořit obchodní tajemství a jejichž vyzrazení může způsobit společnosti újmu. Toto riziko sice podobně jako výše uvedené poskytování výhod platí pro všechny členy orgánů společnosti obecně, ale v případě, kdy je zástupce zaměstnanců volen zaměstnanci, tedy osobami, které přístup k těmto informacím nemají, může být motivace jejich neoprávněného vyzrazení podstatně vyšší než u člena orgánu na zaměstnancích nezávislém. Dále nelze opominout ani skutečnost, že povinná kodeterminace znevýhodňuje nejen ostatní skupiny zúčastněných stran (*stakeholderů*), kterým výkon přímého vlivu na *corporate governance* umožněn není, ale i minoritní akcionáře, kteří se na rozdíl od zaměstnanců podílejí na ztrátách a ziscích společnosti, avšak prosazení zvolení svého kandidáta do dozorčí rady je vzhledem k výši jejich podílů extrémně obtížné, ne-li nemožné.

V rámci ekonomických ukazatelů může mít kodeterminace negativní vliv na hodnotu společnosti a v oblasti zaměstnanosti mají společnosti s kodeterminací tendenci zaměstnávat nadměrné množství zaměstnanců.¹⁷

Pozitivní dopady zaměstnanecké participace podlamuje i několik skandálů německých firem. V případě Mannesmann docházelo například k vyplácení neoprávněných odměn za plného vědomí členů dozorčí rady volených zaměstnanci. U společnosti Volkswagen zase docházelo k uplácení zástupců zaměstnanců formou osobních benefitů. Jako vysoce pravděpodobné je i plné srozumění členů dozorčí rady volených zaměstnanci se skutečnostmi v rámci tzv. kauzy Dieselgate.¹⁸

1.2. Zhodnocení úpravy zaměstnanecké participace

K dané problematice a jejím ekonomickým dopadům existuje rozsáhlá literatura, jejíž závěry jsou velmi různorodé a některé z nich si dokonce odporují. Z výše uvedeného srovnání negativ a

¹⁷ GORTON, G.; SCHMID, F. *Capital, labor, and the Firm: A Study of German Codetermination*. *Journal of the European Economic Association* [online]. 2004 [cit. 2020-09-04]. s. 863. Dostupné z: <https://www.jstor.org/stable/40005074?seq=1>.

¹⁸ Více o skandálech spojovaných s účastí zaměstnanců v dozorčí radách viz PLESSIS, J.; SANDROCK, O. The German System of Supervisory Codetermination by Employees. In: PLESSIS, Jean et al. (eds). *German System of Corporate Governance in International and European Context*. 3. vydání, Berlin: Springer, 2017. s. 211-215.

pozitiv zaměstnanecké participace je navíc patrné, že jednotlivé studie a články mají tendenci odrážet předpoklady autorů a jejich zadavatelů a neexistuje jednotná a všeobecně akceptovaná metoda empirického ověření těchto zjištění.¹⁹

Jedním z vysvětlení protichůdných posouzení v různých pramenech může být otázka ideologická, a to souboj mezi socialistickou a kapitalistickou vizí fungování trhu a společností na něm působících. Tato domněnka poskytuje uspokojivé vysvětlení pro velmi odlišné pohledy odborníků především z oboru ekonomie a jejich odporující si výsledky studií o reálném dopadu kodeterminace na ekonomické ukazatele společností. V důsledku tohoto rozporu chybí národním vládám relevantní podklady pro zvažování zavedení nebo zrušení kodeterminace.

Dalším problémem při hodnocení dopadů zaměstnanecké participace je skutečnost, že ani v rámci členských států Evropské unie není právní úprava jednotná a liší se v mnoha aspektech, např. výši zákonných limitů počtu zaměstnanců pro vznik kodeterminace, počtem zástupců ve voleném orgánu, metodami jmenování nebo volby apod. Je tak velmi obtížné aplikovat výše uvedené závěry paušálně na jakoukoliv zemi s kodeterminací, jelikož každý národní systém kodeterminace má svá specifika.

Zároveň je obtížné zhodnotit do jaké míry jsou závěry zmíněných studií ovlivněny sociopolitickými, ekonomickými a kulturními rozdíly v jednotlivých státech nebo specifickou povahou konkrétních odvětví průmyslu.²⁰ Nelze opomenout ani skutečnost, že naprostá většina zdrojů, tj. odborné literatury, výzkumů i analýz, z kterých jsem při srovnání čerpal, pochází od zahraničních autorů a pracuje s informacemi a daty pramenící převážně z úpravy zaměstnanecké participace v Německu. Co se týče situace v českém prostředí, žádná empirická data ohledně vlivu kodeterminace na české společnosti neexistují, a zahraniční zdroje je tedy v tomto ohledu třeba vnímat v souladu s vědomím tohoto omezení. S ohledem na výše uvedené skutečnosti se domnívám, že i pozitivní dopady objektivně ověřené daty nemusí vypovídat nic o tom, jaký vliv by mělo zavedení spoluúčasti zaměstnanců na řízení a správě společnosti v jiném státě.

I přes všechny výše uvedené problémy zastávám názor, že pokud by přinášela kodeterminace všechny výše zmíněné výhody, společnosti by samy začaly tento mechanismus implementovat do svých organizačních struktur bez nutnosti obligatorní úpravy v rámci právních předpisů. To

¹⁹ Přehled provedených výzkumů s použitím empirických metod blíže RENAUD, S. *Dynamic Efficiency of Supervisory Board Codetermination in Germany* [online]. 2007 [cit. 2020-09-04]. SSRN. s. 5-7. Dostupné z: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=968729.

²⁰ MUTHUSAMY, S.; BOBINSKI P.; JAWAHAR, D. *Toward a Strategic Role for Employees in Corporate Governance* [online]. 2011 [cit. 2020-09-04]. John Wiley. s. 134. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/228272789_Toward_a_Strategic_Role_for_Employees_in_Corporate_Governance.

se ale nyní až na výjimky neděje.²¹ Jedním z důvodů, proč nedochází k dobrovolnému zavádění kodeterminace může být skutečnost, že její náklady převyšují z ní plynoucí výhody a není tím pádem jednoduché činit jednoznačné závěry.

²¹ Výjimkou je například britská společnost FirstGroup plc nebo česká společnost Applifting s.r.o.

2. Zastoupení zaměstnanců ve volených orgánech akciové společnosti v právních úpravách vybraných států

Tato část práce je věnována deskripci a analýze platných právních úprav kodeterminace v České republice, Velké Británii a Německu. Vyjma České republiky se omezují na tyto dva státy, a to z důvodu značných teoreticko-právních odlišností, které, s ohledem na rozsah mé práce, umožňují formulaci smysluplných závěrů. Německá právní úprava vychází v mnoha ohledech z tezí, které české právo přejalo či sdílí, a obě země jsou představiteli kontinentálního právního systému. Oproti tomu britské právní prostředí se historicky vyvíjelo na základě odlišných předpokladů a jedná se o zástupce angloamerického právního systému. Britská úprava *corporate governance* je často (především v případě kótovaných společností) inspiračním zdrojem jiných států. Tato (minimálně ve vztahu k samotné kodeterminaci) tradičně konzervativně orientovaná země v poslední době zaznamenala významný obrat v diskuzích ohledně zastoupení zaměstnanců ve volených orgánech společností.

2.1. Zastoupení zaměstnanců ve volených orgánech akciové společnosti – Česká republika

2.1.1. Stručná charakteristika předešlého vývoje

Kodeterminaci pro akciové společnosti v České republice upravil prvně zákon č. 104/1990 Sb., o akciových společnostech.²² Zákon byl účinný pouze velice krátkou dobu (1. 5. 1990 až 1. 1. 1992), než byl nahrazen obchodním zákoníkem.²³

Obchodní zákoník obsahoval úpravu kodeterminace vycházející z předchozí právní úpravy, ale její obsah podstatně změnil. Nejpodstatnější změnou bylo snížení minimálního počtu zaměstnanců potřebných pro vznik práva zaměstnanců volit své zástupce do dozorčí rady na pouhých padesát zaměstnanců s pracovní dobou přesahující polovinu týdenní pracovní doby, stanovení konkrétních pravidel pro organizaci voleb zaměstnavatelem a proces schvalování volebního řádu.

Dne 1. 1. 2014 v České republice nabyl účinnosti zákon o obchodních korporacích, který povinnost zastoupení zaměstnanců v dozorčí radách zcela vypustil, vyjma státních podniků, na

²² Tento zákon v § 55 odst. 3 stanovil povinnost kodeterminace pro společnosti s počtem pracovníků na hlavní pracovní poměr převyšujících dvě stě osob v ročním průměru.

²³ Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník (dále jen „obchodní zákoník“).

kteří se uplatnila speciální úprava povinné účasti zaměstnanců v dozorčí radě.²⁴ Jak uvádí důvodová zpráva, předchozí úprava v obchodním zákoníku byla velmi přísná a vedla k snížení konkurenceschopnosti, především s ohledem na velké množství povinných akciových společností v důsledku stanovení nízké hranice počtu zaměstnanců. Dále poukazuje na neexistující úpravu ve Velké Británii, dobrovolnou úpravu ve stanovách francouzského práva nebo Evropské společnosti (*Societas Europa*) a skutečnost, že povinnou účast zaměstnanců v posledních letech opustilo Polsko, Maďarsko a Estonsko. Dalším argumentem byla kumulace ochrany zaměstnanců (především prostřednictvím insolvenčního a pracovního práva) a vysoké transakční náklady.²⁵ Jak ale upozorňuje Havel, původní návrh novely zákona o obchodních korporacích počítal se zachováním povinné kodeterminace pouze pro veřejně obchodovatelné akciové společnosti s počtem zaměstnanců přesahující 500.²⁶

Zrušení povinné kodeterminace mělo ale jeden značně negativní důsledek. Po novelizaci nebylo zřejmé, zda si společnosti mohou kodeterminaci dobrovolně upravit ve stanovách. Někteří autoři²⁷ vykládali § 448 ZOK upravující složení dozorčí rady jako dispozitivní a připouštěli dobrovolnou úpravu. Bylo možné se ale setkat i s odlišnými názory,²⁸ jež argumentovali tím, že se jedná o kogentní úpravy, a tedy dobrovolné zakotvení kodeterminace ve stanovách možné není.²⁹

Tento stav nejistoty ale netrval dlouho. Již 14. 1. 2017 nabyla účinnosti novela zákona o obchodních korporacích, která povinnou účast zaměstnanců v dozorčí radě obnovila. V tomto ohledu není bez zajímavosti, že zatímco její zrušení bylo zdůvodňováno dobrovolnou úpravou v Evropské společnosti (*Societas Europa*) a opuštěním této úpravy v několika

²⁴ Viz § 13 zákona č. 77/1997 Sb., o státním podniku.

²⁵ Důvodová zpráva k ZOK – konsolidovaná verze [online]. s. 65-66. [cit. 2020-10-04]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=7&T=592>.

²⁶ HAVEL, B. Předpokládané změny obchodního práva při rekonstrukci práva soukromého aneb nad návrhem obchodního zákona. *Obchodněprávní revue*. roč. 2009, č. 1. s. 1 a násl.

²⁷ K povaze dispozitivnosti složení dozorčí rady srov. např.: PELIKÁN, R. RE: Kodeterminace. In: POSPÍŠIL, D. *Kodeterminace: Mohou být zaměstnanci po rekonstrukci stále zastoupeni v dozorčích radách?* Obczan komunitní portál o rekonstrukci [online]. 2014. s. 1-4 [cit. 2020-10-04]. Dostupné z: <https://www.obczan.cz/clanky/kodeterminace-mohou-byt-zamestnanci-po-rekonstrukci-stale-zastoupeni-v-dozorcich-radach?do=detail-export>.

²⁸ K povaze kogentnosti složení dozorčí rady srov. např.: ŠTENGLOVÁ, I. In: ŠTENGLOVÁ, I.; HAVEL, B.; CILEČEK, F.; KUHN, P.; ŠUK, P. *Zákon o obchodních korporacích. Komentář*. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck [online]. 2013 [cit. 2020-10-04]. Dostupné na: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nnptembrgnpwk5tlge2q&rowIndex=0>.

²⁹ K dispozitivnímu výkladu se připojily odbory a některé velké akciové společnosti (např. Škoda Auto, České Dráhy nebo ČEZ).

Bližší např. Svoboda J. *Zaměstnanci přijdou o právo koukat šéfům pod prsty*. Novinky.cz [online]. 2013 [cit. 2020-1-04] <https://www.novinky.cz/ekonomika/clanek/zamestnanci-prijdou-o-pravo-koukat-sefum-pod-prsty-209085> nebo *Metodika ČMKOS ke změnám vyplývajícím z nového zákona o obchodních korporacích pro odborové organizace* [online]. 2013 [cit. 2020-1-04]. http://vos.cmkos.cz/file_download/1213971993/Metodika+%C4%8CMKOS+pro+odborov%C3%A9+organiza ce+k+nov%C3%A9+%C3%BAprav%C4%9B+obchodn%C3%ADc.doc.

východoevropských státech, při jejím znovuzavedení se důvodová zpráva³⁰ opírala především o existenci právní úpravy v několika západoevropských státech, znění článku Smlouvy o fungování Evropské unie³¹ a Charty základních sociálních práv zaměstnanců Společenství.³²

Zároveň je namítána nepodloženost a účelovost argumentace ohledně zhoršení konkurenceschopnosti společností a absence relevantních analytických údajů při rušení kodeterminace. Taková kritika je dle mého názoru na místě, protože odůvodnění novelizace legislativy, která se významně dotýká správy a řízení velké části akciových společností v České republice, by měla být podložena empirickým šetřením a daty, nikoliv pouze nepodloženými argumenty. Jako paradoxní se pak jeví skutečnost, kdy autoři důvodové zprávy předchozím autorům takový postup vyčítají, ale sami postupují v rozporu s vlastním tvrzením, když konstatují přínosy účasti zaměstnanců, především v podobě přenosu informací o názorech zaměstnanců a jejich pozitivní roli v rámci kontrolního orgánu, aniž by své tvrzení opírali o relevantní data.

Postup, kdy zákonodárce zcela upustí od spoluúčasti zaměstnanců na rozhodování akciové společnosti a již za tři roky se bez hlubší diskuze rozhodne pro její znovuzavedení, aniž by se opíral o relevantní empirická data, je dle mého názoru v rozporu s principem právní jistoty. Neméně znepokojující je obrovské množství výkladových problémů, které způsobila relativně strohá úprava, a na které opakovaně upozorňovala právní doktrína.³³

2.1.2. Platná právní úprava v České republice

Dne 13. 2. 2020 byl ve sbírce zákonů vyhlášen zákon č. 33/2020 Sb., kterým se mění zákon o obchodních korporacích a s účinností k 1. 1. 2021 nahradí velmi nedokonalé a problematické stávající znění zákona. Novela se obsahově inspirovala úpravou v obchodním zákoníku a vyjasnila většinu výkladových problémů a nejasností. V této kapitole se zaměřím na popis platného právního stavu s důrazem na aktuální výkladové problémy a nejasnosti. Vzhledem k rozsahu této práce se nejedná o taxativní výčet všech aspektů. Kvůli vymezenému rozsahu

³⁰ Důvodová zpráva k ZOK – konsolidovaná verze [online]. s. 4-6. [cit. 2020-10-07]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=7&T=592>.

³¹ Čl. 153 odst. 1 písm. f) Smlouvy o fungování Evropské unie stanoví spolurozhodování zaměstnanců jako jednu z oblastí podpory a doplňování činnosti členských států ze strany Evropské unie.

³² Čl. 17 a 18 Charty základních sociálních práv zaměstnanců Společenství stanoví požadavek participace pracovníků.

³³ K nesrovnalostem novelizace ZOK srov. např. TOMÁŠEK, P. Obnovení povinné kodeterminace – návrat do nejistoty. *Obchodněprávní revue*, roč. 2017, č. 2. s. 37 a násl.; DĚDIČ, J.; ŠUK, P. Nad novelou zákona o obchodních korporacích (aneb sporné otázky nové úpravy zaměstnanecké participace). *Obchodněprávní revue*, roč. 2017, č. 4, s. 97 a násl. DVOŘÁK, T. Participace zaměstnanců některých akciových společností po novelizaci zákona o obchodních korporacích provedené zákonem č. 458/2016 Sb. aneb participace zaměstnanců znovu na scéně. *Obchodní právo*, roč. 2018, č. 7, s. 246 a násl.

práce některé oblasti úpravy pomíjí, např. hlasování *per rollam*, způsob vytváření volebních obvodů, podmínky pro vznik funkce volitele a potenciální procesní otázky v případě soudního přezkumu.

2.1.2.1. Dualistický systém vnitřní struktury

Dle platného znění zákona o obchodních korporacích je, na rozdíl od předchozí úpravy, postaveno najisto, že se kodeterminace vztahuje pouze na akciové společnosti s dualistickým systémem vnitřní struktury. Uvedený závěr vyplývá z odstranění odkazovacího § 456 odst. 2 ZOK,³⁴ které ustanovení o dozorčí radě vztahovala i na správní radu, a také ze skutečnosti, že správní rada je nově koncipována jako orgán statutární, na který se předpisy o dozorčí radě nepoužijí (s výjimkou těch, na které zákon výslovně odkazuje, což ale není případ participace zaměstnanců).³⁵

Opuštěním požadavku povinné kodeterminace u monistických společností vyvstává otázka, zda je akcionářům ponechána možnost si upravit dobrovolnou kodeterminaci ve stanovách. Jak uvádí Dvořák,³⁶ předpisy práva Evropské unie³⁷ i právní řád České republiky³⁸ počítají s povinnou kodeterminací ve správní radě explicitně. Z dikce § 458 odst. 1 ZOK zároveň vyplývá, že jedinou možností odchýlné úpravy ve stanovách společnosti od volby a odvolání člena správní rady valnou hromadou je případ vydání akcií s vysílacím právem.³⁹ Bohužel je důvodné se domnívat, že se jedná o neúmyslné opomenutí zákonodárce, protože neumožnění dobrovolné kodeterminace u monistických společností není dle mého soudu racionálně obhajitelné.

2.1.2.2. Počet zaměstnanců a členů dozorčí rady

Hranice počtu zaměstnanců pro povinnou kodeterminaci zůstala v novele beze změny, tj. ve výši 500 zaměstnanců, přičemž společnost si může ve stanovách určit nižší počet zaměstnanců společnosti jako limit.⁴⁰ Zákon ale mlčí ohledně stanovení minimální délky pracovní doby.

³⁴ Toto ustanovení stanovilo analogickou aplikaci ustanovení ZOK o dozorčí radě na správní radu.

³⁵ DVOŘÁK, T. Participace zaměstnanců některých dualistických akciových společností po 1. 1. 2021. *Obchodní právo*. roč. 2020. č. 9. str 3-4.

³⁶ DVOŘÁK (2020) *Participace po 1.1.2021*, s. 2-3.

³⁷ Viz např. směrnice č. 2001/86/ES ze dne 8. října 2001, kterou se doplňuje statut evropské společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců.

³⁸ Viz např. § 214 odst. 2 zákona č. 125/2008 Sb. o přeměnách obchodních společností a družstev, ve znění pozdějších předpisů.

³⁹ Ustanovení § 448b odst.1 ZOK.

⁴⁰ Ustanovení § 448 odst. 2 ZOK.

V souladu s odbornou literaturou⁴¹ a interpretačním pravidlem obsaženým v § 2 odst. 2 občanského zákoníku⁴² je nutné v rámci aplikace jazykového výkladu daného ustanovení konstatovat, že za zaměstnance v pracovním poměru je nutné považovat všechny zaměstnance bez ohledu na sjednanou délku pracovní doby, vyjma zaměstnanců pracujících na základě dohod konaných mimo pracovní poměr, tj. dohod o pracovní činnosti a dohod o provedení práce. Jakýkoliv jiný závěr by byl dle mého názoru byl rozporu se zněním i smyslem daného ustanovení.

Jedním z velkých výkladových problémů předchozí úpravy bylo určení rozhodného dne pro stanovení příslušného počtu zaměstnanců, protože zákon o způsobu jeho určení mlčel. Návratem k úpravě rozhodného dne dle § 200 obchodního zákoníku došlo k vyjasnění, že tímto dnem se rozumí první den účetního období, v němž má být člen dozorčí rady do funkce ustanoven.

Původní vládní návrh zákon o obchodních korporacích počítal s výjimkou, že členy dozorčí rady odvolávají zaměstnanci, v případě kdy je dán závažný důvod spočívající ve výkonu funkce člena dozorčí rady voleného zaměstnanci, zejména porušil-li závažně nebo opakovaně své povinnosti.⁴³ Tato výjimka však byla pozměňovacím návrhem vypuštěna a vytvořila tak zdánlivě neřešitelnou situaci, kdy v případě, že bude zástupce zaměstnanců závažně nebo opakovaně porušovat své povinnosti vůči společnosti, nebude mít valná hromada možnost takového člena odvolat. Nastává tak velmi nelogická situace, kdy bude nutné spoléhat na zaměstnance, že člena na návrh představenstva, příp. jiného aktivně legitimovaného subjektu, odvolají. Jsem přesvědčena, že by bylo logické připustit možnost valné hromady takového člena odvolat (analogicky k obdobným situacím, v jejichž případě to zákon o obchodních korporacích připouští⁴⁴).

V původním návrhu novelizovaného znění zákona o obchodních korporacích se navrhovalo opustit požadavek obsazení jedné třetiny členů dozorčí rady zástupci zaměstnanců, a místo toho stanovit, že zaměstnanci společnosti volí pouze jednoho člena dozorčí rady,⁴⁵ ale toto řešení bylo v rámci pozměňovacích návrhů nakonec opuštěno a namísto něj byla zvolena varianta, kdy

⁴¹ DVORÁK, M.; SALAČ, J. Účast zaměstnanců v orgánech společnosti. *Práce a mzda*. roč. 2019, č. 3. s. 23. Analogicky k aktivnímu volebnímu právu DĚDIČ; ŠUK. (2017) *Nad novelou zákona o obchodních korporacích*. s. 97.

⁴² Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen „Občanský zákoník“ nebo „OZ“).

⁴³ Důvodová zpráva k ZOK – konsolidovaná verze [online]. s. 220. [cit. 2020-10-19]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=7&T=592>.

⁴⁴ Analogicky k tomu výjimka pro odvolání při kumulativním hlasování dle § 179 odst. 4 ZOK, při vyloučení člena statutárního orgánu z výkonu funkce dle § 63 odst. 1 ZOK nebo odvolání člena dozorčí rady jmenovaného akcionářem s vysílacím právem dle § 448b odst. 4 ZOK.

⁴⁵ Pozměňovací a jiné návrhy k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích), ve znění zákona č. 458/2016 Sb., a další související zákony. s. 8. [cit. 2020-10-18]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=8&ct=207&ct1=4>

zaměstnanci volí jednu třetinu dozorčí rady. Společnost se může ve stanovách rozhodnout i pro vyšší počet členů dozorčí rady, jejich počet ale zároveň nesmí překročit počet členů volených akcionáři.⁴⁶

Nedostatkem nové úpravy zůstala otázka počtu členů dozorčí rady, kdy znění § 448 odst. 1 ZOK stanoví pro společnosti s povinnou kodeterminací požadavek mít počet členů dozorčí rady dělitelný třemi, čímž zákon *de facto* znemožňuje existenci dvoučlenných, pětičlenných či sedmičlenných dozorčích rad. Jak upozorňuje Tomášek, vhodnější by byla úprava, která by požadovala pouze volbu *nejméně* třetiny členů dozorčí rady.⁴⁷ Zároveň je ale nutné poznamenat, že tvorbu dozorčí rad s počtem členů nedělitelných třemi zákon umožňuje určit dispozitivně ve stanovách společnosti a v praxi tak tento problém bude mít význam spíše marginální.

2.1.2.3. Zvýšení a pokles počtu členů

Další nevyřešenou otázkou je situace, kdy dochází k poklesu nebo zvýšení počtu zaměstnanců nad nebo pod zákonnou hranici.

Úvodem, je třeba konstatovat, že pokles či navýšení počtu zaměstnanců nad nebo pod zákonnou hranici není skutečností, která by vedla k zániku kteréhokoliv z dosavadních členů *ex lege*.⁴⁸ V opačném případě by se jednalo o zásah do principu ochrany nabytých práv (*iura quaesita*), kdy by zánik funkčního období z důvodu povinné kodeterminace představoval zákonem neaprobovaný způsob.⁴⁹

V případě, kdy v průběhu funkčního období dosavadních členů dozorčí rady zvolených valnou hromadou dojde k dosažení zákonné hranice počtu zaměstnanců zakládající povinnost kodeterminace, považuji za optimální postup odvolání příslušného počtu stávajících členů dozorčí rady, nebo zvýšení počtu členů dozorčí rady ve stanovách, a to na nejbližším zasedání valné hromady po vzniku povinné kodeterminace, tj. nejpozději při zasedání valné hromady, na které se má schvalovat účetní závěrka.⁵⁰ V daném případě bude splněn zákonný požadavek a zároveň nedojde k zásahu do nabytých práv stávajících členů. Argument, že by takovým zásahem mohlo být i odvolání člena za účelem jeho nahrazení zástupcem zaměstnanců,

⁴⁶ § 488 odst. 2 ZOK

⁴⁷ TOMÁŠEK (2017) *Obnovení povinné kodeterminace*, s. 37.

⁴⁸ DVOŘÁK (2020) *Participace po 1. 1. 2021*, s. 4-5.

⁴⁹ Analogicky k tomu výklad k automatickému zániku funkce zástupců zaměstnanců v dozorčí radě po vypuštění povinné kodeterminace ze zákona o obchodních korporacích ve znění účinném od 1.1.2014: FILIP, V.; LASÁK, J. Složení dozorčí rady, její předseda a funkční období. In: LASÁK, J.; POKORNÁ, J.; ČÁP, Z.; DOLEŽAL, T. a kol.

Zákon o obchodních korporacích. Komentář. Praha: Wolters Kluwer. 2014. s. 2091-2093.

⁵⁰ viz § 402 odst. 1 OZ a § 430 odst. 1 ZOK.

nepovažují za relevantní, protože valná hromada je oprávněna člena odvolat kdykoliv v průběhu jeho funkčního období i bez uvedení důvodu.⁵¹

Pokud vycházíme z výše uvedeného závěru, že zákon ukládá akcionářům povinnost na nejbližším zasedání valné hromady umožnit výkon práva zaměstnanců obsadit část členů dozorčí rady svými kandidáty, logicky vyvstává otázka, jaké budou důsledky při jejím nedodržení. V takovém případě by měl rejstříkový soud společnost vyzvat ke zjednání nápravy dle dikce § 9 odst. 1 zákon č. 304/2013 Sb., o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob a o evidenci svěřenských fondů. Následný postup v podobě zrušení společnosti s likvidací by ale nebyl přípustný pro jeho rozpor se zájmem ochrany zaměstnanců jakožto třetích osob. Druhou formou postihu by mohla být, jak uvádí Dvořák,⁵² nicotnost usnesení valné hromady o volbě členů jiných než volených zaměstnanci v celém rozsahu,⁵³ protože by bylo nemožné určit, které z míst v dozorčí radě bylo obsazeno v rozporu s §448 odst. 2 ZOK. Takto zvolené členy dozorčí rad by rejstříkový soud ani notář nesměl zapsat. Ani jedna z možností, ale neposkytuje dle mého potřebnou záruku, že právo na participaci bude společností umožněno, protože výzva k zjednání nápravy rejstříkovým soudem bez možnosti likvidace nepředstavuje pro společnost reálnou hrozbu postihu, a nicotnost usnesení bude mít účinky pouze, pokud dojde k volbě nového člena valnou hromadou, a do té doby nebude mít na společnost žádný vliv. V daném případě by byla nejvhodnějším postihem peněžitá sankce, jež by současně byla donucujícím prostředkem k zavedení kodeterminace, ať už v podobě pokuty za nedodržení této povinnosti nebo například znemožněním rozdělení zisku akcionářům. Absence sankčního mechanismus je navíc dle mého názoru v hrubém nepoměru s požadavkem přechodného ustanovení zák. 458/2016 Sb., jenž novelizoval zákon o obchodních korporacích, umožnit zaměstnancům zastoupení v dozorčí radě do dvou let od jeho účinnosti pod sankcí zrušení společnosti (po neúspěšné výzvě rejstříkového soudu).⁵⁴

V případě zániku práva zaměstnanců volit členy dozorčí rady (akciová společnost přestane z důvodu poklesu počtu zaměstnanců pod hranici pro povinnou kodeterminaci k rozhodnému dni nebo změnou stanov dojde k upuštění od dobrovolné kodeterminace) počítal původní vládní návrh zákona s výjimkou ze zásady, že člena dozorčí rady mohou odvolat opět pouze zaměstnanci.⁵⁵ Pozměňovacím návrhem bylo ale dané ustanovení zrušeno a otázka, jak řešit

⁵¹ FILIP; LASÁK (2014) *Zákon o obchodních korporacích*. s 2091-2093.

⁵² DVOŘÁK (2020) *Participace po 1. 1. 2021*, s. 7.

⁵³ Ustanovení § 45 odst. 2 ZOK ve spojení s § 245 odst. 1 OZ.

⁵⁴ ŠTENGLOVÁ, I. HAVEL, B. In: ŠTENGLOVÁ, I.; HAVEL, B.; CILEČEK, F.; KUHN, P.; ŠUK, P. *Zákon o obchodních korporacích. Komentář*, 2. vydání, Praha. C. H. Beck 2017, s. 798–801.

⁵⁵ Důvodová zpráva k ZOK – konsolidovaná verze [online]. s. 219-221. [cit. 2020-10-18]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=7&T=592>.

případný pokles počtu zaměstnanců pod 500 k rozhodnému dni (případně počtu určeného stanovami) nebo vypuštění dobrovolné kodeterminace za stanov společnosti, zůstala nezodpovězena. V této souvislosti lze odkázat na Pelikánovou, která uvádí, že valné hromadě při poklesu zaměstnanců vzniká právo dozorčí radu převolit.⁵⁶ Tento právní názor, ale není dle mého názoru v platném znění zákona relevantní, protože obchodní zákoník neobsahoval výslovné ustanovení, které by stanovilo, že „Člena dozorčí rady voleného zaměstnanci mají právo volit a odvolat pouze zaměstnanci (...)“, a takový závěr by tudíž byl v rozporu s doslovným zněním zákona.

Domnívám se, že v důsledku pozměňovacího návrhu valná hromada není oprávněna v případě poklesu pod zákonnou nebo stanovami určenou hranici pro povinnou kodeterminaci nebo upuštění od dobrovolné kodeterminace člena voleného zaměstnanci odvolat, ale bude muset počkat až uplyne jeho funkční období. Takový postup je v souladu s ústavně zaručeným principem ochrany nabytých práv (*iura quaesita*). Zároveň je zárukou stability dozorčí rady (především u společností s kolísajícím počtem členů blízko zákonné hranice) a prostředkem zamezujícím odvolání kodeterminovaných členů dozorčí rady ve chvíli, kdy se stanou pro akcionáře nepohodlným. Analogicky k usnesení Nejvyššího soudu ze dne 12.10.2006 se domnívám, že valná hromada nemůže obejít zákaz členy dozorčí rady odvolat zkrácením jejich funkčního období změnou stanov, přičemž takový výklad právní úpravy by byl v rozporu s jejím účelem.⁵⁷

2.1.2.4. Organizace volby a její průběh

Nejrozsáhlejší novelizace povinné účasti zaměstnanců v dozorčí radách se týkala znovu zavedení pravidel pro organizaci a průběh voleb po vzoru Obchodního zákoníku. Nová úprava výslovně upravuje, komu náleží aktivní a pasivní volební právo, kdo je organizátorem voleb, způsob navrhování kandidátů, podmínky platnosti volby. Podrobnosti volby jsou ponechány na úpravě volebního řádu s možností pro společnosti zakotvit i volbu nepřímou, tj. prostřednictvím volitelů. Zároveň je postaveno najisto, že platnost volby nebo odvolání člena dozorčí rady voleného zaměstnanci může být předmětem soudního přezkumu.

Oproti předchozí úpravě došlo k vyjasnění okamžiku, ke kterému se vztahuje aktivní volební právo. Oproti původní úpravě, že toto právo volit a odvolávat členy dozorčí rady mají pouze zaměstnanci v pracovním poměru, nově § 488a odst. 2 ZOK stanoví, že pracovní poměr ke společnosti musí existovat v době samotné volby nebo odvolání. Považuji za vhodné, že

⁵⁶ PELIKÁNOVÁ, I. *Komentář k obchodnímu zákoníku*. 2. díl. 2. vydání. Praha: Linde Praha. 1998. s. 966.

⁵⁷ Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 10. 2006, sp. zn. 29 Odo 839/2006.

zákonodárce při komplexní novele zvolil v tomto ohledu explicitní úpravu, a to i přestože šlo tento nedostatek překlenout výkladem a obecně absence výslovné úpravy okamžiku volebního práva nepůsobilo výkladové problémy.

Mnohem zásadnější změnou je úprava pasivního volebního práva, která do platnosti novely zákona o obchodních korporacích byla předmětem četných diskuzí.⁵⁸ Členem dozorčí rady voleného zaměstnanci se může stát pouze zaměstnanec v pracovním poměru ke společnosti způsobilý k výkonu funkce,⁵⁹ a nikoliv třetí osoba, přičemž při zániku pracovního poměru funkce člena dozorčí rady zaniká.⁶⁰ Důvodová zpráva argumentuje, že zúžení pasivního volebního práva je v souladu se smyslem kodeterminace umožnit zaměstnancům ovlivnit kontrolní mechanismy společnosti při současném využití svých zkušeností s chodem a fungováním společnosti, které třetí osoby nemají.⁶¹ S tímto názorem se ale neztotožňuji, protože i v případě možnosti volby třetí osoby je dle mého názoru zachován požadavek účasti zaměstnanců na spolurozhodování, v případě české právní úpravy konkrétně v podobě kontrolních oprávnění v působnosti dozorčí rady, přestože v daném případě se bude jednat o výkon nepřímý a tedy dosahující slabší intenzity. Takový závěr je ostatně i v souladu s legislativní úpravou kodeterminace v Německu nebo Lucembursku, která umožňuje zvolit zástupcem zaměstnanců nejen zaměstnance, ale i člena odborové organizace. Opačný přístup zvolilo Nizozemsko, které požaduje, aby zástupcem zaměstnanců byla třetí osoba bez vztahu k zaměstnancům, ale se zvláštním zájmem nebo kvalifikací potřebnou k diskusi problémů v zájmu zaměstnanců.⁶² S podobnou variantou počítala i Zelená kniha *Corporate Governance Report* britského kabinetu z roku 2016,⁶³ když jako jednu z možností posílení hlasu zaměstnanců připustila určení jednoho z nevykonných členů správní rady jakožto zástupce zájmů zaměstnanců. Z výše uvedených příkladů vyplývá, že pasivní volební právo nemusí nutně

⁵⁸ TOMÁŠEK (2017) *Obnovení povinné kodeterminace*, s. 37.

⁵⁹ Tzn. musí splňovat podmínku plné svéprávnosti (§ 152 odst. 2 ZOK), bezúhonnosti, jedná se o osobu, u které nenastala překážka provozování živnosti (§ 46 odst. 1 ZOK), a zároveň nesmí být současně členem představenstva nebo jinou osobou oprávněnou podle zápisu v obchodním rejstříku jednat za společnost (§ 448 odst. 5 ZOK).

⁶⁰ Zákon v této souvislosti společně výslovně umožňuje si ve stanovách ujednat volbu náhradníku (§ 444 odst. 2 ZOK) a výjimku zániku funkce v případě zaměstnanců, kterým zanikl pracovní poměr na základě odchodu do důchodu.

⁶¹ Důvodová zpráva k ZOK – konsolidovaná verze [online]. s. 219-220. [cit. 2020-10-16]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=7&T=592>.

⁶² MUNKHOLM, N. *Board level employee representation in Europe: an overview* [online]. s. 7. [cit. 2020-10-16]. Dostupné z: https://eu.eventscloud.com/file_uploads/e0bd9a01e363e66c18f92cf50aa88485_Munkholm_Final_EN.pdf.

⁶³ *Corporate Governance Reform, Green Paper*. [online]. 2016 [cit. 2020-09-30]. Dostupné z: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/584013/corporate-governance-reform-green-paper.pdf. Dále jen „Zelená kniha“.

náležet pouze zaměstnancům, je však ale nutné konstatovat, že pouze právě tato forma umožňuje spoluúčasť zaměstnanců na rozhodování společnosti v nejvyšším možné rozsahu.

Po vzoru Obchodního zákoníku se do zákona o obchodních korporacích vrací úprava volebního řádu, který stanovuje podrobnosti volby a odvolání kodeterminovaných členů, přičemž jeho přípravu a schválení zajišťuje představenstvo. V případě, že u společnosti působí jedna nebo více odborových organizací, a pokud ani jedna z nich, alespoň rada zaměstnanců, volební řád musí být s těmi subjekty projednán. Případný nesouhlas odborové organizace a rady zaměstnanců, působí-li ve společnosti, nebrání vydání volebního řádu ani organizaci samotných voleb, přestože takový postup nelze v zájmu pracovních vztahů doporučit.⁶⁴ Obdobně novela převzala i možnost nepřímé volby prostřednictvím volitelů a stanovila pro něj závazné požadavky v podobě pravidel pro vytváření volební obvodů nebo vznik a zánik funkce volitele.⁶⁵

Takový postup může být vhodný především pro akciové společnosti s velkým počtem zaměstnanců nebo poboček a závodů, ale i v případech, kdy lze mít důvodné pochybnosti, že společnost bude schopna splnit požadované kvórum pro platnost volby ve výši jedné třetiny zaměstnanců.⁶⁶ Otázkou zůstává, do jaké míry budou české akciové společnosti motivované k organizaci nepřímých voleb prostřednictvím volitelů. Na příkladu německé úpravy lze totiž konstatovat, že náklady na nepřímé volby dosahují řádově i stovek tisíc euro,⁶⁷ což jsou v tuzemském prostředí sumy jen těžko akceptovatelné.⁶⁸ Je však nutné dodat, že nejde závěry o vysokých transakčních nákladech do českého prostředí převést bez dalšího. Pokud porovnáme německou úpravu, jež stanoví nepřímou volbu prostřednictvím delegátů pro všechny společnosti, jejichž počet zaměstnanců překračuje 8000,⁶⁹ při aplikaci obdobného postupu by se daná úprava týkala ani ne 20 společností.⁷⁰ Domnívám se tedy, že pokud se firmám nepodaří vymyslet méně nákladný systém nepřímých voleb, než ten který známe z Německa (například za použití hlasování *per rollam* nebo pomocí technických prostředků), uplatnění nepřímých voleb lze očekávat jen u zlomku českých zaměstnavatelů.

Vedle kvóra účasti zaměstnanců novela kogentně stanovuje požadavky na tajnost voleb, určuje subjekty oprávněné podávat návrh na volbu nebo odvolání zástupce zaměstnanců a

⁶⁴ DVOŘÁK (2020) *Participace po 1. 1. 2021*, s. 4-5.

⁶⁵ Ustanovení § 448a odst. 2 ZOK.

⁶⁶ Ustanovení § 448a odst. 5 ZOK.

⁶⁷ SANDROCK, PLESSIS (2018) *German System of Supervisory Codetermination*, s. 170-173.

⁶⁸ Důvodem jsou dvoukolové volby, kdy je nutné zajistit první v němž zaměstnanci volí své volitele, a teprve v druhém kolem volitelé volí kandidáty na členy dozorčí rady.

⁶⁹ Ustanovení § 9 odst. 1 *Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer* ze dne 4. května 1976, BGBI. 1951 I 347. Dále jen „*MitbestG*“).

⁷⁰ Údaje o společnostech podle počtu zaměstnanců viz *Největší firmy v Česku podle tržeb i zaměstnanců*. Czech Top 100 [online]. 2018 [cit. 2020-11-01]. https://www.tpa-group.cz/wp-content/uploads/sites/2/2018/06/zpravy.aktualne.cz_12.6.pdf.

svěřuje organizaci samotných voleb do působnosti představenstva. Naopak dispozitivně, dle důvodové zprávy, společnosti mohou upravit pravidla ohledně většin potřebných pro volbu a odvolání členů dozorčí rady volených zaměstnanci. V důsledku dispozitivní povahy těchto ustanovení si lze představit, že akciové společnosti by možnost odchylné úpravy mohly zneužít k faktickému znemožnění kodeterminace v důsledku příliš vysoké většiny potřebné pro zvolení kodeterminovaného člena. Takové usnesení valné hromady, jehož hlavním účelem je znemožnění řádné volby zástupce zaměstnanců, by bylo v rozporu s dobrými mravy, ale § 428 odst. 2 zákon o obchodních korporacích by v daném případě bylo možné použít jen velmi omezeně, a to z důvodu omezeného okruhu osob aktivně věcně legitimovaných.⁷¹ Je totiž velmi nepravděpodobné, že by akcionář, člen představenstva, člen dozorčí rady nebo likvidátor společnosti měl zájem se dovolávat neplatnosti takového ustanovení.

Novela dále upravuje možnost přezkumu platnosti volby a odvolání členů dozorčí rady ze strany soudu z důvodu rozporu s právními předpisy, stanovami nebo dobrými mravy.⁷² Jak konstatuje důvodová zpráva, zaměstnanci, odborová organizace ani rada zaměstnanců, tj. subjekty, které mají právo navrhnout nebo odvolat kandidáta voleného zaměstnanci, nejsou *stricto sensu* orgánem ve smyslu § 430 odst. 1 ZOK, a bylo proto nutné zakotvit speciální pravidlo aktivní legitimace k podání návrhu dovolávající se neplatnosti rozhodnutí ve věci volby.

Vedle těchto subjektů zákon aktivně legitimuje člena představenstva, člena dozorčí rady, likvidátora nebo alespoň 10 % zaměstnanců společnosti v pracovním poměru. Jak uvádí Dvořák,⁷³ výčet osob oprávněných pro podání návrhu je taxativní, přičemž navrhovatel musí být aktivně legitimován v době podání návrhu. Aktivní legitimace pro podání návrhu přezkumu volby člena dozorčí rady je ale odepřena akcionářům, přičemž důvodová zpráva tuto výjimku zdůvodňuje argumentem, že akcionáři nejsou volbou bezprostředně dotčeni.⁷⁴ S tímto závěrem se neztotožňuji a vyloučení akcionářů jakožto osob, jimž nenáleží aktivní legitimace, považuji za chybné. Vzhledem ke skutečnosti, že valná hromada je orgánem oprávněným volit a odvolávat členy dozorčí rady⁷⁵ (a úkolem dozorčí rady je dohlížet na výkon působnosti představenstva a činnost společnosti),⁷⁶ je dle mého názoru mylné se domnívat, že by akcionáři pochybením ve volbě nebyli bezprostředně dotčeni. Je však třeba přiznat, že z praktického hlediska tento rozpor nebude mít zásadní vliv, protože akcionářům zůstává zachována možnost se dovolat neplatnosti

⁷¹ Ustanovení § 428 odst. 1 ZOK.

⁷² Ustanovení § 448a odst. 8 ZOK.

⁷³ DVOŘÁK (2020) *Participace po 1. 1. 2021*, s. 7-8.

⁷⁴ Důvodová zpráva k ZOK – konsolidovaná verze [online]. s. 220-221. [cit. 2020-10-18]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=7&T=592>

⁷⁵ Ustanovení § 448 odst. 2 ZOK.

⁷⁶ Ustanovení §446 odst. 1 ZOK.

usnesení valné hromady, jak je uvedeno v §428 odst. 1 zákona o obchodních korporacích.

Na závěr považuji za důležité zmínit skutečnost, že přechodná ustanovení novely zákona o obchodních korporacích stanoví, že společnosti, na které se povinná kodeterminace vztahuje, jsou povinny uvést své stanovy a volební řád do souladu s §448 a § 448a ZOK nejpozději do 31. 12. 2025. Je tedy třeba konstatovat, že na rozdíl od přechozích úprav tohoto zákona, je dán společností dostatečný časový rámec pro implementaci. Zároveň přechodné ustanovení stanovuje pro členy dozorčí rady zvolené zaměstnanci před 1. 1. 2021 výjimku z povinnosti být zaměstnancem akciové společnosti v pracovním poměru.⁷⁷

2.1.3. Kodex správy a řízení společností v České republice

Na rozdíl od Velké Británie, kde je pro určité společnosti vyjádření se k dodržování britského kodexu správy a řízení společnosti povinné, je tuzemský kodex správy a řízení společností⁷⁸ v režimu dobrovolnosti. Je tak plně v diskreci společností, zda se k jeho dodržování přihlásí, či nikoliv, a jeho charakter je tedy spíše podpůrný. I pro tento kodex, stejně jako v případě kodexů jiných států, platí princip „dodržuj nebo vysvětli“ (*comply or explain*), jenž požaduje po společnostech, které se ke kodexu přihlásí, jeho pravidla dodržovat nebo vysvětlit a odůvodnit, proč některá z nich nedodržují.

V souvislosti se zaměstnaneckou participací zmiňuje kodex správy a řízení v čl. 6.3. povinnost společností, na něž se vztahuje povinná kodeterminace, zabezpečit řádný a účinný výkon práva zaměstnanců volit členy dozorčí rady a být volen. Toto obecné pravidlo je konkretizováno požadavkem na stejný obsah povinností a odpovědnosti členů dozorčí rady volených zaměstnanci ve vztahu k ostatním členům, povinností těchto členů informovat zaměstnance o své činnosti, způsobem projednání volebního řádu a nastavením mechanismů zajišťujících jejich nezávislost a řešení konfliktu zájmů.⁷⁹

Přestože kodex správy a řízení „*má ambici stát se uznávaným kodexem*“,“⁸⁰ úpravu zaměstnanecké participace považuji za příliš obecnou. Za prvé zabezpečení řádného výkonu zaměstnanců volit své zástupce, stejně jako požadavek stejného rozsahu povinností a odpovědnosti jako členové volení valnou hromadou, implicitně vyplývá již z kogentní úpravy

⁷⁷ Předchozí znění ZOK neobsahovala pro pasivní volební právo žádné omezení a zaměstnanci, tak mohli zvolit jako člena dozorčí rady i třetí osobu. Viz TOMÁŠEK (2017) *Obnova povinné kodeterminace*, s. 37.; DĚDÍČ; ŠUK. (2017) *Nad novelou zákona o obchodních korporacích*. s. 97.

⁷⁸ *Kodex správy a řízení společností ČR* [online]. 2018 [2020-09-01] Czech Institute Directos. Dostupný z: https://www.pse.cz/storage/documents/cs/Kodex_2018.pdf. Dále jen „kodex správy a řízení“.

⁷⁹ Kodex správy a řízení, s. 37-38.

⁸⁰ HURYCHOVÁ; TOMÁŠEK. (2019) *Zastoupení zaměstnanců ve volených orgánech*. s. 112.

práv a povinností členů dozorčí rady v zákoně o obchodních korporacích, který nedělá v tomto ohledu mezi členy dozorčí rady žádné rozdíly. Možnost neaplikovat tento princip tak připadá v úvahu pouze pro akciové společnosti s dualistickým systémem vnitřní struktury s počtem zaměstnanců pod 500, u nichž je velice nepravděpodobné, že by se dobrovolně ke kodexu správy a řízení vůbec přihlásily.

Za nejproblematictější považuji čl. 6.3.4. kodexu správy a řízení, protože v důsledku poslední novelizace je v přímém rozporu s kogentním ustanovením zákona o obchodních korporacích, kdy zákon výslovně stanoví požadavek projednání volebního řádu s odborovou organizací a radou zaměstnanců, působí-li ve společnosti,⁸¹ ale dle znění kodexu postačuje projednání se zaměstnanci. Toto ustanovení kodexu by si bezesporu zasloužilo uvedení do souladu s platným právem, přestože v případě rozporu se uplatní přednostně zákon. Za příliš generalizující považuji i povinnost přihlédnutí k oprávněným zájmům zainteresovaných stran, která bez stanovení přípustných metod dosažení tohoto cíle nebo alespoň zakotvení povinnosti uveřejňovat prostředky k jeho dosažení ve výroční zprávě tak, jako tomu je ve Velké Británii, se stává spíše prázdou deklarací než prostředkem k naplnění tohoto požadavku. Nejasné je i znění v čl. 10.6. kodexu správy a řízení ohledně uveřejňování nefinančních informací, z něhož není jasný rozsah informačních povinností ve vztahu k zaměstnaneckým otázkám.

Co se týče čl. 6.3.3. kodexu správy řízení, jenž stanoví požadavek nastavení mechanismů, které umožní nezávislost členů dozorčí rady volených zaměstnanci na managementu společnosti, lze se pouze domnívat, zda by takovým mechanismem mohlo být zajištění, že člen managementu nebude přímým nadřízeným zaměstnancem, jenž je zároveň členem dozorčí rady, nebo zavedení ochrany v obdobném rozsahu, jako je tomu v případě člena odborové organizace podle § 61 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce. V případě druhého požadavku tohoto článku na mechanismus pro řešení konfliktu zájmů si lze jen těžko představit v praxi použitelné řešení, protože vypuštěním možnosti výkonu funkce člena dozorčí rady voleného zaměstnanci třetí osobou bude dle mého názoru konflikt zájmu z titulu trvání pracovního poměru s daným zaměstnancem přítomen vždy.

Z výše uvedeného vyplývá, že i přes všeobecně uznávanou kvalitu kodexu správy a řízení jsou některá ustanovení týkající se zaměstnanecké participace ve srovnání se zákonnou úpravou příliš obecná a zasluhující úpravu či konkretizaci tak, aby lépe reflektovaly platný právní stav a nekopírovaly pouze zákonná ustanovení.

⁸¹ Ustanovení § 448a odst. 6 ZOK.

2.2. Zastoupení zaměstnanců ve volených orgánech akciové společnosti – Velká Británie

2.2.1. Stručná charakteristika předešlého vývoje

První vládní návrh na zavedení participace zaměstnanců ve formě určení jedné třetiny křesel ve správních radách společností s minimálně 2000 zaměstnanci pro zástupce odborových organizací byl navržen v květnu 1978,⁸² ale již rok poté ve volbách vyhrála Konzervativní strana v čele s Margaret Thatcherovou, s jejímž ideologickým zaměřením neměl takový návrh reálnou šanci na úspěch.⁸³ Jakékoliv další snahy o prohloubení zaměstnanecké participace tak byly na dlouho dobu umlčeny.

K dalšímu posunu v této oblasti došlo až v roce 2006 s přijetím britského zákona o společnostech (Companies Act 2006⁸⁴), jenž zakotvil povinnost členů správní rady zohledňovat při svém jednání mimo jiné i zájmy zaměstnanců společnosti.⁸⁵ Na delší dobu pak téma participace zaměstnanců bylo upozadněno.

Vzhledem k tradičně rezervovanému přístupu k participaci zaměstnanců ve Velké Británii bylo překvapením, když britská vláda v čele s Theresou Mayovou začala po skandálech velkých společností jako Sports Direct⁸⁶ nebo HBS⁸⁷ zvažovat participaci zaměstnanců v správních radách. Tyto úvahy vyvrcholily v roce 2017 vypracováním Zelené knihy. Cílem vládního návrhu bylo podnícení debaty o možnostech posílení britského rámce *corporate governance* mimo jiné i prostřednictvím většího zapojení zaměstnanců. Vláda zároveň deklarovala, že nepreferuje žádnou z navržených možností. Tento záměr doplňuje v předmluvě k Zelené knize britský ministr (*Secretary of State for Business, Energy and Industrial Strategy*) Greg Clark tvrzením, že případné změny není nutné vynucovat prostřednictvím zákonných norem, jelikož jednou ze

⁸² Bílá kniha Průmyslové demokracie z května 1978, která navázala na zprávu vyšetřovacího výboru pro Průmyslovou demokracii známější jako Bullockova zpráva z roku 1977.

⁸³ FULTON, L. *Board-level employee representation in the UK. Is it really coming?* Recent developments and debates. Mitbestimmungsreport. [online]. 2019 s. 6. [cit. 2020-10-20]. Dostupné z: https://www.boeckler.de/download-proxy-for-faust/download-pdf?url=http%3A%2F%2F217.89.182.78%3A451%2Fabfrage_digi.fau%2Fp_mbf_report_2019_55e.pdf%3Fp_rj%3Dhbs-abfrage%26ab_dm%3D1%26ab_zeig%3D8707%26ab_digint%3D8483.

⁸⁴ Dále jen „CA 2006“.

⁸⁵ Čl. 172 odst. 1 písm. c) CA 2006.

⁸⁶ Viz *How Sports Direct effectively pays below minimum wage pay*. [online]. 2015 [cit. 2020-09-01]. The Guardian. Dostupné z: <https://www.theguardian.com/business/2015/dec/09/how-sports-direct-effectively-pays-below-minimum-wage-pay>.

⁸⁷ Viz *Sir Philip Green retail empire arcadia agrees to pay 30m to BHS creditors*. [online]. 2017 [cit. 2020-08-25]. The Guardian. Dostupné z: <https://www.theguardian.com/business/2017/aug/25/sir-philip-green-retail-empire-arcadia-agrees-to-pay-30m-to-bhs-creditors>.

silných stránek britského systému *corporate governance* je použití *soft law* prostředků.⁸⁸ Z výše uvedeného vyplývá zásadní rozdíl mezi přístupem kontinentálního právního systému, kdy jsou komerční vztahy převážně předmětem *hard law*, a angloamerickým systémem práva, který dává *soft law* mnohem větší prostor a význam. Vzhledem k již výše analyzovaným četným změnám kodeterminace v České republice postrádajícím jakoukoliv racionální argumentaci a kontinuitu, by takový přístup bylo možné doporučit tuzemskému zákonodárci. Je ale důvodné se domnívat, že rozdíly obou zemí nejen v jejich právní kultuře, ale i v oblasti ekonomické, kulturní a sociální, takový postup neumožňují.

2.2.2. Zelená kniha *Corporate Governance Reform*

Zelená kniha zohledňuje tři aspekty posílení stávajícího rámce *corporate governance*, a to odměňování vedoucích pracovníků, posílení hlasů zaměstnanců, zákazníků a dodavatelů, a správu a řízení v největších britských soukromých podnicích. Vzhledem k zaměření této diplomové práce bude tento vládní dokument rozebrán pouze z pohledu posílení hlasů zaměstnanců, pro něž britský kabinet navrhl tři řešení, které mohou přispět ke zlepšení propojení mezi správní radou a zaměstnanci.

Prvním navrhovaným řešením bylo vytvoření poradních panelů správní rady tvořených zástupci zúčastněných stran (*stakeholders*). Takový poradní orgán by mohl fungovat několika způsoby. Ředitelé (výkonní i nevýkonní) by se na něj mohli obracet s žádostí o vyjádření názoru na konkrétní problém, jež by následně mohl být projednán na zasedání správní rady. Další možností by mohla být účast členů poradního panelu na zasedání správní rady v případě, že budou na program zařazeny body, na něž by bylo přínosné znát názor poradního panelu. Poslední navrženou variantou by byla role poradního panelu jakožto iniciátora diskuzí o relevantních tématech. Takové diskuze by mohly probíhat formou účasti konkrétního výkonného nebo nevýkonného ředitele společnosti na jednání poradního panelu. Předmětem jednání tohoto orgánu by dle vládního návrhu mohla být politika odměňování vedoucích pracovníků nebo výroční zpráva o odměňování. Společnosti by zároveň mohly složení těchto orgánů přizpůsobit flexibilně potřebám jejich podnikání a okruhu zúčastněných stran (*stakeholders*), jež se mohou v čase vyvíjet.⁸⁹

Variantu poradních panelů považuji za vhodný nástroj, jenž řeší problém konfliktu zájmů v případě přímé účasti zaměstnanců ve voleném orgánu. Především v případě kótovaných společností, u kterých se lze domnívat, že v důsledku povinnosti vykazovat dle čl. 172 CA 2006

⁸⁸ Zelená kniha, s. 2-7.

⁸⁹ Zelená kniha, s. 38-39.

zohlednění zájmů zaměstnanců, by mohla existence poradních orgánů pozitivně působit na akcionáře, a tím přispívat ke zvýšení hodnoty dané společnosti. Taková hypotéza je ale testovatelná pouze na základě empirických dat, která nejsou k dispozici. V tomto ohledu spatřuji prostor pro další řešerše v budoucnu.

Druhé navrhované řešení spočívalo v určení jednoho ze stávajících nevýkonných ředitelů, který by reprezentoval zájmy zúčastněných stran (*stakeholderů*), tedy i zaměstnanců, na úrovni správní rady. Nevýkonný ředitel by mohl zároveň předsedat společně s ředitelem pro lidské zdroje výboru pro zaměstnanecké otázky nebo být členem výboru pro odměňování.

Dané řešení by mělo jednu nespornou výhodu, jelikož by jeho důsledkem bylo zachování stávající velikosti správní rady a společnosti nevznikaly dodatečné náklady. V případě účasti tohoto nevýkonného ředitele v rámci výboru pro odměňování by navíc mohl zajistit zohlednění zaměstnaneckého aspektu při rozhodování o odměňování vedoucích pracovníků, což by mohlo mít pozitivní vliv především v případě kótovaných společností, na které se vztahuje povinnost zveřejňovat mzdový poměr generálního ředitele a mediánu mzdy zaměstnance.⁹⁰ Zelená kniha uvádí jako možné riziko přenesení odpovědnosti spočívající v zákonné povinnosti zohledňovat zájmy zaměstnanců pouze na designovaného nevýkonného ředitele a s tím korelující snížení aktivního přístupu ostatních členů správní rady v dané problematice.⁹¹ Tuto obavu nepovažuji za důvodnou, protože ustavení nevýkonného ředitele reprezentujícího zájmy zaměstnanců nezabavuje ostatní ředitele odpovědnosti jednat v souladu s čl. 172 CA 2006.

Třetí předložená varianta počítala se jmenováním přímého zástupce zúčastněných stran (*stakeholderů*) do správní rady společnosti, čímž by bylo vyhověno požadavku zastánců konceptu zastoupení zaměstnanců ve volených orgánech společností. Ohledně způsobu voleb zástupců zaměstnanců návrh pouze uvádí, že v případě menších společností by postačovala „jednoduchá volba“, ale pro velké nebo nadnárodní společnosti by volební proces byl mnohem složitější.⁹² Z výše uvedeného se lze domnívat, že podobně jako zákon o obchodních korporacích by britská úprava sestávala ze dvou variant voleb podle velikosti zaměstnavatele, a to voleb přímých a nepřímých. Vzhledem k vysokému počtu společností ve Velké Británii s více než 1000 zaměstnanci⁹³ se jeví jako vhodné řešení kombinace nepřímé volby s formou hlasování *per rollam*, nebo s využitím technických prostředků. Zároveň je postaveno najisto, že zástupce zaměstnanců by byl vázán důvěrností a povinností jednat v souladu s čl. 172 CA 2006, ve

⁹⁰ Viz čl. 19(A) až 19(G) The Companies (Miscellaneous Reporting) Regulations 2018.

⁹¹ Zelená kniha, s. 39-40.

⁹² Tamtéž, s. 40.

⁹³ V roce 2016 to bylo přibližně 2500 společností. Viz *London Stock Exchange statistics list of all companies* [online]. 2016. [cit. 2020-10-20]. FAME database. Bureau Van Dijk Electronic Publishing. Dostupné z: <https://www.bvdinfo.com/en-gb/>.

stejném rozsahu jako ostatní členové správní rady. I přes výše uvedené záruky a argument, že kodeterminace může přinést do rozhodování správních rad aspekt dlouhodobější perspektivy, vládní návrh výslovně vylučuje, že by danou formou zaměstnanecké participace společností nařídila. Důvodem jsou již zmíněné nevýhody zaměstnanecké participace,⁹⁴ z nichž Zelená kniha výslovně uvádí zvýšení rozporů při jednání správní rady, omezený dopad v praxi, opožděné rozhodování nebo přesun přijímání rozhodnutí ze zasedání správní rady do méně formálních kanálů.⁹⁵ Lze tak konstatovat, že navzdory předvolebním slibům Theresy Mayové⁹⁶ britský kabinet nakonec po dlouhých diskuzích variantu zakotvení povinné kodeterminace opět vyloučil.⁹⁷

Zelená kniha nevylučuje kombinaci navržených variant a připouští různé přístupy implementace, ať už prostřednictvím zákonné regulace, *soft law* ve formě změn kodexu *corporate governance*⁹⁸ nebo kombinací obojího. Zároveň nebyl vyloučen ani dobrovolný přístup iniciovaný přímo daným sektorem průmyslu, jako tomu v minulosti bylo v důsledku vydání *Davies Review*,⁹⁹ jež vedla prostřednictvím stanovení dobrovolných cílů (a nikoliv právní regulace) k zdvojnásobení zastoupení žen ve správních radách za méně než pět let v rámci FTSE 100.¹⁰⁰

V rámci veřejné diskuze k navržené reformě *corporate governance*, pro niž Zelená kniha otevřela prostor, obdržel britský kabinet odpověď od 375 respondentů¹⁰¹ (mezi nimi byli zástupci společností, spotřebitelů, sdružení výkonných a nevýkonných ředitelů, odbory, think-tanky a investiční společnosti) a následně zpracoval oficiální shrnutí této konzultace a vládní odpověď

⁹⁴ Více v kapitole 1.1. Pozitiva a negativa zaměstnanecké participace.

⁹⁵ Tamtéž, s. 40.

⁹⁶ *Five ways capitalism can work*. [online]. 2016 [cit. 2020-08-29]. The Guardian. Dostupné z: <https://www.theguardian.com/business/2016/jul/30/five-ways-reform-capitalism-bhs-scandal-theresa-may>.

⁹⁷ Proti povinné kodeterminaci se v roce 2017 vyjádřila i dolní sněmovna parlamentu Spojeného království. Viz *Corporate governance* [online]. 2017 [cit. 2020-08-29]. House of Commons, Business, Energy and Industrial Strategy Committee. Dostupné z: <https://publications.parliament.uk/pa/cm201617/cmselect/cmbeis/702/702.pdf>.

⁹⁸ *UK Corporate Governance Code* [online]. 2018 [cit. 2020-09-05]. Financial Reporting Council. Dostupné z: <https://www.frc.org.uk/getattachment/88bd8c45-50ea-4841-95b0-d2f4f48069a2/2018-UK-Corporate-Governance-Code-FINAL.pdf>. Dále jen „UK Corporate Governance Code“.

⁹⁹ Viz *Davies Review* [online]. 2015 [cit. 2020-09-01]. Dostupné z: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/482059/BIS-15-585-women-on-boards-davies-review-5-year-summary-october-2015.pdf.

¹⁰⁰ Financial Time Stock Exchange 100 index zahrnuje 100 společností s nejvyšší tržní kapitalizací se sídlem ve Velké Británii kótované na londýnské burze (*London Stock Exchange*). Viz *A Guide to Investing*. [online]. [cit. 2020-10-12]. The Share Centre. Dostupné z: <https://www.share.com/a-guide-to-investing/before-you-start/what-is-the-ftse-100>.

¹⁰¹ Seznam organizací, jež se konzultace zúčastnily viz *Corporate Governance Reform Government Response* [online]. 2017 [cit. 2020-10-04] s. 53-57. Dostupné z: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/640470/corporate-governance-reform-government-response.pdf.

ke konzultaci k Zelené knize.¹⁰² Z dokumentu vyplývá, že většina respondentů (86 % dotázaných) sice souhlasila s potřebou zvýšit zapojení zaměstnanců, ale ohledně prostředku (tj. vytvoření poradního panelu, jmenování zvláštního nevýkonného ředitele nebo jmenování přímého zástupce zaměstnanců), jímž by tohoto cíle mělo být dosaženo, shoda nepanuje, a každá z uvedených variant má své příznivce a odpůrce (podobně jako celá problematika zastoupení zaměstnanců ve volených orgánech). V souladu s názorem autorky se mnoho respondentů vyjádřilo pro možnost flexibility tak, aby si jednotlivé společnosti mohly zvolit vhodný mechanismus, nebo jejich kombinaci, protože lze obtížně stanovit jednotný přístup pro všechny společnosti.

V důsledku této konzultace došlo mimo jiné k vydání nového podzákoného předpisu ohledně povinného zveřejňování informací,¹⁰³ vztahující povinnost podávat zprávu o plnění požadavků čl. 172 CA 2006 i na jiné než kótované společnosti a přijetí nového kodexu *corporate governance*, jemuž bude věnován prostor v následující kapitole.

2.2.3. Platná právní úprava ve Velké Británii

Na úvod je třeba zmínit, že právní řád Velké Británie zná pouze monistický systém vnitřní struktury,¹⁰⁴ přičemž vedle valné hromady je dalším orgánem správní rada, která je složená z jeho předsedy a ředitelů (*directors*), přičemž rozdělení pravomocí mezi akcionáři a správní radou je věcí společnosti. V případě kótovaných společností pak bývají často jmenováni i nevýkonní ředitelé (*non-executive directors*), jimž je vyhrazena kontrolní pravomoc.

Britské obchodní právo zohledňuje zájmy zaměstnanců dvěma klíčovými způsoby. Prvním z nich je povinnost všech členů správní rady (bez ohledu na velikost společnosti) zohledňovat při svém jednání zájem zaměstnanců společnosti.¹⁰⁵

Druhou tvoří povinnost zveřejňování. Všechny britské společnosti (vyjma „malých“ společností¹⁰⁶) jsou povinny jako součást své výroční zprávy připravovat každoročně strategickou zprávu, která akcionářům poskytne informace potřebné pro posouzení, jak členové

¹⁰² *Corporate Governance Reform Government Response* [online]. 2017 [cit. 2020-10-04]: Dostupné z: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/640470/corporate-governance-reform-government-response.pdf.

¹⁰³ The Companies (Miscellaneous Reporting) Regulations 2018.

¹⁰⁴ Kombinaci monistického systému vnitřní struktury a kodeterminace můžeme v Evropě nalézt pouze u pěti států z celkového počtu osmnácti států aplikujících kodeterminaci, přičemž ve třech případech se podmínka vztahuje pouze na státem vlastněné společnosti a u zbývajících dvou výkonné orgány fungují odlišně od systému používaného ve Velké Británii.

¹⁰⁵ Čl. 172 odst. 1 písm. c) CA 2006.

¹⁰⁶ Čl. 382 až 384 CA 2006.

správní rady plnili své povinnosti uvedené v čl. 172 CA 2006.¹⁰⁷ Na kótované a velké soukromé společnosti se vztahuje v tomto ohledu rozšířená vykazovací povinnost.¹⁰⁸

Z výše uvedeného vyplývá, že britské právo nezná povinnou kodeterminaci, ale tamním společnostem nic nebrání v dobrovolném jmenování zástupců zaměstnanců do dozorčích rad (takový postup zvolilo jen velmi malé množství společností, přičemž nejznámějším příkladem ve Velké Británii je společnost First Group plc¹⁰⁹).

2.2.4. Kodexy správy a řízení ve Velké Británii

Oproti úpravě v České republice, kde je používán pouze jeden kodex na dobrovolném principu, zná britská právní úprava kodexů hned několik, přičemž k některým z nich se stanovený okruh povinných společností musí přihlásit povinně. Vedle nejvýznamnějšího UK Corporate Governance Code zná britské právní prostředí i další specifické kodexy, např. pro malé a středně velké kótované společnosti,¹¹⁰ auditorské firmy¹¹¹ nebo velké soukromé společnosti.¹¹² Pro účely této diplomové práce bude věnován prostor pouze nejvýznamnějšímu z těchto kodexů, a to UK Corporate Governance Code, přičemž v souladu principem „*comply or explain*“ se k jeho dodržování musí ve výroční zprávě povinně vyjádřit všechny společnosti kótované na burze cenných papírů v Londýně (*London Stock Exchange*)¹¹³ v rámci specifické kategorie *Premium listing*.¹¹⁴

Jedním z principů UK Corporate Governance Code, k němuž se musí určité společnosti vyjádřit, je povinnost správní rady zajistit účinné zapojení a podporovat účast zúčastněných stran

¹⁰⁷ Čl. 414(A) až 414(C) odst. 1 CA 2006.

¹⁰⁸ Čl. 414(C) odst. 4 písm. b) CA 2006.

¹⁰⁹ Zelená kniha, s. 37.

¹¹⁰ *Corporate Governance Code for Small and Mid-Sized Quoted Companies*. [online] 2018 [cit. 2020-10-12]. Dostupné z: <https://www.theqca.com/news/briefs/143736/new-qca-corporate-governance-code-released.thtml>.

¹¹¹ Audit Firm Governance Code [online]. 2016 [cit. 2020-10-29]. Quoted Companies Alliance. Dostupné z: <https://www.frc.org.uk/getattachment/8e2026c0-cac0-4faa-8326-4713511f139a/Audit-Firm-Governance-Code-July-2016.pdf>.

¹¹² *Wates Corporate Governance Principles for Large Private Companies* [online]. 2016 [cit. 2020-10-29]. Financial Reporting Council. Dostupné z: <https://www.frc.org.uk/getattachment/8e2026c0-cac0-4faa-8326-4713511f139a/Audit-Firm-Governance-Code-July-2016.pdf>.

¹¹³ Listing rule 9.8.6R (5). FCA Handbook [online]. [2020-10-28]. Financial Conduct Authority. Dostupné z: <https://www.handbook.fca.org.uk/handbook/LR/9/8.html>.

¹¹⁴ Orgánu burzovního dohledu pro kotování Spojeného království (*Financial Conduct Authority*) zavedl kategorie kótování kurčení do jakého seznamu je společnost zapsána. Jejich cílem je objasnit rozsah regulace jednotlivých kategorií. Zatímco společnosti přijaté do seznamu *Standard Listing* musí splňovat pouze minimálními standardy Evropské unie, společnosti v rámci *Premium Listing* jsou povinny dodržovat mnohem přísnější požadavky. Více o hlavních rozdílech mezi jednotlivými seznamy viz *A guide to listing on London Stock Exchange* [online]. 2010 [cit. 2020-10-29]. London Stock Exchange. s. 18. Dostupné z: https://www.lseg.com/sites/default/files/content/documents/LSEG_Guide%20to%20Listings.pdf.

(*stakeholderů*).¹¹⁵ Za účelem zapojení zaměstnanců jsou výslovně vyjmenovány tři možné metody vycházející ze Zelené knihy,¹¹⁶ z nichž si společnost může libovolně vybírat, případně se rozhodnout pro jejich kombinaci. Je přípustné, aby se společnost od toho principu odchýlila, ale v takovém případě je povinna vysvětlit, jaké alternativní opatření pro zapojení zaměstnanců jsou zavedena a z jakého důvodu je považuje za efektivní.

Průzkumu Fóra místního úřadu penzijních fondů (*Local Authority Pension Fund Forum*) z roku 2019 po vydání nového UK Corporate Governance Code naznačuje, že nepoužívanější variantou v praxi bude poradní panel a určení nevykonného ředitele. Naopak volba přímého zástupce zaměstnanců do správní rady preferuje jako prostředek k zvýšení zapojení zaměstnanců minimální počet společností.¹¹⁷

2.3. Zastoupení zaměstnanců ve volených orgánech akciové společnosti – Německo

2.3.1. Stručná charakteristika předešlého vývoje

Úprava kodeterminace v Německu patří mezi historicky nejstarší a zároveň nejpropracovanější. Jak uvádí Pihera, „*Německý model kodeterminace je zjevně hluboce zakořeněn v německé historii a jeho sociální efektivita se opírá o touto historií formované kulturní vzorce*“.¹¹⁸ Není tedy překvapením, že povinná kodeterminace byla v Německu zavedena již v roce 1922 změnovým zákonem o radě zaměstnanců z roku 1920 (*Betriebsrätegesetz*).¹¹⁹ Po převzetí vlády nacisty byl tento zákon v roce 1934 zrušen.

Impulzem pro obnovení kodeterminace po druhé světové válce byla snaha britských okupačních úřadů (*British occupation authorities*) a německých odborových organizací zajistit, že Německo znovu neupadne do diktátorského režimu po vzoru Třetí říše. Tohoto cíle mělo být dosaženo mimo jiné i prostřednictvím prohloubení spolupráce pracovní síly a managementu na

¹¹⁵ Princip písm. d), UK Corporate Governance Code, str. 4.

¹¹⁶ Těmito metodami jsou vytvoření poradního panelu správní rady, určení nevykonného ředitele a jmenování výkonného ředitele zaměstnanci, více viz předchozí kapitola.

¹¹⁷ Cílem průzkumu bylo zjistit, jakou metodu zapojení zaměstnanců budou společnosti po přijetí nového kodexu *corporate governance* aplikovat. Z odpovědí vyplynulo že 18 % respondentů by princip vůbec neaplikovalo a uvedla pro to relevantní důvod, 73 % respondentů preferuje variantu poradního panelu, 27 % respondentů by zvolilo určení nevykonného ředitele, a pouhých 5 % by jmenovalo zástupce zaměstnanců do správní rady (hodnoty přesahují 100 %, protože 5 % společností se rozhodlo využít možnosti kombinace poradního panelu a určení nevykonného ředitele) viz *Employees on boards modernising governance*. [online] 2019 [cit. 2020-10-29]. Local Authority Pension Fund Forum. Dostupné z: <https://lapfforum.org/wp-content/uploads/2020/07/LAPFFEOBSURVEY.pdf>.

¹¹⁸ PIHERA, V. Kapitál vs. práce; kodeterminace a střet zájmů. In: HUSÁR, J.; CSACH, K. *Konflikty zájmů v práve obchodních společností*. 1. Vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2018, s. 55.

¹¹⁹ Reichsgesetzblatt zákon ze dne 5. dubna 1920, RGB1. 1920 I 147. Dále jen „změnový zákon“.

úrovni dozorčích rad. Tehdejší německá vláda preferovala variantu kodeterminace s jednou třetinou členů dozorčí rady obsazených zástupci zaměstnanců, ale odborové organizace pomocí stávek prosadily v těžebním, železářském, uhelném a ocelářském průmyslu¹²⁰ vyšší poměr, o němž bude detailněji poreferováno níže.

2.3.2. Platná právní úprava v Německu

Německá úprava nepracuje, podobně jako úprava tuzemská, s pouze jednou formou kodeterminace, ale dokonce se třemi (podle poměru počtu členů dozorčí rady). Systém německé formy kodeterminace je tudíž značně komplikovaný. Pro určení, která z výše uvedených forem se v daném případě použije a kolik členů dozorčí rady musí být vyhrazeno dle zákona, případně dle ujednání stanov společnosti, pro zástupce zaměstnanců, je nutné zohlednit nejen oblast průmyslu, ve které společnost působí, ale také právní formu společnosti (např. zda se jedná o akciovou společnost, společnost s ručením omezeným, určitý typ komanditní společnosti nebo družstvo), výši jejího základního kapitálu a počet zaměstnanců v rámci skupiny ovládající osoby. Lze se domnívat, že Německo patří mezi státy s nejvíce zákonnými požadavky ohledně kodeterminace na světě, a vzhledem ke své komplikovanosti ji někteří autoři považují za samostatné odvětví práva, jehož nejdůležitější pravidla čítají více než 1000 stran.¹²¹

Zákon o spolurozhodování v těžebním, železářském a ocelářském průmyslu z roku 1951 (*Montan-Mitbestimmungsgesetz*)¹²² stanovuje povinnou kodeterminaci pro všechny společnosti v daném odvětví průmyslu s více než 1000 zaměstnanci.¹²³ V daném případě volí zaměstnanci stejný počet členů dozorčí rady jako akcionáři a každá taková dozorčí rada má navíc „nezávislou osobu“, jež má zároveň funkci předsedy dozorčí rady.¹²⁴ Tento zákon navíc rozlišuje tři kategorie společností podle výše základního kapitálu, přičemž pro všechny zákon umožňuje existenci dozorčí rady s 11 členy, z toho 5 tvoří zástupci zaměstnanců, 5 zástupci akcionářů a posledním členem je „nezávislá osoba“. Pro první kategorii společností, tj. společnosti se základním kapitálem do 10 milionů eur, nepřipouští zákon možnost odchýlení se od zákonné úpravy. Zbývající dvě kategorie společností, tj. společnosti se základním kapitálem ve výši od 10 do 25 milionů euro a společnost se základním kapitálem přesahujícím 25 milionů euro, si mohou ve stanovách odchýlně ujednat vyšší počet členů dozorčí rady, a to max. 15 členů dozorčí rady

¹²⁰ SANDROCK, PLESSIS (2018) *German System of Supervisory Codetermination*, s. 170-173.

¹²¹ SANDROCK, PLESSIS (2018) *German System of Supervisory Codetermination*, s. 204.

¹²² *Gesetz zur Ergänzung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie*, zákon ze dne 7. srpna 1956, BGBl. 1951 I 347). Dále jen „Montan-MitbestG“.

¹²³ Ustanovení § 2 odst. 1 Montan-MitbestG.

¹²⁴ Ustanovení § 4 Montan-MitbestG.

pro druhou kategorii a 21 členů pro třetí kategorii. Vzhledem k tomu, že význam této úpravy postupem času s tím, jak se zmenšuje počet společností podnikajících v tomto odvětví průmyslu, klesá,¹²⁵ nebudu se věnovat tomuto zákonu detailněji.

Na ostatní společnosti působící v oblasti průmyslu a obchodu,¹²⁶ vyjma těch, na které se vztahuje Montan-MitbestG, s počtem zaměstnanců převyšující 2000, se uplatní zákon o spolurozhodování z roku 1976 (*Mitbestimmungsgesetz*).¹²⁷ Tento zákon stanoví povinnou kodeterminaci pro společnosti s více než 2000 zaměstnanci,¹²⁸ a podobně jako v případě Montan-MitbestG volí jednu polovinu členů dozorčí rady zaměstnanci a druhou akcionáři, přičemž předsedu jmenují akcionáři a místopředsedu zaměstnanci. Od roku 1976 má ale předseda dozorčí rady volený valnou hromadou při rovnosti hlasů rozhodující hlas, čímž došlo k lehkému posílení sil v dozorčí radě ve prospěch akcionářů. Na základě návrhu některých několika známých německých společností¹²⁹ byl MitbestG v roce 1976 napaden u Spolkového ústavního soudu (*Bundesverfassungsgericht*) pro rozpor s ústavně zaručeným vlastnickým právem.¹³⁰ Soud však rozpor s ústavou neshledal.¹³¹ Lze se domnívat, že vzhledem k inspiraci německým právním řádem a jeho judikaturou, by takový spor měl obdobný výsledek i v České republice.

Třetím zákonem, který upravuje v Německu problematiku kodeterminace je zákon o třetinové účasti z roku 2004 (*Drittelbeteiligungsgesetz*)¹³², jenž se stal předlohou pro zákonnou úpravu povinné kodeterminace v České republice. Tento zákon se aplikuje na všechny společnosti mimo těžební, železářský a ocelářský průmysl s počtem zaměstnanců přesahujícím 500,¹³³ přičemž zaměstnancům náleží volba jedné třetiny členů dozorčí rady. V roce 2015 studie Waltera Bayera ukázala, že více než polovina (56 %) německých společností tento požadavek nesplňuje. Důvodem je především skutečnost, že zákon neobsahuje žádná sankční pravidla pro případ porušení. Podobně jako v České republice by bylo pro správné fungování povinné

¹²⁵ Čísla z roku 2011 ukazují, že tento zákon se uplatňuje již pouze na 30 společností, viz *Montanmitbestimmung damals und heute* [online]. 2011 [cit. 2020-10-18]. Boeckler. Dostupné z: https://www.boeckler.de/pdf/magmb_2011_05_molitor1.pdf. Novější čísla nejsou k dispozici.

¹²⁶ Zákon se uplatní na všechny významné formy společností, tj. akciové společnosti (*Aktiengesellschaft*), společnosti s ručením omezeným (*Gesellschaft mit beschränkter Haftung*), určitý typ komanditní společnosti (*Kommanditgesellschaft auf Aktien*) a družstva (*Genossenschaften*).

¹²⁷ *Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer* ze dne 4. května 1976, BGBI. I S. 642. Dále jen "MitbestG"

¹²⁸ Pro výpočet zaměstnanců potřebných pro vznik tohoto práva, se zaměstnanci skupiny ovládající společnosti považují za zaměstnance ovládající osoby (§ 5 MitbestG).

¹²⁹ Mezi žadateli byly, mimo jiné, společnosti jako Bayer AG, Daimler Benz AG, Robert Bosch GmbH.

¹³⁰ Čl. 14 odst.1 a odst. 2 *Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland*, zákon ze dne 23. května 1949, BGBI. I S.2048.

¹³¹ Sbírka rozhodnutí německého ústavního soudu č. 50, 290 a násl.

¹³² *Gesetz über die Drittelbeteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat*, ze dne 18. května 2004, BGBI. 2004 I 974. Dále jen „DrittelbG“.

¹³³ Pro výpočet zaměstnanců potřebných pro vznik tohoto práva, se zaměstnanci skupiny ovládající společnosti považují za zaměstnance ovládající osoby (§ 2 DrittelbG).

kodeterminace pravděpodobně vhodné implementovat sankční mechanismus, který by motivoval společnosti jednat v souladu s touto povinností.

Posledním aspektem německé zaměstnanecké participace je institut personálního ředitele (*Arbeitsdirektor*) u společností spadajících pod zákony MitbestG a Montan-MitbesG.¹³⁴ Tyto společnosti jsou povinny jmenovat do představenstva (*Vorstand*) specifického člena zodpovědného za záležitosti související s pracovními a sociálními vztahy. V případě společností v těžebním, železářském a ocelářském průmyslu, mají na jmenování tohoto člena vliv i zástupci zaměstnanců v dozorčí radě, protože musí být schválen prostou většinou jejich hlasů. MitbestG žádný takový požadavek nestanoví, ale je zřejmé, že v praxi jím bude osoba, která má důvěru zástupců zaměstnanců v dozorčích radách. Personální ředitel je tak spíše nepřímým zástupcem zaměstnanců a výhodou tohoto institutu je skutečnost, že snižuje riziko střetu zájmů, protože tito personální ředitelé nezastupují přímo zájmy odborových organizací nebo zaměstnanců.¹³⁵ Tento přístup je z pohledu britského práva jakýmsi hybridem mezi ustavením nevýkonného ředitele a přímým jmenováním výkonného ředitele. Oproti přímému jmenování je ale nespornou výhodou tohoto řešení již zmíněné snížení rizika střetu zájmu a vyzrazení důvěrných informací.

Zvláštní zmínku si zaslouží také způsob odměňování zástupců zaměstnanců, kdy obdobně jako v České republice nebo Velké Británii má daný člen dozorčí rady nárok na odměnu ve stejné výši jako člen dozorčí rady volený valnou hromadou. Zvláštností Německa je skutečnost, že většina členů volených zaměstnanci se morálně¹³⁶ zavázala přenechat odborové organizaci veškerou odměnu přesahující určitou částku (aktuálně ve výši 5000 euro), takže pouze malá část odměny zůstává členu dozorčí rady, a odborové organizace tímto způsobem inkasují nemalé částky.¹³⁷ Existuje tedy silná motivace odborových organizací bránit kodeterminaci ve stávajícím formátu a blokovat veškeré snahy o její revizi.

Mimo práva a povinnosti uvedené ve výše uvedených zákonech o kodeterminaci se této otázce věnuje ještě německý kodex správy a řízení z roku 2019.¹³⁸ Tento kodex se kodeterminaci věnuje pouze okrajově a neshledávám proto za nutné věnovat tomuto pramenu *soft law* větší prostor. Ohledně účasti zaměstnanců zásadně odkazuje na zákonnou úpravu a nad její rámec zmiňuje pouze povinnost členů dozorčí rady volených valnou hromadou i zaměstnanci, jež jsou

¹³⁴ Ustanovení § 33 MitbestG a § 13 Montan-MitbesG.

¹³⁵ SANDROCK, PLESSIS (2018) German System of Supervisory Codetermination, s. 179-180.

¹³⁶ V zájmu zachování nezávislosti členů volených zaměstnanci, je zakázáno, aby se členové právně zavázali k postoupení jejich nároků na odměnu.

¹³⁷ SANDROCK, PLESSIS (2018) German System of Supervisory Codetermination, s. 190-191.

¹³⁸ *German Corporate Governance Code* [online]. 2019 [cit. 2020-10-25] Dostupné z: https://www.dcgk.de/files/dcgk/usercontent/en/download/code/191216_German_Corporate_Governance_Code.pdf. Dále jen „německý kodex“.

povinni stejnou měrou jednat v nejlepším zájmu společnosti.¹³⁹ Ve vztahu k členům dozorčí rady výslovně žádnou takovou povinnost v rámci německého zákona o akciových společnostech (*Aktiengesetz*¹⁴⁰) nenalezneme, ale při srovnání s českou¹⁴¹ a britskou¹⁴² úpravou, jež i členům kontrolního orgánu (ať už dozorčí rady nebo nevýkonného ředitele) přikazuje při jednání dbát zájmů společnosti, neshledávám v jakém jiném zájmu, než zájmu společnosti, by členové dozorčí rady v Německu měli jednat. Obzvláště pokud přihlídneme ke skutečnosti, že pro členy představenstva AktG požadavek jednat v nejlepším zájmu společnosti stanoví,¹⁴³ obdobně jako u povinnosti členů dozorčí rady, svolat valnou hromadu, pokud to vyžaduje zájem společnosti.¹⁴⁴

¹³⁹ Čl. C. I. Princip č. 10 německého kodexu.

¹⁴⁰ *Aktiengesetz*, zákon ze dne 6. června 1965, BGBI. 1965 I 1089. Dále jen „AktG“.

¹⁴¹ Ustanovení § 51 odst. 1 ZOK.

¹⁴² Čl. 172 CA 2006.

¹⁴³ Ustanovení § 93 odst. 1 AktG.

¹⁴⁴ Ustanovení § 111 odst. 2 AktG.

3. Analýza zkoumaných právních řádů

V následujících kapitole provedu komparaci tří zkoumaných právních řádů na základě stanovených kritérií. V druhé části pak formuluji možné návrhy *de lege ferenda*. Předložené návrhy vycházející z komparace jednotlivých úprav kodeterminace jsou pouze subjektivním vyjádřením autorky.

3.1. Komparace zkoumaných právních řádů

První otázka, jež si v případě komparace zastoupení zaměstnanců ve volených orgánech společností ve zkoumaných státech, musíme položit je, zda tento institut vůbec v dané zemi existuje. Z analýzy platného právního stavu v předchozí kapitole je zřejmé, že všechny tři země s určitou formou kodeterminace pracují. Každá ze zemí ale k problematice přistupuje odlišným způsobem, který bude detailněji rozebrán níže. Za účelem komparace vybraných právních řádů si autorka zvolila následující kritéria: Je úprava zastoupení zaměstnanců ve volených orgánech společností institutem obligatorním, či fakultativním? Jaké znaky musí splňovat okruh povinných společností? Jaký vliv má kodeterminace na přijímání rozhodnutí orgánů společnosti? Jak k problematice kodeterminace přistupují kodexy správy a řízení společností vybraných zemí?

Primárním rozdílem v přístupu zastoupení zaměstnanců je rozhodnutí upravit problematiku obligatorně, nebo fakultativně. V případě Německa a České republiky je odpověď snadná, protože oba právní řády mají zákony,¹⁴⁵ jež stanovují okruh povinných společností, pro něž se kodeterminace uplatní kogentně. V případě Velké Británie lze obecně konstatovat, že zastoupení zaměstnanců ve správní radě povinné není, protože UK Corporate Governance Code společností umožňuje, nikoliv přikazuje, zvolit kodeterminaci jako jeden ze tří možných prostředků zapojení zaměstnanců, přestože v praxi se tato varianta ukázala jako společností nejméně preferovaná.¹⁴⁶ Velká Británie tímto přístupem významně vybočuje, protože nechává na samotných společnostech, aby si vybraly nejvhodnější variantu.

Při určení okruhu povinných společností je nutné brát v potaz hned několik aspektů, a to typ společnosti, počet zaměstnanců a systém její vnitřní struktury. První aspekt, jímž je typ společnosti, je jedním z mála okruhů, v němž jsou si nejbližší právní řády Velké Británie a České republiky. České právo aplikuje kodeterminaci na akciovou společnost a britské právo na *public limited company*, již lze považovat i přes určité odlišnosti za ekvivalent českého pojetí akciové společnosti. Nutno však konstatovat, že na základě výše uvedených hledisek je britské pojetí

¹⁴⁵ V Německu se jedná o Montan-MitbestG, MitbestG, DrittelbG a v České republice o ZOK.

¹⁴⁶ Více k povinnosti zapojení zaměstnanců v rámci kodexů správy a řízení společností.

mnohem užší, protože se nevztahuje paušálně na všechny *public limited companies*, ale pouze na určitou kategorii kótovaných v rámci Londýnské burzy cenných papírů (*London Stock Exchange*). Oproti tomu německá úprava je v tomto ohledu extenzivní a obligatorně aplikuje kodeterminaci nejen na akciové společnosti, ale i ekvivalenty české společnosti s ručením omezeným, družstva i specifické komanditní společnosti.

Co se týče počtu zaměstnanců, je tento aspekt v případě britského práva irelevantní, jelikož zaměstnanecká participace se váže na specifickou kategorii kótovaných společností, aniž by jakkoliv reflektovala počet zaměstnanců.¹⁴⁷ Odlišná situace je v případě Německa a České republiky. Pokud se podíváme do krátké 30 leté historie existence kodeterminace v českém právu, byl údaj stanovující počet zaměstnanců vždy velmi nestabilní.¹⁴⁸ Nakonec se snad po vzoru německého zákona DrittelbG¹⁴⁹ již definitivně ustálil na čísle 500.¹⁵⁰ Na rozdíl od české právní úpravy jde německá právní úprava v oblasti kodeterminace ještě dál a zakotvuje přísnější formu kodeterminace pro společnosti s počtem zaměstnancům převyšující 2000.¹⁵¹ S otázkou počtu zaměstnanců úzce souvisí, jakým způsobem je tento údaj počítán. V případě Německa je pro určení počtu zaměstnanců nutné sečíst všechny zaměstnance v rámci skupiny ovládající osoby, zatímco v České republice je relevantní pouze počet zaměstnanců daného zaměstnavatele.

Dalším faktorem je systém vnitřní struktury společnosti a s tím související určení voleného orgánu, k němuž se právo zaměstnanců volit své zástupce vztahuje. Zkoumané země v tomto případě reprezentují všechny 3 přípustné formy systému vnitřní struktury, a to výlučně dualistický systém, jenž se uplatňuje v Německu,¹⁵² výlučně monistický systém, jež se uplatňuje ve Velké Británii,¹⁵³ a kombinaci těchto dvou přístupů, kdy je plně v diskreci společnosti, zda si zvolí monistický nebo dualistický systém, jež se uplatňuje v České republice.¹⁵⁴ V případě dualistických společností v Německu i České republice (u monistických společností v České republice se povinná kodeterminace nepoužije) jsou zástupci zaměstnanců jmenováni do dozorčích rad, čímž získávají pravomoc v oblasti výkonu kontroly představenstva.¹⁵⁵ Oproti

¹⁴⁷ Jedním z důvodů, proč se Velká Británie rozhodla neuplatnit hranici počtu zaměstnanců pro vznik práva zaměstnanců volit svého zástupce do správní rady, je projevená neshoda respondentům rámci diskuze k Zelené knize a riziko vzniku motivace společností uměle udržovat počet zaměstnanců pod touto hranicí.

¹⁴⁸ Od roku 1990 se počet zaměstnanců změnil z 200 na pozdějších 50 až k dnešním 500.

¹⁴⁹ Ustanovení § 1 odst. 1 písm. a) DrittelbG.

¹⁵⁰ Ustanovení § 448 odst. 2 ZOK.

¹⁵¹ Podrobnosti

¹⁵² Orgány společnosti tvoří představenstvo (*Vorstand*) viz §76 a násl. AktG a dozorčí rada (*Aufsichtsrat*) viz § 95 a násl. AktG,

¹⁵³ Orgán společnosti tvoří správní rada (*Board of Directors*) viz 10. část CA 2006.

¹⁵⁴ Orgány společnosti tvoří představenstvo a dozorčí rada v případě dualistického systému (§ 396 odst. 1 ZOK) a v případě monistického systému se zřizuje pouze správní rada (§ 396 odst. 2 ZOK).

¹⁵⁵ Ustanovení § 446 odst. 1 ZOK a § 111 odst. 1 AktG.

tomu ve Velké Británii zaměstnanci volí přímo jednoho z výkonných ředitelů, jemuž náleží jiné než kontrolní pravomoci, jež budou detailněji vysvětleny níže.

Poslední část komparace tvoří samotný vliv kodeterminace na rozhodování, jenž lze spatřovat ve dvou aspektech. Za prvé v poměru, v jakém obsadí zástupci zaměstnanců příslušný orgán, a za druhé v rozsahu kompetencí, jež takto ustavenému orgánu náleží.

Podobně jako v otázce počtu zaměstnanců nebo systému vnitřní struktury i v následujícím bodě je patrný vliv německé úpravy na český právní řád v podobě stejného poměru počtu členů dozorčí rady volených zaměstnanci vůči členům volených valnou hromadou. V obou zemích zákony pracují s třetinovým zastoupením členů volených zaměstnanci (přestože německé právo zná i vyšší poměry zastoupení¹⁵⁶). Oproti tomu britský UK Corporate Governance Code sice zmiňuje jmenování výkonného ředitele v jednotném čísle, společnostem ale nic nebrání, aby si zvolily počet větší.¹⁵⁷

Dalším kritériem je otázka rozsahu kompetencí orgánu, do něž je zástupce zaměstnanců volen. I přes zdánlivou shodu německého a českého přístupu v některých aspektech je rozdíl v kompetencích těchto dozorčích rad významný. Především se jedná o kompetenci německých dozorčích rad jmenovat a odvolávat členy představenstva¹⁵⁸ a určovat výši jejich odměn (nejen samotnou odměnu za výkon funkce, ale i jakékoliv další plnění plynoucí například z účasti na společnosti, pojistných smluv, opčních programů apod.).¹⁵⁹ Tuto významnou pravomoc dozorčí rady v českém prostředí nemají.¹⁶⁰ Důsledkem je skutečnost, že český model kodeterminace je „slabý“ a zástupcům zaměstnanců náleží pouze výkon kontrolních oprávnění. Z praxe místy zaznívají obavy, že člen dozorčí rady volený zaměstnanci v rámci vidiny svého znovuzvolení, jež přinese řadovému zaměstnanci finanční benefit ve formě odměny za výkon funkce, se, vzhledem k slabým pravomocím, jež má, snaží získat hlasy svých kolegů zasahováním do obchodního vedení společnosti, nebo vyzrazováním důvěrných informací. Z tohoto důvodu je na místě se tázat, zda je vůbec kodeterminace v tuzemském prostředí v současné podobě ještě prostředkem prosazování zájmů zaměstnanců, nebo slouží především soukromým zájmům zástupcům zaměstnanců. V tomto ohledu se ztotožňuji s názorem Pihery, že se zřejmě dostavuje

¹⁵⁶ Viz kapitola 2.3.2. o platné právní úpravě Německa.

¹⁵⁷ Motivací umožnit společnosti určit poměr členů volených zaměstnanci byla i neshoda v rámci konzultace k Zelené knize, zda by mělo jít o jednoho nebo dva výkonné ředitele, či by zástupcům zaměstnanců měla příslušet dokonce jedna třetina míst ve správní radě.

¹⁵⁸ Ustanovení § 84 odst. 1 AktG.

¹⁵⁹ Ustanovení § 87 odst. 1 AktG.

¹⁶⁰ Vyjma situace, kdy si ujedná společnost ve svých stanovách, že členy představenstva volí dozorčí rady (§ 438 odst. 2 ZOK).

„transplantační efekt“, jenž způsobuje, že v českém prostředí ztrácí německý model kodeterminace svou funkčnost, a naopak dochází ke zdůraznění jeho patologických prvků.¹⁶¹

I v případě Velké Británie získávají zaměstnanci širší než kontrolní pravomoci, pokud se společnost pro přímé zastoupení zaměstnanců ve správní radě rozhodne. Přesný rozsah pravomocí je ale obtížné přesně definovat, protože britský přístup vychází z obecného přesvědčení, že by mělo zůstat věcí společnosti a jejích stanov, nikoliv kogentních právních předpisů, jakou roli mají při rozhodování o záležitostech společnosti hrát akcionáři, a které kompetence mají být svěřeny správní radě.¹⁶² Pro účely této práce nám postačí závěr, že stejně jako Německo, i Velká Británie přiznává zástupcům zaměstnanců širší pravomoci, než je tomu v případě České republiky.

Podobně jako v oblasti zákonných norem upravujících kodeterminaci je i způsob a rozsah úpravy tohoto institutu v národních kodexech správy a řízení společností nejednotný. Přestože se britský UK Corporate Governance Code věnuje zapojení zaměstnanců pouze v jednom ustanovení, považuji jeho úpravu za nejpraktičtější, jelikož jako jediná stanovuje konkrétní řešení, z nichž mohou společnosti volně vybírat, popřípadě je kombinovat. Českému i německému kodexu lze vytknout, že sice účast zaměstnanců ve volených orgánech zmiňuje, ale pouze velmi obecně a v rozsahu odpovídajícím zákonnému znění, takže praktický význam takového ustanovení je spíše marginální. Odlišností německého kodexu je skutečnost, že obsahuje pouze odkaz na zákonnou úpravu a vyjmenovává některé zákonné atributy, jako vliv počtu zaměstnanců a odvětví průmyslu na určení počtu členů dozorčí rady volených orgánů. Oproti tomu český kodex správy a řízení nad rámec zákonných povinností obsahuje navíc i požadavek pravidelného informování ostatních zaměstnanců členy dozorčí rady o své činnosti a požadavek nastavení mechanismů, které umožní nezávislost členů dozorčí rady volených zaměstnanci na managementu společnosti a při řešení konfliktu zájmů.

Z výše uvedeného vyvozují, že česká úprava má společné styčné body jak s britskou, tak i německou úpravou. Všechny tři zkoumané země účast zaměstnanců ve volených orgánech společností znají, ale v případě Velké Británie se nejedná o povinnost vynutitelnou zákonnou normou. S britským právem má české právo společné jediné kritérium, a to aplikaci tohoto institutu na akciové společnosti. S německým právem panuje shoda ve významně širším rozsahu a obě úpravy obsahují mnoho společných rysů, a to především ohledně hranice počtu zaměstnanců, poměru členů volených zaměstnanci oproti členům volených akcionáři a orgánu,

¹⁶¹ In: HUSÁR, J.; CSACH, K. (2018) *Konflikty zájmů*. s. 55-57.

¹⁶² TOMÁŠEK, P. Rozhodování statutárního orgánu ve vnitřních záležitostech kapitálové společnosti. 2018. Disertační práce. s. 152.

do nějž jsou zástupci zaměstnanců voleni. Odchytku od německé úpravy lze shledat především v přístupu počítání zaměstnanců v rámci skupiny ovládající osoby a širších kompetencích dozorčí rady obecně. Otázku úpravy kodeterminace formou kodexů správy a řízení společností každá ze zkoumaných zemí vyřešila odlišně, přičemž nelze v úpravě nalézt žádné společné rysy.

Lze tedy uzavřít, že zastoupení zaměstnanců ve volených orgánech společností je institut, k němuž různé země přistupují odlišně a každá z nich má svá specifika, jež mohou být inspiračním zdroje pro českou právní úpravu.

3.2. Návrhy *de lege ferenda* inspirované německým právní řádem

Jak upozorňuje Pihera,¹⁶³ adaptací německé kodeterminace ztratil tento institut v důsledku odlišného prostředí významnou část své funkčnosti, a to ze dvou důvodů. Jedním z nich jsou již zmiňované odlišnosti historického a sociálního prostředí. Německo nejen že má kodeterminaci historicky hluboce zakořeněnou, ale německé odbory – zpravidla hlavní hybatel změn vůči silnějšímu zastoupení zaměstnanců – mají oproti těm českým relativně větší vliv a moc.¹⁶⁴ Druhým jsou technické odlišnosti vyjmenované v předchozí kapitole, přičemž za stávajícího nastavení „slabé“ kodeterminace v České republice je namísto se ptát, zda by se české právo nemělo zbavit dosavadní závislosti na cestě nastoupené na počátku devadesátých let a kodeterminace by opětovně měla být podrobena hluboké kritice.

Pokud budeme pracovat s méně radikálními řešeními, než je úplné upuštění od povinné kodeterminace, a zaměříme se na zdokonalení stávající právní úpravy v České republice, prvním návrhem *de lege ferenda*, jež by v rámci zlepšení českého právního řádu bylo možno zvážit, je nepochybně rozšíření způsobu stanovení počtu zaměstnanců na celou skupinu ovládající osoby. Současná situace, kdy se počet zaměstnanců určuje pouze vzhledem ke společnosti jakožto zaměstnavateli a zaměstnanci ostatních ovládaných společností nejsou bráni v potaz, vytváří prostor pro obcházení zákona.¹⁶⁵ Tato obava místy zaznívá nejen z praxe, ale je vyjádřena jako relevantní i ve Vládní odpovědi k Zelené knize.¹⁶⁶ Druhým argumentem pro začlenění

¹⁶³ In: HUSÁR, J.; CSACH, K. (2018) *Konflikty zájmův*. s. 55-57.

¹⁶⁴ Ty jsou natolik významné, že jejich názor měl, a ještě stále má i například pro významné novela evropské práva, jako tomu bylo v případě přijímání pravidel pro Evropskou společnost (*Societas Europaea*) a Evropské soukromé společnosti (*Societas Privata Europea*). Více z SANDROCK, PLESSIS (2018) *German System of Supervisory Codetermination*, s. 229-238.

¹⁶⁵ Současné nastavení umožňuje společností uměle udržovat počet zaměstnanců pod hranicí pro kodeterminaci formou převedení určitého počtu zaměstnanců pod dceřinou společnost nebo přechodem na externí poskytovatele služeb.

¹⁶⁶ Ta se sice zabývá situací britských společností, ale není důvodné se domnívat, že by české společnosti měly menší motivaci počty zaměstnanců uměle udržovat pod zákonnou hranicí.

ovládaných společností je skutečnost, že rozhodnutí dozorčí rady v mateřské společnosti mohou mít vliv i na zaměstnance v dceřiných společnostech, jež ale právo participace nemají.¹⁶⁷

Ostatní aspekty německé právní úpravy považují za příliš rigidní a komplikované, než aby byly vhodné pro aplikaci v České republice. V mnohých otázkách je evidentní silný vliv německých odborů, jež ale v České republice neexistuje. Implementace dalších řešení z německé úpravy by přinesla s největší pravděpodobností (pokud by nedošlo opět k transplantačnímu efektu) zesílení postavení odborů i zaměstnanců, zvýšení transakčních nákladů a velký odpor samotných společností, pro které je i stávající nastavení kodeterminace zatěžujícím řešením.

3.3. Návrhy *de lege ferenda* inspirované britským právním řádem

Česká právní úprava od účinnosti zákona o obchodních korporacích umožňuje společnostem si zvolit, mimo v kontinentální Evropě tradičního dualistického systému vnitřní struktury, i systém monistický, který byl převzat z britské právní úpravy. V rámci poslední novelizace zákona o obchodních korporacích došlo k vyjmutí akciových společností s monistickou vnitřní strukturou, čímž český zákonodárce vytvořil prostor pro velmi jednoduché obejití zákona prostřednictvím změny systému vnitřního řízení akciové společnosti.

Doktrína¹⁶⁸ upozorňuje, že v případě aplikace této úpravy na monistickou strukturu akciové společnosti by došlo ke změně oprávnění zástupců zaměstnanců z pouhého kontrolního oprávnění v rámci výkonu působnosti dozorčí rady na oprávnění v otázkách řízení společnosti a určování základního zaměření obchodního vedení společnosti prostřednictvím účasti ve správní radě. S uvedeným závěrem se ale neztotožňují, protože nikde není stanoveno, že by zástupcům zaměstnanců mělo náležet pouze kontrolní oprávnění v rámci účasti na správě a řízení společnosti. Navíc i v několika evropských státech je kombinace monistického systému a kodeterminace explicitně vyžadována lokálním právním řádem.¹⁶⁹ Pokud tedy i ve Velké Británii, v zemi s tradičně rezervovaným přístupem k zaměstnanecké participaci v rámci reformy *corporate governance*, byla jako jedna z variant připuštěna účast přímého zástupce zaměstnanců ve správní radě jakožto výkonného ředitele, nevidím důvodu, proč by se tak nemohlo stát i v podmínkách českého práva.

Z výše uvedených důvodů považují za vhodnější aplikovat kodeterminaci na všechny akciové společnosti bez ohledu na jejich vnitřní strukturu. Zákonodárce se však rozhodl jít

¹⁶⁷ Typicky se může jednat o případ, kdy si společnost ujedná obligatorní schválení významných investic nebo prodej či likvidaci některé ze dceřiných společností dozorčí radou předtím, než je představenstvo může realizovat.

¹⁶⁸ DĚDIČ; ŠUK. (2017) *Nad novelou zákona o obchodních korporacích*. s. 97.

¹⁶⁹ Jedná se o Švédsko, Norsko, Španělsko, Řecko a Irsko, přičemž s výjimkou skandinávských zemí je tato úprava aplikovatelná převážně ve státech vlastněných společnostech.

opačnou cestou a bude zajímavé sledovat, zda po nabytí účinnosti novely zákona o obchodních korporacích společnosti využijí změnu systému vnitřní struktury jako prostředek pro vyloučení povinné kodeterminace, nebo nikoliv. Vzhledem ke komplexnější úpravě monistického systému vnitřní správy akciových společností v rámci poslední novely zákona o obchodních korporacích bude však obtížné, ne-li nemožné, prokázat, zda je primárním motivem změny uspořádání možnost vyhnout se povinnému zastoupení zaměstnanců.

Druhým inspiračním zdrojem je liberální přístup Velké Británie k zapojení zaměstnanců obecně, především ve variabilitě jejích forem a přenesení volby vhodného rozhodnutí na společnosti. Takový postup považuji za správný, a v českém prostředí částečně proveditelný. Nelze se sice domnívat, že by k zapojení zaměstnanců mohlo dojít pouze formou úpravy kodexu správy a řízení, jelikož v českém právním prostředí je jeho postavení oproti Velké Británii velmi slabé, ale považuji za reálné a vhodné, aby došlo k úpravě zákona o obchodních korporacích tak, aby si české společnosti mohly podobně jako ty britské vybrat mezi několika variantami. Vedle přímé volby členů dozorčí rady by bylo možné si představit ekvivalentní alternativu ve formě povinné tvorby poradních panelů. Jejich vytvoření sice ani dnes nic nebrání,¹⁷⁰ ale pokud by společnosti měly možnost volby mezi poradním panelem a přímou volbou člena dozorčí rady, byla by společností poskytnuta větší flexibilita a zároveň jim bylo nabídnuto řešení, jež není spojené s rizikem střetu zájmů, jako tomu je u zaměstnance, jenž je zároveň členem dozorčí rady.

Posledním návrhem je opuštění od zákonného požadavku jedné třetiny členů dozorčí rady volených zaměstnanci po vzoru britské úpravy, jež nechává rozhodnutí, jaký poměr zvolí, na společnosti. Zakotvení pevného poměru znemožňuje vytváření dvoučlenných, pětičlenných a sedmičlenných rad a dramaticky tak zvyšuje náklady společnosti na odměnu jejích členů v případě, že jí nevyhovuje pouze tříčlenná dozorčí rada. Navíc, vzhledem ke skutečnosti, že dozorčí rada, neujedná-li se společnost ve stanovách jinak, rozhoduje prostou většinou přítomných členů¹⁷¹ a členové volení zaměstnanci i v případě třetinového zastoupení nemají ani blokační většinu, jež by byla jediným rozumným důvodem pro udržování většího počtu takto volených členů, se jeví požadavek třetinového zastoupení jako neopodstatněný.

¹⁷⁰ Viz Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 11. áko2008, sp. Zn. Cdo 4563/2008.

¹⁷¹ Ustanovení § 449 odst. 1 ZOK.

Závěr

Prvním dílčím cílem této diplomové práce bylo popsat platnou právní úpravu ve vztahu k zastoupení zaměstnanců ve volených orgánech akciových společností České republiky, Německa a Velké Británie, a to nejen z pohledu zákonných norem, ale i pramenů *soft law*.

Zastoupení zaměstnanců ve volených orgánech akciových společností existuje v českém právním řádu již 30 let, ale základní atributy institutu se v průběhu historie neustále měnily. Došlo nejen ke zvýšení ale i snížení počtu zaměstnanců, jež určuje okruh povinných společností, ale

i k úplnému upuštění od zákonné kodeterminace a po třech letech k jejímu opětovnému zavedení. Takový postup zákonodárce dle mého názoru působí chaoticky a vnáší do fungování akciových společností prvek nejistoty. Novela zákona o obchodních korporacích platná od 13. 2. 2020 je dle mého názoru zdařilou snahou o vyjasnění mnoha výkladových problémů.

I přesto, že novela většinu sporných otázek pomohla vyjasnit, umožnila společně prostřednictvím změny na monistickou společnost se kodeterminací v praxi vyhnout, přičemž se lze pouze domnívat, zda se jednalo o zamýšlený účel zákonodárce, či neúmyslné opomenutí. Lze ale pochybovat o tom, že by bylo cílem zákonodárce vytvořit nedůvodnou nerovnováhu mezi společnostmi s dualistickým a monistickým systémem vnitřní struktury, a neúmyslné opomenutí se tak jeví jako vysoce pravděpodobné.

I přes tradičně rezervovaný přístup k zastoupení zaměstnanců ve volených orgánech společností ve Velké Británii se toto téma stalo v nedávně době předmětem tamních politických diskuzí, jež vyústilo ve vydání nového UK Corporate Governance Code. Tento kodex pro určité kótované společnosti zavádí tři varianty umožňující větší zapojení zaměstnanců, a to volbu výkonného ředitele správní rady zaměstnanci, ustavení nevýkonného ředitele reprezentujícího zájmy zaměstnanců a vytvoření poradního panelu sestaveného ze zástupců zúčastněných stran (*stakeholderů*). Z průzkumu, jehož cílem bylo zjistit, jakou variantu, případně jeho kombinaci, budou britské společnosti preferovat, vyplynulo, že kodeterminace ve formě volby výkonného ředitele je variantou, jež plánuje využít jen velmi malé procento společností. Tato skutečnost potvrzuje odpor a neochotu společností dosazovat zaměstnance přímo do volených orgánů.

Protipólem relativně liberálního britského přístupu je německá úprava, jež je nejen historicky nejstarší, ale i nejpracovnější a nejkomplikovanější. Německo má tři zákony, jež se touto problematikou zabývají a stanovují různá práva a povinnosti pro společnosti definované nejen počtem zaměstnanců, ale i odvětvím průmyslu. Efektivitu a výhody tohoto systému,

v němž mají zaměstnanci a odborové organizace silné postavení, je třeba nahlížet a konfrontovat se skandály, jež tento institut v Německu provázejí.

Druhým dílčím cílem této diplomové práce byla komparace právních úprav kodeterminace České republiky, Velké Británie a Německa. Všechny tři země s problematikou zastoupení zaměstnanců ve volených orgánech v určitém rozsahu v rámci obchodního práva pracují, ale k mnoha dílčím aspektům přistupují odlišně. Z několika kritérií, jež jsem si pro komparaci právní úprav stanovila, byl společným rysem přístupu všech tří zkoumaných zemí pouze jediný aspekt, a to existence institutu kodeterminace obecně. Ve všech ostatních ohledech bylo možné najít společné znaky pouze částečně.

Společným rysem českého a britského práva v oblasti kodeterminace je typ společnosti, na niž se příslušná pravidla uplatňují. V případě České republiky se jedná o akciovou společnost a v případě Velké Británie o její ekvivalent – *public limited company*. V ostatních aspektech je britský přístup, ve srovnání s českým, velmi liberální a poskytuje společnostem, na něž se vztahuje UK Corporate Governance Code možnost volby při hledání optimální varianty zapojení zaměstnanců.

Logickým důsledkem inspirace německou úpravou kodeterminace při jejím zavádění do českého právního prostředí je větší množství společných rysů, než je tomu v případě britské úpravy. Jedná se o obligatorní zakotvení kodeterminace pro okruh povinných společností, určení potřebného počtu zaměstnanců pro vznik práva zaměstnanců volit své zástupce, určení orgánu, k němuž se toto právo váže, a stanovení poměru členů dozorčí rady volených zaměstnanci vůči členům volených akcionáři. I přes zdánlivou podobnost mnoha kritérií je nutné upozornit na „slabou“ podobu kodeterminace v českém právním prostředí v důsledku vyjmutí společností s monistickým systémem vnitřní struktury, omezení aplikace pouze na akciové společnosti, způsob výpočtu zaměstnanců pouze ve vztahu k zaměstnavateli (bez ohledu na povinnost zohlednit počet zaměstnanců příslušejících i k jiným společnostem v rámci skupiny ovládající osoby, jako tomu je v Německu) a slabším kompetencím české dozorčí rady vůči té německé obecně.

Samostatným předmětem srovnání zkoumaných zemí bylo i zohlednění otázky zaměstnanecké participace v rámci národních kodexů správy a řízení společností. V této souvislosti bylo zjištěno, že každý z těchto kodexů zvolil k této problematice odlišný přístup. Jak již bylo uvedeno výše, Velká Británie zvolila liberální přístup umožňující volbu jedné ze tří navržených variant. Britský kodex navíc nezůstává pouze v rovině teoretické, jako to činí český a německý kodex, ale uvádí konkrétní a praktické prostředky k dosažení cíle zapojení zaměstnanců.

V případě německého kodexu je situace přesně opačná, protože žádná nová teoretická ani praktická východiska pro společnosti dodržující principy kodexu neposkytuje a omezuje se pouze na strohý odkaz na zákonné normy. Přínos takového řešení pro správu a řízení společnosti v jejím nejlepším zájmu považuji za marginální.

Český kodex správy a řízení se nachází někde uprostřed těchto dvou přístupů (německého formálního a britského praktického). V některých ustanoveních věnovaných zastoupení zaměstnanců v dozorčí radách pouze reflektuje zákonnou úpravu, ale v jiných zase pracuje s rozšířením povinností nad zákonný rámec v podobě povinnosti členů dozorčí rady volených zaměstnanci ostatním zaměstnancům pravidelně podávat informace a v podobě nastavení mechanismů pro řešení konfliktu zájmů a umožňujících nezávislost členů volených zaměstnanci na managementu. Konkrétní prostředky k řešení těchto požadavků tento kodex ponechává plně v gesci samotných společností.

Hlavním záměrem této diplomové práce bylo na základě inspirační zdrojů ve formě britské a německé úpravy formulovat možné návrhy *de lege ferenda*. Pokud odhlédneme od radikálního řešení, jež by mohlo vést až k úplnému zrušení kodeterminace, považuji za vhodné převzít německý způsob určení počtu zaměstnanců, jenž se neomezuje pouze na společnost samotnou jakožto zaměstnavatele, ale bere v potaz i zaměstnance ostatních společností v rámci skupiny ovládající osoby. V opačném případě zákonná úprava umožňuje snadné obejití zákona, které navíc v důsledku může vést až k neochotě společností zaměstnávat zaměstnance na hlavní pracovní poměr a preferovat formu externí spolupráce.

V případě inspirace britským přístupem považuji za vhodné, po vzoru UK Corporate Governance Code, umožnit aplikaci povinné kodeterminace i na společnosti s monistickým systémem vnitřní struktury. V opačném případě opět vzniká jednoduchý prostředek k obejití zákona, jenž navíc vytváří nedůvodné rozdíly mezi dvěma systémy vnitřní struktury. V opačném případě může být v následujících letech možnost vyhnout se povinné kodeterminaci jednou z hlavních motivací změny z dualistické struktury společnosti na strukturu monistickou.

Druhý návrh *de lege ferenda* vychází z liberálního britského přístupu k problematice, jež by však v případě implementace bez dalšího nemohl v zemi s kontinentálním právem fungovat, ale je možné v něm vidět částečný inspirační zdroj pro zákonnou úpravu v České republice. Jsem přesvědčena, že i v rámci zákona o obchodních korporacích by bylo možné upustit od rigidní úpravy kodeterminace, a po vzoru Velké Británie stanovit varianty, z nichž by si společnosti mohly vybírat. Takovou variantou by dle mého názoru mohlo být například vytvoření poradního panelu tvořeného zaměstnanci.

Posledním návrhem je upuštění od stanovení pevného poměru členů dozorčí rady volených zaměstnanci vůči členům volených akcionáři, jejímž důsledkem je umělé udržování nezbytně vysokého počtu členů dozorčí rady a s tím spojené dodatečné náklady společnosti.

Seznam zkratk

ZOK	Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích
OZ	Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
MitbestG	Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer ze dne 4. května 1976, BGBI. 1951 I 347
CA 2006	Companies Act 2006
Montan-MitbesG	Gesetz zur Ergänzung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie, zákon ze dne 7. srpna 1956, BGBI. 1951 I 347
DrittelbG	Gesetz über die Drittelbeteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat, ze dne 18. května 2004, BGBI. 2004 I 974
AktG	Aktiengesetz, zákon ze dne 6. června 1965, BGBI. 1965 I 1089

Seznam literatury

a) Cizojazyčné monografie a odborné články

FAUVER, L.; FUERST, M. *Does Good Corporate Governance Include Employee Representation? Evidence from German Corporate Boards*. [online] 2004 [cit. 2020-09-04] SSRN. s. 23. Dostupné z: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=534422 .

FULTON, L. Board-level employee representation in the UK. Is it really coming? Recent developments and debates. Mitbestimmungsreport. [online] 2019. s. 6. [cit. 2020-10-20]. Dostupné z: https://www.boeckler.de/download-proxy-for-faust/download-pdf?url=http%3A%2F%2F217.89.182.78%3A451%2Fabfrage_digi.fau%2Fp_mbf_report_2019_55e.pdf%3Fprj%3Dhbs-abfrage%26ab_dm%3D1%26ab_zeig%3D8707%26ab_diginr%3D8483 .

GORTON, G.; SCHMID, F. *Capital, labor, and the Firm: A Study of German Codetermination*. *Journal of the European Economic Association* [online]. 2004 [cit. 2020-09-04]. s. 863. Dostupné z: <https://www.jstor.org/stable/40005074?seq=1> .

KRAAKMAN, R. a kol. *The Anatomy of Corporate Law. A Comparative and Functional Approach*. 3. vydání. Oxford: Oxford University Press. 2017. s. 105-106

MICHIE, J.; OUGHTON, C. Employee Participation and Ownership Rights. *Journal of Corporate Law Studies*. 2002. roč. 2, č. 1. s. 147-149.

MUNKHOLM, N. Board level employee representation in Europe: an overview [online]. s. 7. [cit. 2020-10-16]. Dostupné z: https://eu.eventscloud.com/file_uploads/e0bd9a01e363e66c18f92cf50aa88485_Munkholm_Final_EN.pdf .

MUTHUSAMY, S.; BOBINSKI P.; JAWAHAR, D. *Toward a Strategic Role for Employees in Corporate Governance* [online]. 2011 [cit. 2020-09-04]. John Wiley. s. 134. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/228272789_Toward_a_Strategic_Role_for_Employees_in_Corporate_Governance .

PLESSIS, J.; SANDROCK, O. The German System of Supervisory Codetermination by Employees. In: PLESSIS, Jean et al. (eds). *German System of Corporate Governance in International and European Context*. 3. vydání, Berlin: Springer, 2017.

PLESSIS, J.; SANDROCK, O. *The rise and fall of supervisory codetermination in Germany?* [online]. Deakin University, 2005 [cit. 2020-09-04]. s. 75. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/305379734_The_rise_and_fall_of_supervisory_codetermination_in_Germany

RAPP, M.; WOLFF, M. *Strong Codetermination – Strong companies: An empirical analysis in lights of the recent financial crisis*. Mitbestimmungsreport [online]. The I.M.U. is an institute of the Hans-Böckler-Stiftung, 2019, [cit. 2020-09-04]. s. 1. Dostupné z: https://www.boeckler.de/pdf/p_mbf_report_2019_51e.pdf.

RENAUD, S. Dynamic Efficiency of Supervisory Board Codetermination in Germany [online]. 2007 [cit. 2020-09-04]. SSRN. s. 5-7. Dostupné z: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=968729.

WILLIAMSON, J. *Workers on Board: The case for workers' voice in corporate governance*. *Economic Report Series* [online]. Trades Union Congress, 2013 [cit. 2020-09-04]. s. 17-19. Dostupné z: https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/Workers_on_board_0.pdf.

b) České monografie a odborné články

DĚDIČ, J.; ŠUK, P. Nad novelou zákona o obchodních korporacích (aneb sporné otázky nové úpravy zaměstnanecké participace). *Obchodněprávní revue*, roč. 2017, č. 4, s. 97 a násl.

DVOŘÁK, M.; SALAČ, J. Účast zaměstnanců v orgánech společnosti. *Práce a mzda*. roč. 2019, č. 3. s. 23.

DVOŘÁK, T.. Participace zaměstnanců některých akciových společností po novelizaci zákona o obchodních korporacích provedené zákonem č. 458/2016 Sb. aneb participace zaměstnanců znovu na scéně. *Obchodní právo*, roč. 2018, č. 7, s. 246 a násl.

DVOŘÁK, T. Participace zaměstnanců některých dualistických akciových společností po 1. 1. 2021. *Obchodní právo*. roč. 2020. č. 9. str. 2-7.

FILIP, V.; LASÁK, J. Složení dozorčí rady, její předseda a funkční období. In: LASÁK, J.; POKORNÁ, J.; ČÁP, Z.; DOLEŽAL, T. a kol. *Zákon o obchodních korporacích. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer. 2014. s. 2091-2093.

HAVEL, B. Předpokládané změny obchodního práva při rekodifikaci práva soukromého aneb nad návrhem obchodního zákona. *Obchodněprávní revue*. roč. 2009, č. 1. s. 1 a násl.

HURYCHOVÁ, K.; TOMÁŠEK, P. Zastoupení zaměstnanců ve volených orgánech akciové společnosti ve Velké Británii a České republice. In: PICHRT, J.; TOMŠEJ, J. *Zaměstnanecké participativní modely*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2019. s. 105-112

PELIKÁN, R. RE: Kodeterminace. In: POSPÍŠIL, D. Kodeterminace: Mohou být zaměstnanci po rekodifikaci stále zastoupení v dozorčích radách? *Obcizan komunitní portál o rekodifikaci* [online]. 2014. s. 1-4 [cit. 2020-10-04]. Dostupné z: <https://www.obcizan.cz/clanky/kodeterminace-mohou-byt-zamestnanci-po-rekodifikaci-stale-zastoupeni-v-dozorcich-radach?do=detail-export>.

PELIKÁNOVÁ, I. *Komentář k obchodnímu zákoníku*. 2. díl. 2. vydání. Praha: Linde Praha. 1998. s. 966.

PIHERA, V. Kapitál vs. práce; kodeterminace a střet zájmů. In: HUSÁR, J.; CSACH, K. *Konflikty zájmů v práve obchodních společností*. 1. Vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2018, s. 55 a násl.

ŠTENGLOVÁ, I. In: ŠTENGLOVÁ, I.; HAVEL, B.; CILEČEK, F.; KUHN, P.; ŠUK, P. *Zákon o obchodních korporacích. Komentář*. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck. 2013. s 708–710.

ŠTENGLOVÁ, I. HAVEL, B. In: ŠTENGLOVÁ, I.; HAVEL, B.; CILEČEK, F.; KUHN, P.; ŠUK, P. *Zákon o obchodních korporacích. Komentář*, 2. vydání, Praha. C. H. Beck 2017, s. 798–801.

TOMÁŠEK, P. Obnovení povinné kodeterminace – návrat do nejistoty. *Obchodněprávní revue*, roč. 2017, č. 2. s. 37 a násl.

TOMÁŠEK, P. Rozhodování statutárního orgánu ve vnitřních záležitostech kapitálové společnosti. 2018. Disertační práce. s. 152.

Seznam internetových zdrojů

A Guide to Investing. [online]. [cit. 2020-10-12]. The Share Centre. Dostupné z: <https://www.share.com/a-guide-to-investing/before-you-start/what-is-the-ftse-100> .

A guide to listing on London Stock Exchange [online]. 2010 [cit. 2020-10-29]. s. 18. London Stock Exchange. Dostupné z: https://www.lseg.com/sites/default/files/content/documents/LSEG_Guide%20to%20Listings.pdf .

Audit Firm Governance Code [online]. 2016 [cit. 2020-10-29]. Quoted Companies Alliance. Dostupné z: <https://www.frc.org.uk/getattachment/8e2026c0-cac0-4faa-8326-4713511f139a/Audit-Firm-Governance-Code-July-2016.pdf> .

Corporate Governance Code for Small and Mid-Sized Quoted Companies. [online] 2018 [cit. 2020-10-12]. Dostupné z: <https://www.theqca.com/news/briefs/143736/new-qca-corporate-governance-code-released.shtml> .

Corporate governance [online]. 2017 [cit. 2020-08-29]. House of Commons, Business, Energy and Industrial Strategy Committee. Dostupné z: <https://publications.parliament.uk/pa/cm201617/cmselect/cmbeis/702/702.pdf> .

Corporate Governance Reform, Green Paper. [online]. 2016 [cit. 2020-09-30]. Dostupné z: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/584013/corporate-governance-reform-green-paper.pdf .

Corporate Governance Reform Government Response [online]. 2017 [cit. 2020-10-04]. Dostupné z: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/640470/corporate-governance-reform-government-response.pdf .

Davies Review [online]. 2015 [cit. 2020-09-01]. Dostupné z: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/482059/BIS-15-585-women-on-boards-davies-review-5-year-summary-october-2015.pdf.

Důvodová zpráva k ZOK – konsolidovaná verze [online] [cit. 2020-10-04]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=7&T=592>.

Employees on boards modernising governance. [online] 2019 [cit. 2020-10-29]. Local Authority Pension Fund Forum. Dostupné z: <https://lapfforum.org/wp-content/uploads/2020/07/LAPFFEOBSURVEY.pdf>.

Five ways capitalism can work. [online]. 2016 [cit. 2020-08-29]. The Guardian. Dostupné z: <https://www.theguardian.com/business/2016/jul/30/five-ways-reform-capitalism-bhs-scandal-theresa-may>.

German Corporate Governance Code [online]. 2019 [cit. 2020-10-25] Dostupné z: https://www.dcgk.de//files/dcgk/usercontent/en/download/code/191216_German_Corporate_Governance_Code.pdf.

How Sports Direct effectively pays below minimum wage pay. [online]. 2015 [cit. 2020-09-01]. The Guardian. Dostupné z: <https://www.theguardian.com/business/2015/dec/09/how-sports-direct-effectively-pays-below-minimum-wage-pay>.

Institute for codetermination and corporate governance. Why codetermination? [online]. 2019 [cit. 2020-10-04]. Dostupné z: https://www.boeckler.de/pdf/mbf_praes_arguments_co_determination.pdf.

Kodex správy a řízení společností ČR [online]. 2018 [2020-09-01] Czech Institute Directos. Dostupný z: https://www.pse.cz/storage/documents/cs/Kodex_2018.pdf.

London Stock Exchange statistics list of all companies [online]. 2016. [cit. 2020-10-20]. FAME database. Bureau Van Dijk Electronic Publishing. Dostupné z: <https://www.bvdinfo.com/en-gb/>.

Metodika ČMKOS ke změnám vyplývajícím z nového zákona o obchodních korporacích pro odborové organizace [online]. 2013 [cit. 2020-1-04]. Dostupné z: http://vos.cmkos.cz/file_download/1213971993/Metodika+%C4%8CMKOS+pro+odborov%C3%A9+organizace+k+nov%C3%A9+%C3%BAprav%C4%9B+obchodn%C3%ADc.doc.

Montanmitbestimmung damals und heute [online]. 2011 [cit. 2020-10-18]. Boeckler. Dostupné z: https://www.boeckler.de/pdf/magmb_2011_05_molitor1.pdf.

Největší firmy v Česku podle tržeb i zaměstnanců. Czech Top 100 [online]. 2018 [cit. 2020-11-01]. Dostupné z: https://www.tpa-group.cz/wp-content/uploads/sites/2/2018/06/zpravy.aktualne.cz_12.6.pdf.

Pozměňovací a jiné návrhy k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích), ve znění

zákona č. 458/2016 Sb., a další související zákony. s. 8. [cit. 2020-10-18]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=8&ct=207&ct1=4>.

Sir Philip Green retail empire arcadia agree to pay 30m to BHS creditors. [online]. 2017 [cit. 2020-08-25]. The Guardian. Dostupné z: <https://www.theguardian.com/business/2017/aug/25/sir-philip-green-retail-empire-arcadia-agrees-to-pay-30m-to-bhs-creditors>.

Svoboda J. Zaměstnanci přijdou o právo koukat šéfům pod prsty. Novinky.cz [online]. 2013 [cit. 2020-1-04] Dostupné z: <https://www.novinky.cz/ekonomika/clanek/zamestnanci-prijdou-o-pravo-koukat-sefum-pod-prsty-209085>

Sir Philip Green retail empire arcadia agree to pay 30m to BHS creditors. [online]. 2017 [cit. 2020-08-25]. The Guardian. Dostupné z: <https://www.theguardian.com/business/2017/aug/25/sir-philip-green-retail-empire-arcadia-agrees-to-pay-30m-to-bhs-creditors>.

UK Corporate Governance Code [online]. 2018 [cit. 2020-09-05]. Financial Reporting Council. Dostupné z: <https://www.frc.org.uk/getattachment/88bd8c45-50ea-4841-95b0-d2f4f48069a2/2018-UK-Corporate-Governance-Code-FINAL.pdf> .

Wates Corporate Governance Principles for Large Private Companies [online]. 2016 [cit. 2020-10-29]. Financial Reporting Council. Dostupné z: <https://www.frc.org.uk/getattachment/8e2026c0-cac0-4faa-8326-4713511f139a/Audit-Firm-Governance-Code-July-2016.pdf> .

Seznam judikatury

Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 10. 2006, sp. zn. 29 Odo 839/2006

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 11. 2008, sp. zn. Cdo 4563/2008

Sbírka rozhodnutí německého ústavního soudu č. 50, 290 a násl.

Seznam právních předpisů

Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech

Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník

Zákon č. 77/1997 Sb., o státním podniku

Smlouva o fungování Evropské unie

Charta základních sociálních práv zaměstnanců Společenství

Směrnice č. 2001/86/ES ze dne 8. října 2001, kterou se doplňuje statut evropské společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců

Zákon č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer ze dne 4. května 1976, BGBI. 1951 I 347

Companies Act 2006

The Companies (Miscellaneous Reporting) Regulations 2018

FCA Handbook

Reichsgesetzblatt zákon ze dne 5. dubna 1920, RGBI. 1920 I 147

Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer ze dne 4. května 1976, BGBI. I S. 642

Aktiengesetz, zákon ze dne 6. června 1965, BGBI. 1965 I 1089

Gesetz über die Drittelbeteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat, ze dne 18. května 2004, BGBI. 2004 I 974

Gesetz zur Ergänzung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie, zákon ze dne 7. srpna 1956, BGBI. 1951 I 347

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland, zákon ze dne 23. května 1949, BGBI. I S.2048

Abstrakt

Tato diplomová práce je věnována problematice zastoupení zaměstnanců ve volených orgánech akciové společnosti, jež byla v České republice významně novelizována začátkem roku 2020 prostřednictvím změn v zákoně o obchodních korporacích. Cílem této diplomové práce je za použití deskriptivní, analytické a komparativní metody zkoumat platnou právní úpravu třech vybraných zemí (České republiky, Velké Británie a Německa) a následně představit možné návrhy na revizi české úpravy *de lege ferenda*. Výběr právních řádů Velké Británie a Německa je veden snahou o zahrnutí dvou globálně zásadních inspiračních zdrojů, které však zároveň vychází z odlišných právních tradic. V první části této práce je představena problematika zastoupení zaměstnanců v širším kontextu s důrazem na shrnutí hlavních argumentů ohledně možných pozitiv a negativ, jež tento koncept v obecné rovině přináší. Druhá část je zaměřena na hlubší popis platného stavu v rámci tří zkoumaných právní řádů v rovinách závazných právních předpisů a soft law. Obsahuje i stručnou charakteristiku historického vývoje, jež je užitečná pro pochopení podoby právní úpravy *de lege lata* v takové hloubce, která umožňuje formulovat relevantní závěry ve vztahu k záměru práce. Třetí část práce na základě komparace praktických dopadů jednotlivých právních ustanovení a předpokládaných úskalí v teoretické rovině obsahuje návrhy na redefinici české právní úpravy. Jedná se o změnu metodiky pro stanovení hranice počtu zaměstnanců, jež zakládá povinnost kodeterminace, rozšíření povinné kodeterminace i na společnosti s monistickým systémem vnitřní struktury, liberalizace přístupu ve formě vytvoření prostoru pro alternativní způsoby k přímému zastoupení zaměstnanců ve volených orgánech společnosti a opuštění pevného poměru členů dozorčí rady voleného zaměstnanci vůči členům volených valnou hromadou.

Klíčová slova

kodeterminace, zastoupení zaměstnanců ve volených orgánech, akciová společnost

Název práce v anglickém jazyce:

Employee representation in the elected bodies of a public limited company.

Abstract

This diploma thesis is devoted to the issue of employee representation in the elected bodies of a public limited company, which was significantly amended in the Czech Republic at the beginning of 2020 through changes in the law on business corporations. The aim of this diploma thesis is to use a descriptive, analytical and comparative method to examine the current legislation of three selected countries (Czech Republic, Great Britain and Germany) and then present possible proposals for the revision of the Czech legislation *de lege ferenda*. The choice of the legal systems of Great Britain and Germany is guided by the effort to include two globally fundamental sources of inspiration, which, however, are also based on different legal traditions. The first part of this work presents the issue of employee representation in a broader context with emphasis on summarizing the main arguments about the possible positives and negatives that this concept brings in general. The second part is focused on a deeper description of the current situation within the three examined legal systems at the level of binding legislation and soft law. It also contains a brief description of historical development, which is useful for understanding the form of legal regulation *de lege lata* in such a depth that allows the formulation of relevant conclusions in relation to the purpose of the work. The third part of the work, based on a comparison of the practical implications of individual legal provisions and anticipated pitfalls in the theoretical level, contains proposals for the redefinition of Czech legislation. These include a change in the methodology for setting the number of employees, which establishes the obligation of codetermination, extension of mandatory codetermination to companies with a monistic system of internal structure, liberalization of access in the form of creating space for alternative ways of direct employee representation in elected company bodies and abandonment of the strict ratio of Supervisory Board members elected by the employees to the members elected by the General Meeting.

Key words

codetermination, representation of employees in elected bodies, public limited company