

## Abstrakt

Český právní rámec pro dozorčí rady velkých akciových společností ponechává akcionářům při definici parametrů, pravomocí a obsazování dozorčí rady výraznou volnost. V důsledku toho se dozorčí rady českých akciových společností mohou zásadně lišit. Navíc došlo za posledních deset let k několika výrazným změnám tohoto právního rámce. Za nejzávažnější z nich lze bez pochyb považovat zrušení, a následné znovu zavedení povinné kodeterminace, tedy povinného zastoupení zaměstnanců v dozorčí radách velkých akciových společností. Tato práce analyzuje unikátní data o všech, více než 250, českých akciových společnostech nad 500 zaměstnanců, tj. všech, kterých se znovu zavedení povinné kodeterminace dotklo. Cílem práce je prokázat, jak vypadala česká realita dozorčích rad mezi lety 2009 a 2020. Soustředí se pak zejména na dopady povinné zaměstnanecké kodeterminace. Nejprve je zformulováno několik pozorování podpořených sesbíranými daty. Ta například ukazují, že dualistická struktura byla v Česku stále dominantní, že gender a vzdělání členů dozorčích rad se výrazně lišilo mezi jednotlivými podnikatelskými obory, a že v Česku de facto neexistovala paritní kodeterminace dobře známá z Německého prostředí. Dále je za použití probitového modelu s náhodnými vlivy a úpravou pro dynamická panelová data prokázáno, že zavedení povinné kodeterminace má negativní vliv na právo dozorčí rady volit a odvolávat představenstvo společnosti. Tento výsledek je interpretován jako snaha akcionářů ochránit své zájmy delegací této pravomoci jiným orgánům společnosti, které jsou plně pod jejich kontrolou. Stejný model je použitý i pro analýzu dopadů povinné zaměstnanecké kodeterminace na genderové složení dozorčí rady, výsledky jsou však nejednoznačné.

### Klasifikace JEL

JEL G34, JEL G38

### Klíčová slova

Zaměstnanecká kodeterminace, Dozorčí rady, Corporate Governance, Dualistický systém corporate governance, České akciové společnosti, Analýza dynamického panelu dat