

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Vladimír Dušek

**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): 26. 05. 2023

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracoval 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 116 342 znaků včetně mezer.

V Praze dne

.....

Vladimír Dušek

Poděkování

Chtěl bych poděkovat všem, kteří mi poskytli odbornou či jinou podporu, při vyhotovování této diplomové práce, jmenovitě JUDr. Petru Tomáškoví, Ph.D.

Obsah

Úvod.....	1
1. Právní úprava kodeterminace v České republice.....	2
1.1. Historie právní úpravy kodeterminace v České republice.....	2
1.2. Na jaké společnosti se vztahuje povinná kodeterminace podle české právní úpravy.....	3
1.3. Kolik členů volených orgánů zaměstnanci volí podle české právní úpravy.....	4
1.4. Volby členů dozorčí rady volených zaměstnanci podle české právní úpravy.....	7
1.4.1. Vymezení aktivního volebního práva.....	7
1.4.2. Vymezení pasivního volebního práva.....	8
1.4.3. Volba a odvolání člena dozorčí rady voleného zaměstnanci přímo.....	8
1.4.4. Volba člena dozorčí rady voleného zaměstnanci skrz volitele.....	10
1.4.5. Důsledky porušení pravidel volby.....	12
1.5. Možnost odklonu od norem upravujících kodeterminaci podle české právní úpravy.....	14
1.5.1. Kritéria pro posuzování možnosti odklonu od norem upravujících kodeterminaci.....	14
1.5.2. Možnost odklonu od norem upravujících kodeterminaci při povinné kodeterminaci.....	15
1.5.3. Možnost odklonu od ustanovení upravujících kodeterminaci při dobrovolné kodeterminaci.....	17
1.6. Práva a povinnosti zaměstnanci volených členů dozorčí rady podle české právní úpravy.....	20
2. Právní úprava kodeterminace v Německu.....	20
2.1. Historie právní úpravy kodeterminace v Německu.....	20
2.2. Na jaké společnosti se vztahuje povinná kodeterminace podle německé právní úpravy.....	22
2.2.1. Na jaké společnosti se vztahuje povinná kodeterminace podle MontanMitbestG.....	22
2.2.2. Na jaké společnosti se vztahuje povinná kodeterminace podle MitbestG.....	24
2.2.3. Na jaké společnosti se vztahuje povinná kodeterminace podle DrittelbG.....	25
2.3. Kolik členů volených orgánů zaměstnanci volí podle německé právní úpravy.....	26
2.3.1. Kolik členů volených orgánů zaměstnanci volí podle MontanMitbestG.....	26
2.3.2. Kolik členů volených orgánů zaměstnanci volí podle MitbestG.....	27
2.3.3. Kolik členů volených orgánů zaměstnanci volí podle DrittelbG.....	28
2.4. Volby členů dozorčí rady volených zaměstnanci podle německé právní úpravy.....	29
2.4.1. Volby členů dozorčí rady volených zaměstnanci podle MontanMitbestG.....	29
2.4.2. Volby členů dozorčí rady volených zaměstnanci podle MitbestG.....	31
2.4.3. Volby členů dozorčí rady volených zaměstnanci podle DrittelbG.....	34
2.5. Možnost odklonu od norem upravujících kodeterminaci podle německé právní úpravy.....	35
2.6. Práva a povinnosti zaměstnanci volených členů dozorčí rady podle německé právní úpravy.....	36
3. Srovnání právních úprav kodeterminace.....	37
3.1. Srovnání toho, na které společnosti se povinná kodeterminace vztahuje.....	37
3.2. Srovnání počtu členů volených orgánů volených zaměstnanci.....	39

3.3.	Srovnání voleb členů dozorčí rady volených zaměstnanci.....	40
3.4.	Srovnání možnosti odklonu od norem upravujících kodeterminaci	44
3.5.	Srovnání práv a povinností zaměstnanci volených členů dozorčí rady	45
4.	Doporučení pro českou právní úpravu kodeterminace	46
	Závěr.....	47

Úvod

Tato diplomová práce se zabývá analýzou německé a české právní úpravy zastoupení zaměstnanců ve volených orgánech akciových společností a jejich komparací. Volba členů volených orgánů společnosti zaměstnanci¹ je podle některých autorů pouze jedním z druhů kodeterminace, což je podle nich výraz pro jakýkoliv systém, který dává zaměstnancům společnosti vliv na fungování společnosti a spadá pod něj vedle zastoupení zaměstnanců ve volených orgánech akciových společností například zaměstnanecké rady.² Jelikož se tato práce bude zabývat primárně právní úpravou zastoupení zaměstnanců ve volených orgánech akciových společností, bude výraz „kodeterminace“ používán jako synonymum pro zastoupení zaměstnanců ve volených orgánech akciových společností a stejně tak výraz „společnost“ bude používán, jako synonymum pro akciovou společnost s dualistickým systémem řízení.

Prvním cílem této práce bude zanalyzovat a zhodnotit to, jak je ve výše uvedených právních rádech upraveno: na jaké společnosti se úprava kodeterminace vztahuje, kolik členů volených orgánů společnosti volí zaměstnanci, jak je upraven volební proces členů volených orgánů společnosti volených zaměstnanci, jak je možné se odklonit od ustanovení, které upravují kodeterminaci a jaká speciální práva mají ve volených orgánech společnosti členové volení zaměstnanci. Druhým cílem bude porovnat mezi sebou, jak výše uvedenou problematiku upravují právní řády Česka a Německa. Třetím cílem práce pak bude identifikovat v německé právní úpravě ustanovení, jejichž zavedení do české právní úpravy kodeterminace by bylo prospěšné.

Tato diplomová práce tedy bude zaměřena primárně na právní úpravu samotnou, ale zároveň se bude okrajově zabývat historickým a politickým kontextem kodeterminace. Tato práce se také bude soustřeďovat výhradně na úpravu akciových společností a jejich zahraničních ekvivalentů a nebude se proto zabývat právní úpravou kodeterminace pro ostatní formy společností a úpravou kodeterminace pro přeshraniční fúze a nebude se ani zabývat takzvaným „soft law“, které je obsaženo v kodexech zkoumaných zemí.

¹ Volbou zaměstnanci se myslí i volba zaměstnanci nepřímá, tedy když jsou členové voleného orgánu voleni voliteli, kteří byli zvoleni zaměstnanci nebo jiným orgánem, který byl zvolen zaměstnanci.

² Hayden, G. M. and Bodie, M. T. Codetermination in Theory and Practice. Southern Methodist University Law Review 2021, vol. 73, s. 324

1. Právní úprava kodeterminace v České republice

1.1. Historie právní úpravy kodeterminace v České republice

Kodeterminace byla do českého právní řádu zavedena účinností zákona č. 104/1990 Sb., zákon o akciových společnostech, podle kterého byla 1/3 členů dozorčí rady ve společnosti, která měla více než 200 zaměstnanců, volena zaměstnanci této společnosti. Zákon č. 104/1990 Sb. byl dne 1. 1. 1992 nahrazen zákonem č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník. Právní úprava obsažená v zákoně č. 513/1991 Sb. též obsahovala úpravu kodeterminace.³ Podle této úpravy byla 1/3 členů dozorčí rady ve společnosti, která měla více než 50 zaměstnanců, volena zaměstnanci této společnosti.⁴

Z výše uvedeného tedy vyplývá, že právní úprava obsažená v zákonu č. 513/1991 Sb. rozšířila oproti právní úpravě obsažené v zákonu č. 104/1990 Sb. povinnost zavést kodeterminaci i na společnosti s menším počtem zaměstnanců. Toto pravidlo navíc bylo částečně dispozitivní, a proto bylo možné podle právní úpravy obsažené v č. 513/1991 Sb. stanovami určit, že zaměstnanci budou volit více než 1/3 členů dozorčí rady. Počet členů dozorčí rady volených zaměstnanci nesměl však být vyšší než počet členů dozorčí rady volených valnou hromadou a nižší než 1/3 všech členů dozorčí rady.⁵

Zákonem č. 370/2000 Sb. účinným od 1. 1. 2001, kterým byl novelizován zákon č. 513/1991 Sb., bylo upřesněno, že zaměstnanci musí být v pracovním poměru ke společnosti, aby byli pro účely kodeterminace považováni za zaměstnance společnosti. Dále jím bylo určeno, že člen dozorčí rady volený zaměstnanci může být pouze zaměstnanec v pracovním poměru ke společnosti a že člen dozorčí rady zvolený zaměstnanci může být zaměstnanci odvolán.⁶ Zákonem č. 501/2001 Sb. účinným od 31. 12. 2001, kterým byl novelizován zákon č. 513/1991 Sb., pak byla zavedena možnost nepřímé volby členů dozorčí rady volených zaměstnanci skrz volitele.⁷

Dne 1. 1. 2014 nabyl účinnosti zákon č. 90/2012 Sb., zákon o obchodních společnostech a družstvech⁸, kterým byl nahrazen zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, a s ním i v něm

³ Pířcht, J., Tomšej, J. (eds.) *Zaměstnanecké participativní modely*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019, s. 111, ISBN 978-80-7598-589-7

⁴ Pokorná, J., Kovařík, Z., Čáp, Z. a kol. *Obchodní zákoník. Komentář. I. Díl*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2009, s. 965, ISBN 978-80-7357-491-8

⁵ Štenglová, I., Plíva, S., Tomsa, M. a kol. *Obchodní zákoník. Komentář. 13. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 740, ISBN 978-80-7400-354-7

⁶ Bod 250 zákona č. 370/2000 Sb., ve znění účinném do 31. 12. 2000

⁷ Bod 140 zákona č. 501/2001 Sb.

⁸ Dále v textu pouze jako z. o. k.

obsažená úprava kodeterminace. Z. o. k. sám žádnou úpravu kodeterminace neobsahoval⁹, což bylo odůvodněno tím, že kodeterminace by mohla ohrozit konkurenceschopnost českých akciových společností a tím, že zaměstnanci jsou již dostatečně chráněni pravidly insolvenčního práva a zavedení další ochrany ve formě kodeterminace by tak znamenalo pouze zavedení nadbytečných nákladů a snížení konkurenceschopnosti českých společností.¹⁰

Zákonem č. 458/2016 Sb. účinným od 14. 1. 2017, kterým byl novelizován z. o. k., pak byla povinná kodeterminace přivedena zpět do českého právní řádu¹¹. Úprava kodeterminace byla dále modifikována zákonem č. 33/2020 účinným od 1. 1. 2021, kterým byl novelizován z. o. k., přičemž v tomto znění je právní úprava kodeterminace platná dodnes.¹²

1.2. Na jaké společnosti se vztahuje povinná kodeterminace podle české právní úpravy

Povinná kodeterminace v České republice dopadá na společnosti, které mají k prvnímu dni účetního období, v němž má být do funkce uveden člen dozorčí rady, více než 500 zaměstnanců v pracovním poměru.^{13 14} Jelikož pro splnění prahové hodnoty počtu zaměstnanců se počítají pouze zaměstnanci v pracovním poměru ke společnosti, tak se pro tento účel nebudou počítat osoby, které u společnosti pracují na základě dohody o provedení práce nebo na základě dohody o pracovní činnosti.¹⁵

Z povinné kodeterminace společnosti, v které zaměstnanci volí 1/3 členů dozorčí rady, vyplývá povinnost mít počet členů dozorčí rady dělitelný třemi. Pokud tak má společnost k prvnímu účetnímu dni, v kterém má být uveden do funkce člen dozorčí rady, více než 500 zaměstnanců, přičemž stanovy této společnosti neobsahují speciální pravidlo o tom, kolik zaměstnanci společnosti volí členů dozorčí rady a počet členů dozorčí rady není dělitelný třemi, tak má tato společnost povinnost upravit počet členů dozorčí rady bez zbytečného odkladu tak, aby byl v souladu se zákonem. Tuto svou povinnost pak bude muset společnost splnit zřejmě do konce nejbližšího zasedání valné hromady. Pokud společnost výše uvedenou povinnost nesplní, a na nejbližším zasedání valné hromady nezmění počet členů dozorčí rady na počet dělitelný třemi,

⁹ Pircht, J., Tomšej, J. (eds.) *Zaměstnanecké participativní modely*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019, s. 111 ISBN 978-80-7598-589-7

¹⁰ Důvodová zpráva k zákonu č. 90/2012 Sb. k § 453 až 462

¹¹ Čl. I zákona č. 458/2016 Sb.

¹² Čl. I bod 437 až 441 zákona č. 33/2020 Sb.

¹³ § 448 odst. 2 z. o. k.

¹⁴ Dále pro zjednodušení textu bude v první části této práce, pokud nebude řečeno jinak, myšleno zaměstnancem zaměstnanec v pracovním poměru ke společnosti

¹⁵ Dvořák T. *Participace zaměstnanců některých dualistických akciových společností po 1.1.2021* *Obchodní právo*, 2020, s. 3. Roč. 29, č. 9, s. 3.

tak se zneplatní ustanovení stanov, které určuje počet členů dozorčí rady, a prosadí se tak ustanovení § 448 odst. 1 z. o. k., podle kterého má mít společnost tři členy dozorčí rady.¹⁶

Dále společnosti, na kterou se vztáhne povinnost zavést kodeterminaci, vzniká povinnost nechat zaměstnance zvolit 1/3 členů dozorčí rady¹⁷, přičemž zákonem č. 33/2020 Sb., kterým se novelizoval z. o. k., bylo určeno, že povinná kodeterminace vznikne ve společnosti, která má více než 500 zaměstnanců k prvnímu dni účetního období, v kterém má být ustanoven do funkce člen dozorčí rady.¹⁸ Touto novelou tak byl částečně vyřešen interpretační problém toho, do kdy musí společnost umožnit zaměstnancům zvolit si členy dozorčí rady, který v předchozí právní úpravě existoval¹⁹ tak, že společnosti vzniká povinnost zavést kodeterminaci až prvním dnem účetního období, kdy má být do funkce ustanoven člen dozorčí rady. Z nového znění ustanovení tak vyplývá, že zaměstnanci budou volit členy dozorčí rady v účetním období, ve kterém společnosti vznikne povinnost zavést povinnou kodeterminaci. Stále ale přetrvává otázka, kdy má být člen dozorčí rady volený zaměstnanci ustanoven do funkce v situaci, kdy se místo v dozorčí radě uvolní až v průběhu účetního období. Tato interpretační otázka bude pravděpodobně vyřešena tak, že člen dozorčí rady volený zaměstnanci bude ustanoven do funkce ve chvíli, kdy se uvolní místo v dozorčí radě.²⁰

Další interpretační otázkou, která přetrvává i v současné právní úpravě kodeterminace, je, co se stane v případě, že ve společnosti, kde je již zvolen člen dozorčí rady zaměstnanci, klesne počet zaměstnanců pod hranici 500. V odborných kruzích existují názory, že v takovém případě vznikne společnosti právo dozorčí radu „převolit“, tedy že valná hromada bude mít právo nahradit člena dozorčí rady voleného zaměstnanci. Dle mého názoru je ale v tomto případě správný výklad P. Tomáška, podle kterého se v tomto případě nechá funkční období člena dozorčí rady voleného zaměstnanci řádně doběhnout, a zaměstnanci pouze nebudou mít právo na volbu nového člena dozorčí rady.²¹

1.3. Kolik členů volených orgánů zaměstnanci volí podle české právní úpravy

Podle § 448 odst. 1 z. o. k. platí, že pokud se na společnost vztahuje povinnost kodeterminace a není uvedeno jinak, tak musí být 1/3 členů dozorčí rady volena zaměstnanci společnosti,

¹⁶ Dědič, J., Šuk, P. Nad novelou zákona o obchodních korporacích (aneb sporné otázky nové úpravy zaměstnanecké participace). *Obchodněprávní revue*, 2017, č. 4, s. 100 a 101

¹⁷ §448 odst. 2 z. o. k.

¹⁸ Čl. I bod 438 zákona č. 33/2020 Sb.

¹⁹ Tomášek, P. Obnovení povinné kodeterminace – návrat nejistoty. *Obchodněprávní revue*, 2017, č. 2, s. 39

²⁰ Lasák, J., Dědič, J., Pokorná, J., Čáp, Z. a kol. *Zákon o obchodních korporacích Komentář*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2021, s. 1965 ISBN 978-80-7598-881-2

²¹ Tomášek, P. Obnovení povinné kodeterminace – návrat nejistoty. *Obchodněprávní revue*, 2017, č. 2, s. 39

příčemž pokud není upraveno jinak, tak má akciová společnost tři členy dozorčí rady. Z toho tedy vyplývá, že pokud není ve stanovách společnosti, na kterou se vztahuje povinnost kodeterminace, upraven celkový počet členů dozorčí rady nebo počet členů dozorčí rady, který je volen zaměstnanci, jiným způsobem, než jak je upraveno v zákoně, tak je ve společnosti volen zaměstnanci jeden člen dozorčí rady.

Z výše uvedeného dále vyplývá, že počet členů dozorčí rady, který volí zaměstnanci společnosti, na kterou se vztahuje povinnost kodeterminace, se může od zákonného počtu členů dozorčí rady volených zaměstnanci odklonit ze dvou důvodů.

Prvním z těchto důvodů je změna počtu členů dozorčí rady, čímž se vzhledem k tomu, že počet členů dozorčí rady volených zaměstnanci odpovídá 1/3 všech členů dozorčí rady, zvedne i počet členů dozorčí rady volených zaměstnanci. Jak už bylo výše uvedeno, tak pokud není ve stanovách společnosti uvedeno jinak, tak platí, že společnost má tři členy dozorčí rady, a tedy jednoho člena voleného zaměstnanci. Pravidlo o počtu členů dozorčí rady ve společnosti je ale, jak vyplývá z jazykového výkladu ustanovení § 448 odst. 1 z. o. k., pravidlem dispozitivním, a tak si společnost může počet členů dozorčí rady libovolně upravit, přičemž jediné omezení obecně je, že počet členů dozorčí rady musí být vyšší než nula.

Pravidlo o úplné dispozitivnosti počtu členů dozorčí rady akciové společnosti je u společností, ve kterých zaměstnanci volí 1/3 členů dozorčí, limitováno tím, že počet členů dozorčí rady musí být dělitelný třemi.²² Podle úpravy z. o. k. ve znění platným do 31. 12. 2020 platilo, že počet členů dozorčí rady musel být dělitelný třemi ve všech společnostech, které měli více než 500 zaměstnanců v pracovním poměru.²³ Podle starého znění z. o. k. proto musel být počet členů dozorčí rady dělitelný třemi i ve společnostech, kde zaměstnanci volili například 50 % členů dozorčí rady.²⁴ Toto řešení dle mého názoru nedávalo smysl, protože úmyslem zákonodárce zjevně bylo, aby byl snadno určitelný počet členů dozorčí rady, přičemž při volbě 50 % členů dozorčí rady tak zanikl účel dělitelnosti počtu členů dozorčí rady třemi. Výše uvedená problematika je však v současné právní úpravě vyřešena tím, že podle současného znění z. o. k. již existuje povinnost mít počet členů dozorčí rady dělitelný třemi pouze tehdy, pokud zaměstnanci volí 1/3 členů dozorčí rady.

²² § 448 odst. 1 z. o. k.

²³ § 448 odst. 1 z. o. k. ve znění platném do 31. 12. 2020

²⁴ Dědič, J., Šuk, P. Nad novelou zákona o obchodních korporacích (aneb sporné otázky nové úpravy zaměstnanecké participace). *Obchodněprávní revue*, 2017, č. 4, s. 99

V tomto kontextu vznikla interpretační otázka, jak přesně je v § 448 odst. 1 z. o. k. myšleno „dělitelné třemi“. Jeden výklad tohoto ustanovení je, že toto pravidlo vlastně žádný limit na počet členů dozorčí rady nedává, protože každé číslo je nakonec dělitelné třemi, pouze některá čísla jsou dělitelná třemi se zbytkem, a jelikož v zákoně nikde není řečeno, že počet členů dozorčí rady musí být dělitelný třemi beze zbytku, tak dozorčí rada může mít libovolný počet členů.²⁵

Podle druhého výkladu je třeba vykládat povinnost, aby byl počet členů dozorčí rady v případě povinné kodeterminace dělitelný třemi tak, že celkový počet členů dozorčí rady musí být dělitelný třemi beze zbytku.²⁶ S tímto názorem souhlasím i já, jelikož dle mého názoru tento závěr vyplývá z teleologického výkladu ustanovení § 448 odst. 1 z. o. k. Zákonodárce totiž pravděpodobně zavedl toto pravidlo proto, aby byl usnadněn výpočet počtu členů dozorčí rady volených zaměstnanci, což vyplývá i z toho, že zákon č. 33/2020 Sb. změnil § 448 odst. 1 z. o. k. tak, že se povinnost mít počet členů dozorčí rady dělitelný třemi uplatní pouze na společnosti, kde zaměstnanci volí 1/3 členů dozorčí rady²⁷, přičemž pokud by se prosadil první uvedený způsob interpretace, tak by tento záměr nebyl naplněn.

Druhým způsobem, kterým se může změnit počet členů dozorčí rady volených zaměstnanci je, že bude stanovami v souladu s § 448 odst. 2 z. o. k. určeno, že zaměstnanci volí vyšší počet členů dozorčí rady, než je 1/3 celkového počtu členů. Toto ustanovení zároveň obsahuje omezení tohoto odklonu od zákona, podle kterého stanovy nemohou určit, že zaměstnanci volí vyšší počet členů dozorčí rady, než je počet členů dozorčí rady volených valnou hromadou. V zákoně není stanoveno žádné omezení toho, jakým způsobem mohou stanovy určit vyšší počet členů dozorčí rady volených zaměstnanci, než který je stanoven zákonem. Stanovy tak dle mého názoru mohou tento počet zvýšit tak, že zvýší poměr členů dozorčí rady, který volí zaměstnanci až na 50 % celkového počtu členů dozorčí rady, anebo tím, že v absolutních hodnotách určí, že zaměstnanci volí například dva členy dozorčí rady, když podle stanov bude mít společnost celkově čtyři členy dozorčí rady. V takovém případě by ale musela tento počet společnost změnit ve chvíli, kdy by celkový počet jejích členů dozorčí rady vzrostl na sedm a více, protože v takovém případě by podle staré úpravy stanov volili zaměstnanci méně než 1/3 členů dozorčí rady nebo pokud by počet členů dozorčí rady klesl na 3 a níže, protože pak by

²⁵ Dvořák T. Participace zaměstnanců některých dualistických akciových společností po 1.1.2021 Obchodní právo, 2020, Roč. 29, č. 9, s. 4.

²⁶ Lasák, J., Dědič, J., Pokorná, J., Čáp, Z. a kol. Zákon o obchodních korporacích Komentář. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2021, s. 1962, ISBN 978-80-7598-881-2

²⁷ Čl. I bod 437 zákona č. 33/2020 Sb.

zaměstnanci volili více členů dozorčí rady než valná hromada, čímž by bylo porušeno ustanovení § 448 odst. 2 z. o. k.

Minimální počet členů dozorčí rady volených zaměstnanci, kteří musí být voleni ve společnosti s povinnou kodeterminací, je, jak vyplývá z výše uvedeného, jedna. Maximální počet členů dozorčí rady volených zaměstnanci, kteří mohou být ve společnosti s povinnou kodeterminací, pak není teoreticky omezen. Jelikož společnost může mít podle § 448 odst. 1 z. o. k. teoreticky neomezený počet členů dozorčí rady a jelikož zaměstnanci společnosti s povinnou kodeterminací volí 1/3 až 50 % členů dozorčí rady, tak maximální počet zaměstnanci volených členů dozorčí rady není nijak omezen. Jediné omezení počtu členů dozorčí rady volených zaměstnanci je poměrové, tedy že počet členů dozorčí rady volených zaměstnanci nemůže být vyšší než počet členů dozorčí rady volených valnou hromadou a nesmí být nižší než 1/3 všech členů dozorčí rady.

1.4. Volby členů dozorčí rady volených zaměstnanci podle české právní úpravy

1.4.1. Vymezení aktivního volebního práva

Právo volit členy dozorčí rady volené zaměstnanci mají osoby, které jsou v době volby v pracovním poměru ke společnosti. Tyto osoby mohou volit bez ohledu na to, jaká je délka jejich pracovní doby. Volit proto budou moci i zaměstnanci v pracovním poměru se zkrácenou pracovní dobou. Právo volit však nebudou mít osoby pracující na základě dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce.²⁸

V tomto kontextu vyvstává otázka, v jaký přesně moment musí být zaměstnanci ke společnosti v pracovním poměru, aby mohli volit členy dozorčí rady volené zaměstnanci. Dle zákona mají právo volit a odvolat pouze zaměstnanci, kteří jsou v době volby nebo odvolání v pracovním poměru, přičemž v době volby je v tomto kontextu nutno vykládat jako v době samotného výkonu aktivního práva. Proto, pokud by byly volby vícedenní a zaměstnanci by zanikl právní poměr první den voleb, tak by pak už nemohl v těchto volbách volit. Může tak nastat situace, kdy budou v jedné volbě volit dva zaměstnanci, kteří se vystřídají v průběhu voleb na stejné pracovní pozici.²⁹

²⁸ Dědič, J., Šuk, P. Nad novelou zákona o obchodních korporacích (aneb sporné otázky nové úpravy zaměstnanecké participace). *Obchodněprávní revue*, 2017, č. 4, s. 102

²⁹ Lasák, J., Dědič, J., Pokorná, J., Čáp, Z. a kol. *Zákon o obchodních korporacích Komentář*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2021, s. 1974, ISBN 978-80-7598-881-2

1.4.2. Vymezení pasivního volebního práva

Členem dozorčí rady voleným zaměstnanci se mohou stát pouze zaměstnanci v pracovním poměru ke společnosti, přičemž opět není důležité, jaká je délka jejich pracovní doby. Členem dozorčí rady voleným zaměstnanci nemůže být zvolena osoba, která pracuje ve společnosti na základě dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce.³⁰

Úprava pasivního volebního práva se liší od úpravy aktivního volebního práva v tom, že u pasivního volebního práva není explicitně stanoveno, v jakou konkrétní chvíli musí být zaměstnanec ke společnosti v pracovním poměru. Je tedy otázkou, zda musí být kandidát na funkci člena dozorčí rady voleného zaměstnanci v pracovním poměru ke společnosti v době, kdy je navrhován, v době, kdy je volen, anebo zda stačí, aby byl v pracovním poměru ke společnosti ve chvíli, kdy je zvolen. Nejpravděpodobnějším východiskem bude, že stačí, když je kandidát na funkci člena dozorčí rady voleného zaměstnanci v pracovním poměru ke společnosti v době, kdy je zvolen.³¹

Z toho, že pasivní volební právo je podmíněno existencí pracovního poměru ke společnosti, vyplývá, že zánikem pracovního poměru zaniká pro člena dozorčí rady voleného zaměstnanci i jeho funkce. Toto potvrzuje i v §448 odst. 3 z. o. k. uvedená výjimka z výše uvedeného pravidla, podle které, pokud tak stanovy určí, funkce člena dozorčí rady voleného zaměstnanci nezaniká v případě, že zanikl jeho pracovní poměr ke společnosti z důvodu jeho odchodu do důchodu.

1.4.3. Volba a odvolání člena dozorčí rady voleného zaměstnanci přímo

Návrh na volbu nebo odvolání člena dozorčí rady voleného zaměstnanci může podat představenstvo, odborová organizace, rada zaměstnanců nebo alespoň 10 % zaměstnanců v pracovním poměru ke společnosti, přičemž jeden zaměstnanec bude pravděpodobně moci podpořit tolik návrhů, kolik je v dozorčí radě uvolněných míst pro zaměstnanecké kandidáty.³²

Volební řád nebo organizační opatření představenstva určí, kdy a komu se má návrh na volbu člena dozorčí rady voleného zaměstnanci podat. Podáním návrhu na volbu člena dozorčí rady voleného zaměstnanci příslušnému orgánu ovšem většinou nezačíná samotný proces volby, ten

³⁰ Dvořák T., Participace zaměstnanců některých dualistických akciových společností po 1.1.2021 Obchodní právo, 2020, Roč. 29, č. 9, s. 5

³¹ Lasák, J., Dědič, J., Pokorná, J., Čáp, Z. a kol. Zákon o obchodních korporacích Komentář. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2021, s. 1978, ISBN 978-80-7598-881-2

³² Lasák, J., Dědič, J., Pokorná, J., Čáp, Z. a kol. Zákon o obchodních korporacích Komentář. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2021, s. 1983, ISBN 978-80-7598-881-2

začíná až organizačním opatřením představenstva, kterým představenstvo rozhodne o zahájení volebního procesu. Naopak návrhem na odvolání člena dozorčí rady voleného zaměstnanci bude zpravidla zahájen proces na jeho odvolání. U podání návrhu na odvolání člena dozorčí rady voleného zaměstnanci také nemusí volební řád určovat, komu se má tento návrh podávat, přičemž pokud není ve volebním řádu určeno jinak, tak se návrh na odvolání podává představenstvu společnosti. Představenstvo pak bude muset zorganizovat volby bez zbytečného odkladu.³³

K platnosti voleb je třeba, aby se jich zúčastnila alespoň 1/3 oprávněných voličů a aby hlasování bylo tajné. Zvolen je pak kandidát, který obdrží nejvyšší počet odevzdaných hlasů. Pro odvolání člena dozorčí rady voleného zaměstnanci je pak třeba, aby pro něj hlasovala většina všech oprávněných voličů.³⁴

Podrobná pravidla voleb budou vymezena ve volebním řádu, který po případném projednání s odborovými organizacemi a radou zaměstnanců, vyhotovuje představenstvo společnosti. Představenstvo může volební řád případně prosadit i přes nesouhlas odborové organizace či zaměstnanecké rady. Pokud ve společnosti působí více než jedna odborová organizace nebo je v ní více než jedna zaměstnanecká rada, tak bude společnost muset volební řád projednat se všemi.³⁵ Představenstvu společnosti vzniká povinnost vyhotovit a schválit volební řád ve chvíli, kdy společnosti buď ze zákona nebo ze stanov vznikne povinnost zavést kodeterminaci. Volební řád může být vyhotovený jako jednorázové pravidlo pro konkrétní volby nebo jako obecné pravidlo pro všechny budoucí volby. Volební řád by měl upravit, zda budou volby přímé nebo zda se bude volit skrz volitele. Volební řád dále může určit vyšší potřebnou většinu pro zvolení člena dozorčí rady voleného zaměstnanci, může volby udělat vícekolové a měl by, jak už bylo výše řečeno, upravit pravidla pro podávání návrhů na volbu nebo odvolání člena dozorčí rady voleného zaměstnanci.³⁶

Organizaci volby nebo odvolání člena dozorčí rady voleného zaměstnanci má za úkol zajišťovat představenstvo společnosti. Představenstvo je však při organizaci voleb limitováno tím, že musí volby organizovat takovým způsobem, aby se jich mohlo zúčastnit co nejvíce oprávněných voličů. Dále je představenstvo limitováno tím, že je organizaci voleb povinno projednat s

³³ Lasák, J., Dědič, J., Pokorná, J., Čáp, Z. a kol. Zákon o obchodních korporacích Komentář. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2021, s. 1982, ISBN 978-80-7598-881-2

³⁴ § 448a odst. 1 z. o. k.

³⁵ Štenglová, I., Havel, B., Cileček, F., Kuhn, P., Šuk, P. Zákon o obchodních korporacích. Komentář 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, s. 954, ISBN 978-80-7400-799-6

³⁶ Lasák, J., Dědič, J., Pokorná, J., Čáp, Z. a kol. Zákon o obchodních korporacích Komentář. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2021, s. 1985, ISBN 978-80-7598-881-2

odborovou organizací a radou zaměstnanců, pokud taková ve společnosti působí, případným nesouhlasem odborové organizace či zaměstnanecké rady však není představenstvo vázáno.³⁷

1.4.4. Volba člena dozorčí rady voleného zaměstnanci skrz volitele

Členové dozorčí rady volení zaměstnanci mohou být voleni buďto zaměstnanci přímo nebo skrz volitele, přičemž to, že členové dozorčí rady volení zaměstnanci budou voleni skrz volitele, může být stanoveno ve volebním řádu.³⁸ V zákoně nejsou dány žádné limity, od jakého počtu zaměstnanců mohou být členové dozorčí rady voleni skrz volitele proto, jelikož kodeterminace může existovat i ve společnosti, která má pouze jednoho zaměstnance, může dle mého názoru teoreticky nastat absurdní situace, kdy budou členové dozorčí rady voleni skrz volitele ve společnosti, která bude mít jednoho zaměstnance.

Může být otázkou, kdo volí volitele, kteří v případech, kdy je tak uvedeno ve volebním řádu, volí členy dozorčí rady volené zaměstnanci. V zákoně na tuto otázku není explicitně vyjádřena odpověď, přičemž je v něm pouze uvedeno: „*zaměstnanci volí a odvolávají člena dozorčí rady prostřednictvím volitelů*“. Z toho, že zaměstnanci volí členy dozorčí rady skrz volitele, ovšem vyplývá, že zaměstnanci musí volit i volitele.³⁹

V případě volby členů dozorčí rady skrz volitele musí být volebním řádem zřízeny volební obvody a každý zaměstnanec musí být podle pravidel zakotvených v tomto volebním řádu zařazen do právě jednoho volebního obvodu.⁴⁰ Problémy mohou nastat v případě, že jeden zaměstnanec splňuje kritéria pro zařazení do více volebních obvodů. V takovém případě by měl být ve volebním řádu upraven algoritmus, podle kterého bude určeno, do jakého obvodu bude tento daný zaměstnanec zařazen. Pokud volební řád takovouto úpravu obsahovat nebude, tak zaměstnanci určí jeho volební obvod pravděpodobně představenstvo na základě zbytkové působnosti.⁴¹

Není jasné, zda mohou volební obvody obsahovat každý jiný počet zaměstnanců, nebo zda musí být v každém obvodu zhruba stejný počet zaměstnanců. V existující právní úpravě tato otázka

³⁷ Štenglová, I., Havel, B., Čileček, F., Kuhn, P., Šuk, P. Zákon o obchodních korporacích. Komentář 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, s. 954, ISBN 978-80-7400-799-6

³⁸ Štenglová, I., Havel, B., Čileček, F., Kuhn, P., Šuk, P. Zákon o obchodních korporacích. Komentář 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, s. 954, ISBN 978-80-7400-799-6

³⁹ Lasák, J., Dědič, J., Pokorná, J., Čáp, Z. a kol. Zákon o obchodních korporacích Komentář. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2021, s. 1973 – 1974, ISBN 978-80-7598-881-2

⁴⁰ Štenglová, I., Havel, B., Čileček, F., Kuhn, P., Šuk, P. Zákon o obchodních korporacích. Komentář 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, s. 954, ISBN 978-80-7400-799-6

⁴¹ Lasák, J., Dědič, J., Pokorná, J., Čáp, Z. a kol. Zákon o obchodních korporacích Komentář. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2021, s. 1975, ISBN 978-80-7598-881-2

není řešena a názory v odborné literatuře se různí. Podle názoru T. Dvořáka musí všechny obvody být tvořeny zhruba stejným počtem zaměstnanců, přičemž počty zaměstnanců v jednotlivých obvodech by mohli kolísat mezi 90-110, ale například už ne mezi 25-75.⁴²

S tímto nesouhlasí J. Dědič a J. Lasák, podle kterých obvody mohou každý obsahovat libovolný počet zaměstnanců, pokud jsou tomu upraveny hlasy volitelů, kteří jsou v takových obvodech zvoleni. Tento názor plně uznává argumentaci, podle které může různý počet zaměstnanců ve volebních obvodech způsobit diskriminaci zaměstnanců, ale podle něj se lze tomuto problému vyhnout tím, že volitelé budou mít počet hlasů závislý na tom, kolik je v jejich obvodu zaměstnanců s volebním hlasem.⁴³

Osobně je dle mého názoru správný druhý uvedený výklad. Toto usuzuji z toho, že obecně lze podle čl. 2 odst. 4 ústavního zákona č. 1/1993 Sb. činit vše, co není zákonem zakázáno. Jelikož pak zákon o této otázce mlčí a zavedením obvodů s různým počtem zaměstnanců v kombinaci s tím, že volitel zvolený v takovém obvodu bude mít při volbě člena dozorčí rady počet hlasů závislý na počtu zaměstnanců v jeho obvodu, neporušuje ani žádné ústavní nebo jiné právní principy, tak není důvod, proč by nemohly v takovém případě obvody mít různý počet zaměstnanců.

V §448a odst. 2 z. o. k. je dále řečeno, že volitelem může být pouze osoba, která je ke společnosti v pracovním poměru, a že funkce volitele zaniká také, pokud je na jeho místo zvolen nový volitel nebo odstoupením, přičemž odstoupením zaniká funkce volitele do dvou měsíců, ledaže by volební řád určil jinak. Dále je ve výše zmíněném ustanovení uvedeno, že při volbě volitelů se uplatní obdobně pravidla pro volbu členů dozorčí rady volených zaměstnanci přímo, která jsou uvedena v § 448a odst. 4-7 z. o. k. Analogií bude zřejmě možné dovodit, že stejně tak se aplikují na volitele pravidla o odvolávání členů dozorčí rady volených zaměstnanci uvedená v těchto ustanoveních.⁴⁴ Z toho tedy vyplývá, že na volbu volitele se uplatní pravidla pro volbu členů dozorčí rady volených zaměstnanci uvedená v přechozím bodu této práce.

V zákoně dále není na rozdíl od úpravy družstev nijak popsáno, jaké následky bude mít zánik volebního obvodu, přesto se však v tomto případě na problematiku volby volitelů pro účely volby členů dozorčí rady zaměstnanci použije analogicky úprava pro družstva obsažená v § 673

⁴² Dvořák T., Participace zaměstnanců některých dualistických akciových společností po 1.1.2021 Obchodní právo, 2020, Roč. 29, č. 9, s. 6

⁴³ Lasák, J., Dědič, J., Pokorná, J., Čáp, Z. a kol. Zákon o obchodních korporacích Komentář. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2021, s. 1976, ISBN 978-80-7598-881-2

⁴⁴ Lasák, J., Dědič, J., Pokorná, J., Čáp, Z. a kol. Zákon o obchodních korporacích Komentář. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2021, s. 1976, ISBN 978-80-7598-881-2

odst. 1 z. o. k., přičemž hlavním argumentem pro použití analogie v tomto případě je, že volitel ztrácí se zánikem volebního obvodu svou legitimitu, a neměl by se proto již podílet na volbě členů dozorčí rady volených zaměstnanci, a proto voliteli funkce se zánikem obvodu zanikne.⁴⁵

1.4.5. Důsledky porušení pravidel volby

Do z. o. k. byla novelou č. 33/2020, která nabyla účinnosti dne 1. 7. 2021, zavedena explicitní úprava důsledků nedodržení pravidel pro volbu členů dozorčí rady zaměstnanci, která má řešit nejasnosti, které ohledně těchto důsledků v předchozí právní úpravě existovaly.⁴⁶

Podle této právní úpravy se může představenstvo, odborová organizace, rada zaměstnanců a likvidátor, kteří mohli podat návrh na volbu člena dozorčí rady voleného zaměstnanci nebo alespoň 10 % zaměstnanců společnosti, u soudu domáhat podle § 428 z. o. k. neplatnosti voleb nebo odvolání člena dozorčí rady zvoleného zaměstnanci, přičemž se pro tyto účely užije § 429 odst. 2 z. o. k..⁴⁷ Podle § 428 odst. 1 z. o. k. je pak možné se dovolávat neplatnosti usnesení valné hromady podle ustanovení občanského zákona o neplatnosti rozhodnutí orgánu spolku pro rozpor s právními předpisy nebo stanovami a podle § 428 odst. 2 z. o. k. je možné se neplatnosti usnesení valné hromady dovolávat z důvodu rozporu usnesení s dobrými mravy. Podle § 429 odst. 2 z. o. k. pak nelze přezkoumávat usnesení valné hromady, pokud nebyl podán návrh podle § 428 odst. 1 z. o. k. v zákonné lhůtě. Toto neplatí, pokud jiný právní předpis stanoví něco jiného.

Řízení před soudem bude řízením nesporným o statusové otázce, které je obligatorně navrhované a nemůže ho proto navrhnou soud ex officio. Věcně a místně příslušný bude krajský soud vedoucí obchodní rejstřík, v kterém je společnost zapsaná. S řízením o vyslovení neplatnosti budou ex lege spojena všechna další řízení pozdějších navrhovatelů, a tak se každý další navrhovatel v této věci ex lege stane účastníkem řízení se všemi právy a povinnostmi.⁴⁸

Je otázkou, zda půjde úspěšně zneplatnit volby člena dozorčí rady voleného zaměstnanci pro porušení pravidel uvedených ve volebním řádu. Podle názoru J. Dědiče a J. Lasáka bude důvodem pro neplatnost voleb člena dozorčí rady voleného zaměstnanci i rozpor těchto voleb s volebním řádem, přestože rozpor s volebním řádem není jedním z důvodů pro neplatnost

⁴⁵ Lasák, J., Dědič, J., Pokorná, J., Čáp, Z. a kol. Zákon o obchodních korporacích Komentář. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2021, s. 1977, ISBN 978-80-7598-881-2

⁴⁶ Čl. 1 bod 441 zákona č. 33/2020 Sb.

⁴⁷ § 448a odst. 8 z. o. k.

⁴⁸ Dvořák T. Participace zaměstnanců některých dualistických akciových společností po 1.1.2021 Obchodní právo, 2020, Roč. 29, č. 9, s. 7

usnesení valné hromady uvedených v § 428 z. o. k. Tento svůj názor odůvodňují tím, že volební řád při volbě člena dozorčí rady voleného zaměstnanci fakticky nahrazuje stanovy.⁴⁹ S tímto názorem nesouhlasí T. Dvořák, podle kterého volby člena dozorčí rady voleného zaměstnanci nebudou moci být neplatné pro jejich rozpor s volebním řádem, protože volební řád není součástí ani přílohou stanov.⁵⁰

S druhým uvedeným výkladem lze souhlasit v tom, že v § 428 z. o. k., na který se § 448a odst. 8 z. o. k. odkazuje, není jako důvod neplatnosti uveden rozpor s volebním řádem a volební řád není ani právním předpisem ani stanovami a ze striktního jazykového výkladu proto vyplývá, že volby člena dozorčí rady voleného zaměstnanci nemohou být neplatné pro jejich rozpor s volebním řádem. Ústavní soud ale ve svém nálezu Pl. ÚS 33/97 řekl k užívání jazykového výkladu toto: *„Jazykový výklad představuje pouze prvotní přiblížení se k aplikované právní normě. Je pouze východiskem pro objasnění a ujasnění si jejího smyslu a účelu (k čemuž slouží i řada dalších postupů, jako logický a systematický výklad, výklad e ratione legis atd.).“* Z toho tedy vyplývá, že samotný jazykový výklad není dostatečný k tomu, aby bylo možné učinit takový závěr. Ze systematického a teleologického výkladu pak dle mého názoru vyplývá, že volby člena dozorčí rady voleného zaměstnanci mohou být zneplatněny pro jejich rozpor s volebním řádem, protože úprava průběhu voleb není primárně uvedena ve stanovách společnosti, ale je uvedena ve volebním řádu. Volební řád proto, jak argumentuje J. Dědič a J. Lasák, dle mého názoru v tomto případě nahrazuje stanovy společnosti.

Nejasné je také to, zda je rozhodnutí soudu o neplatnosti voleb člena dozorčí rady voleného zaměstnanci deklaratorního nebo konstitutivního charakteru. Dle T. Dvořáka je takové rozhodnutí deklaratorního charakteru,⁵¹ zatímco podle J. Dědiče a J. Lasáka je takové rozhodnutí konstitutivního charakteru, přičemž tento svůj názor odůvodňují tím, že právní účinky rozhodnutí nastávají až právní mocí rozhodnutí soudu, a jde proto o rozhodnutí s konstitutivními účinky a ne deklaratorními.⁵² V tomto případě je dle mého názoru správný druhý uvedený názor, přičemž k tomuto jsem došel pouze na základě výše uvedeného argumentu a z absence argumentace T. Dvořáka podporující jeho výklad.

⁴⁹ Lasák, J., Dědič, J., Pokorná, J., Čáp, Z. a kol. Zákon o obchodních korporacích Komentář. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2021, s. 1989, ISBN 978-80-7598-881-2

⁵⁰ Dvořák T. Participace zaměstnanců některých dualistických akciových společností po 1.1.2021 Obchodní právo, 2020, Roč. 29, č. 9, s. 7

⁵¹ Dvořák T. Participace zaměstnanců některých dualistických akciových společností po 1.1.2021 Obchodní právo, 2020, Roč. 29, č. 9, s. 8

⁵² Lasák, J., Dědič, J., Pokorná, J., Čáp, Z. a kol. Zákon o obchodních korporacích Komentář. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2021, s. 1989, ISBN 978-80-7598-881-2

Neshoda panuje i na tom, kdo všechno může být účastníkem soudního řízení o neplatnosti volby člena dozorčí rady voleného zaměstnanci. Dle T. Dvořáka může být účastníkem takového řízení pouze návrhové a společnost.⁵³ S tímto názorem ale opět nesouhlasí J. Dědič a J. Lasák. Podle J. Dědiče a J. Lasáka by měl být účastníkem takového řízení i zaměstnanci zvolený člen dozorčí rady, protože v takovém řízení se rozhoduje přímo o jeho právech a odepření jeho účastenství v řízení by proto mohlo být porušením jeho práva na spravedlivý proces. Zaměstnanci zvolený člen dozorčí rady je sice aktivně legitimován k podání návrhu na vyslovení neplatnosti volby, ale jako zvolený člen dozorčí rady se pravděpodobně vyslovení neplatnosti volby nebude domáhat.⁵⁴

1.5. Možnost odklonu od norem upravujících kodeterminaci podle české právní úpravy

1.5.1. Kritéria pro posuzování možnosti odklonu od norem upravujících kodeterminaci

Základní pravidlo, podle kterého se posuzuje, zda se lze odklonit od právní úpravy obsažené v z. o. k.⁵⁵, je obsaženo v § 1 odst. 2 zákona č. 89/2012 Sb. Podle tohoto pravidla se lze odklonit od každého ustanovení v z. o. k., pokud není v zákoně explicitně řečen opak nebo pokud není tento odklon v rozporu s dobrými mravy, veřejným pořádkem nebo s právem týkajícím se postavení osob včetně práva na ochranu osob. Z toho tedy vyplývá, že při posuzování toho, zda je možné se odklonit v zákoně uvedených ustanovení o kodeterminaci, bude třeba zkoumat, zda tento odklon nespadá do některé z výše uvedených výjimek z obecného umožnění odklonu od zákona.⁵⁶

Vzhledem k výše uvedenému je proto k posouzení dispozitivní jednotlivých norem upravujících kodeterminaci klíčová důvodová zpráva k zákonu č. 33/2020 Sb., který novelizoval z. o. k., jež v bodu 498 říká: „*S ohledem na skutečnost, že vliv zaměstnanců na fungování dozorčí rady je i ve veřejném zájmu, stanoví se kogentně některé základní parametry zaměstnanecké participace. Stanoví se minimální podmínky platnosti volby (kvorum účasti zaměstnanců, tajné volby, podrobnosti v případě, že jsou členové dozorčí rady voleni nepřímo prostřednictvím volitelů atd.), kdo je oprávněn podávat návrhy na volbu a odvolání členů dozorčí rady volených zaměstnanci, kdo volby organizuje atd. Některá pravidla jsou naopak*

⁵³ Dvořák T. Participace zaměstnanců některých dualistických akciových společností po 1.1.2021 Obchodní právo, 2020, Roč. 29, č. 9, s. 8

⁵⁴ Lasák, J., Dědič, J., Pokorná, J., Čáp, Z. a kol. Zákon o obchodních korporacích Komentář. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2021, s. 1990, ISBN 978-80-7598-881-2

⁵⁵ Tedy k posouzení toho, zda je norma v z. o. k. dispozitivní

⁵⁶ Sedláček J., Smluvní volnost a její meze ve stanovách českých akciových společností [online]. [cit. 2023-05-16]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/obchodni-pravo/smluvni-volnost-a-jeji-meze-ve-stanovach-ceskych-akciovych-spolecnosti>

stanovena dispozitivně, aby bylo možné odchylnou úpravou ve volebním řádu zohlednit specifika společnosti (např. většiny potřebné pro volbu a odvolání členů dozorčí rady volených zaměstnanci).“

Důvodová zpráva tedy říká, že vliv zaměstnanců na fungování dozorčí rady je ve veřejném zájmu. Z toho by proto mohlo vyplývat, že odklon od těchto norem je vždy porušením veřejného pořádku a odklonit se od norem proto lze pouze tam, kde to zákon vysloveně umožňuje. Toto ale podle J. Lasáka nebude bezvýjimečně pravda a od některých ustanovení upravujících kodeterminaci se půjde odklonit. Tento názor je dále podpořen judikaturou Nejvyššího soudu 31 ICdo 36/2020,⁵⁷ který v tomto rozhodnutí ze dne 10. 6. 2020 řekl k této problematice toto: *„V této souvislosti velký senát považuje za potřebné zdůraznit, že ne každé odchylení od právní normy chrání veřejný pořádek lze bez dalšího kvalifikovat jako její porušení, resp. jako narušení veřejného pořádku. Zakázána (nepřípustná) jsou podle § 1 odst. 2 části věty před středníkem o. z. pouze taková ujednání, která odporují smyslu a účelu určité právní normy, bez ohledu na to, zda tímto smyslem a účelem je ochrana veřejného pořádku, dobrých mravů či jiných - v § 1 odst. 2 o. z. výslovně nezdůrazněných - hodnot (srov. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 31. 10. 2017, sp. zn. 29 Cdo 387/2016, uveřejněné pod číslem 10/2019 Sb. rozh. obč.). Stejně jako v případě jiných hodnot (účelů) chráněných právními normami, i v případě veřejného pořádku je vždy třeba posuzovat, zda odchylné ujednání jde proti smyslu a účelu dané právní normy, či zda tento smysl a účel zachovává, byť tak činí prostřednictvím odchylné - autonomní - úpravy.“*

Z výše uvedeného tedy vyplývá, že pro posouzení toho, zda se lze od konkrétní normy odchýlit, bude třeba vždy zjišťovat, zda je takovým odchylením narušen účel povinné kodeterminace, kterým je podle výše uvedené důvodové zprávy vliv zaměstnanců na fungování dozorčí rady.

1.5.2. Možnost odklonu od norem upravujících kodeterminaci při povinné kodeterminaci

Kogentní bude v případě povinné kodeterminace ustanovení § 448 odst. 1 z. o. k., podle kterého musí být počet členů dělitelný třemi, pokud zaměstnanci volí 1/3 členů dozorčí rady, což vyplývá z jazykové interpretace výše uvedeného ustanovení, kdy zákonodárce použil slovo „musí“, které znemožňuje odklon. Částečně kogentní je pak ustanovení § 448 odst. 2 věty druhé, podle kterého povinná participace vzniká v případě, že má společnost v první den

⁵⁷ Lasák, J., Dědič, J., Pokorná, J., Čáp, Z. a kol. Zákon o obchodních korporacích Komentář. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2021, s. 1989, ISBN 978-80-7598-881-2

účetního období více jak 500 zaměstnanců. Uvedené pravidlo je kogentní v tom smyslu, že nelze navýšit prahové hodnoty pro počet zaměstnanců, od kterého vzniká povinnost společnosti nechat zaměstnance volit členy dozorčí rady, protože takové navýšení by jistě omezilo vliv zaměstnanců na fungování dozorčí rady, jelikož by se tím snížil počet společností, v kterých mohou zaměstnanci fungování dozorčích rad ovlivňovat. Toto pravidlo ale, jak vyplývá z toho samého ustanovení, lze libovolně upravovat v tom smyslu, že kodeterminace půjde ve společnosti zavést i při nižším počtu zaměstnanců.⁵⁸

Částečně kogentní bude i pravidlo o tom, že zaměstnanci volí 1/3 zaměstnanců, přičemž i zde zákon výslovně stanoví mantinely odklonu od tohoto pravidla. Zákon tak umožňuje ve stanovách určit, že zaměstnanci mohou volit více než 1/3 členů dozorčí rady s tím, že počet členů dozorčí rady volených zaměstnanci nesmí být vyšší než počet členů dozorčí rady volený valnou hromadou.⁵⁹ Ve stanovách však nepůjde určit, že zaměstnanci volí méně než 1/3 zaměstnanců. Takový odklon od zákonného ustanovení by totiž jistě oslabil vliv zaměstnanců na fungování dozorčí rady, protože by pak zaměstnanci volili méně členů dozorčí rady.

Pravidlo obsažené v § 448a odst. 1 z. o. k. nepůjde dle mého názoru změnit v tom smyslu, že bude nějakým způsobem zúžen okruh zaměstnanců, kteří mají právo volit členy dozorčí rady, protože tím by byl omezen vliv některých zaměstnanců na fungování dozorčí rady, což jde proti smyslu úpravy. Stejně tak podle mého mínění nepůjde ani rozšířit okruh zaměstnanců, kteří mají právo volit členy dozorčí rady, na osoby pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, protože zákonodárce zjevně považoval za zaměstnance pro účely kodeterminace pouze osoby v pracovním poměru, a proto by takovýmto ustanovením byl snížen vliv zaměstnanců na fungování dozorčí rady, jelikož by se zaměstnanci o tento vliv museli dělit s osobami pracujícími na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.⁶⁰ Dále si myslím, že ze stejných důvodů jako těch uvedených u aktivního volebního práva nepůjde rozšířit nebo omezit pasivní volební právo.

Kogentní budou pravidla, která určují, že volby organizuje představenstvo společnosti, kdo může podávat návrh na volbu a odvolání členů dozorčí rady volených zaměstnanci, že k platnosti voleb je potřeba, aby se jich zúčastnila alespoň 1/3 osob oprávněných hlasovat a že

⁵⁸ § 448 odst. 2 z. o. k.

⁵⁹ § 448 odst. 2 z. o. k.

⁶⁰ Další argumentace, proč tento odklon nebude možný, je obsažena v čl. 1.5.4. této práce, kde analyzuji možnost rozšíření aktivního volebního práva v případě dobrovolného zavedení kodeterminace.

volby musí být tajné, což vyplývá z výše uvedené části důvodové zprávy k zákonu č. 33/2020 Sb.

Dispozitivní jsou naopak pravidla o tom, že zvolen je kandidát s nejvyšším počtem hlasů a o tom, že člen dozorčí rady zvolený zaměstnanci je odvolán, když pro jeho odvolání hlasuje alespoň 50 % oprávněných voličů. Dispozitivita těchto ustanovení vychází již ze zákona, kdy zákon stanoví, že může být pro zvolení člena dozorčí rady voleného zaměstnanci určena vyšší než výše uvedená většina, a že lze určit jiná většina i pro odvolání člena dozorčí rady.⁶¹

1.5.3. Možnost odklonu od ustanovení upravujících kodeterminaci při dobrovolné kodeterminaci

Předchozí bod této práce se zabýval kogentností a dispozitivitou právní úpravy kodeterminace obsažené v z. o. k. v případě, že kodeterminace v dané společnosti musela být zavedena. Závěry přechodního bodu se proto budou vztahovat pouze na společnosti, které měly k prvnímu dni účetního období, v kterém měl být zvolen člen dozorčí rady, více než 500 zaměstnanců v pracovním poměru. Je však otázkou, jaká ustanovení budou kogentní v případě, že ve společnosti bude existovat kodeterminace z důvodu rozhodnutí společnosti, a ne z důvodu zákonné povinnosti.

Z výše uvedené důvodové zprávy k zákonu č. 33/2020 Sb. vyplývá, že kogentnost některých ustanovení upravujících kodeterminaci při povinné kodeterminaci je dána tím, že vliv zaměstnanců na fungování dozorčí rady je ve veřejném zájmu. Ve veřejném zájmu je ale dle mého názoru vliv zaměstnanců na fungování dozorčí rady pouze u společností, které mají k prvnímu dni účetního období, v kterém má být zvolen člen dozorčí rady, více než 500 zaměstnanců. Toto dovozují z toho, že zákonodárce neurčil společnostem, které mají méně než 500 zaměstnanců, žádnou povinnost umožnit zaměstnancům se podílet na fungování dozorčí rady. Jelikož tak není u společností, které si dobrovolně zvolí zavést kodeterminaci, veřejný zájem na vlivu zaměstnanců na fungování dozorčí rady, tak lze dovodit, že všechny ustanovení, které byly dispozitivní u povinné kodeterminace, budou dispozitivní i u kodeterminace dobrovolné a některá ustanovení, která byla kogentní při povinné kodeterminaci, mohou být při dobrovolné kodeterminaci dispozitivní. Nebudu proto v tomto bodě zmiňovat ustanovení, které jsem vyhodnotil v předchozím bodu této práce jako dispozitivní, protože jak bylo výše odůvodněno, tato ustanovení budou o to víc dispozitivní při dobrovolné kodeterminaci, a budu

⁶¹ § 448a odst. 5 z. o. k.

se zde proto zabývat pouze ustanoveními, která jsem v přechodím bodu této práce vyhodnotil jako kogentní.

Dle P. Tomáška zůstane kogentní pravidlo obsažené v § 448 odst. 2 věty třetí z. o. k., podle kterého nesmí zaměstnanci volit více členů dozorčí rady, než kolik jich volí valná hromada.⁶² S tímto jeho názorem souhlasím, protože uvedené pravidlo zjevně neslouží k ochraně zaměstnaneckého vlivu na fungování dozorčí rady, ale naopak k limitaci tohoto vlivu, proto není důvod, proč by toto pravidlo mělo být dispozitivní v případě, že společnost se dobrovolně rozhodla zvýšit vliv zaměstnanců na fungování dozorčí rady.

I v případě, že kodeterminace byla do společnosti zavedena dobrovolně, zůstává podle mého názoru kogentním ustanovení § 448 odst. 1 z. o. k., podle kterého musí být ve společnosti, kde zaměstnanci volí 1/3 členů dozorčí rady, počet členů dozorčí rady dělitelný třemi. Toto usuzuji z jazykového výkladu ustanovení, kde zákonodárce použil slovo „musí“, a proto bude třeba dojít ke kategorickému závěru, že počet členů dozorčí rady bude muset být ve společnosti, kde zaměstnanci volí 1/3 členů dozorčí rady, dělitelný třemi bez ohledu na to, zda byla kodeterminace do společnosti zavedena dobrovolně nebo povinně ze zákona.

Podle názoru J. Lasáka se ani při dobrovolné participaci nepůjde odklonit od pravidla, podle kterého může být členem dozorčí rady voleným zaměstnanci zvolen pouze zaměstnanec společnosti, protože tím by byl porušen samotný smysl zaměstnanecké participace.⁶³ S tímto názorem nesouhlasím. Tím, že by si zaměstnanci v pracovním poměru měli možnost členem dozorčí rady zvolit i někoho jiného než dalšího zaměstnance společnosti, podle mého názoru není výrazným způsobem snížen vliv zaměstnanců na fungování dozorčí rady, protože konečné rozhodnutí stále leží v rukou zaměstnanců. I pokud by ale byl vliv zaměstnanců výrazným způsobem snížen, tak by byl tento odklon od zákonného ustanovení podle mého názoru možný, protože na vlivu zaměstnanců na fungování dozorčí rady není ve společnostech, ve kterých je kodeterminace zavedena dobrovolně, veřejný zájem.

J. Lasák je dále názoru, že při dobrovolně zavedené kodeterminaci půjde zúžit aktivní volební právo pouze na osoby, které pracují ve společnosti na plný úvazek. Dále J. Lasák nevylučuje, že bude možné rozšířit aktivní volební právo při dobrovolně zavedené kodeterminaci i na osoby,

⁶² Tomášek, P. Obnova povinné kodeterminace – návrat nejistoty. *Obchodněprávní revue*, 2017, č. 2, s. 42

⁶³ Lasák, J., Dědič, J., Pokorná, J., Čáp, Z. a kol. *Zákon o obchodních korporacích Komentář*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2021, s. 1967, ISBN 978-80-7598-881-2

kteří pracují na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.⁶⁴ S druhým zde uvedeným názorem však nesouhlasím. Rozšíření aktivního volebního práva dle mého názoru nebude možné, protože by se jednalo o porušení statusových otázek právnické osoby. Je sice pravda, že v souladu s mým názorem o tom, že při dobrovolně zavedené kodeterminaci neexistuje veřejný zájem na ochraně vlivu zaměstnanců na fungování dozorčí rady, není důvodem pro nemožnost tohoto odklonu ochrana těchto zájmů, ale stále platí, že není možné si volně upravovat statusové otázky právnických osob. Způsob volby členů obligatorních orgánů pak je statusovou otázkou a odklonit se od zákonného ustanovení o způsobu volby členů statutárního orgánu není možné jiným způsobem, než který zákon explicitně umožňuje.⁶⁵ Tento názor je pak ještě podpořen tím, že v § 448 odst. 2 z. o. k. je řečeno, že „členy dozorčí rady volí a odvolává valná hromada, nestanoví-li zákon jinak“. Zákon pak sice umožňuje volbu členů dozorčí rady zaměstnanci společnosti, ale jak je uvedeno v čl. 1.4.1. této práce, tímto jsou myšleny pouze osoby v pracovním poměru ke společnosti, a ne osoby pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Rozšíření aktivního volebního práva na tyto osoby by pak bylo změnou statusových otázek vymezených v zákoně, a bude proto dle mého názoru nepřijatelné.

U dobrovolně zavedené kodeterminace zřejmě půjde modifikovat také pravidlo o tom, kdo podává návrh na odvolání zaměstnanci zvoleného člena dozorčí rady. V případě dobrovolně zavedené kodeterminace by také šlo potenciálně určit, že člena dozorčí rady zvoleného zaměstnanci může odvolat v případě porušení jejich povinnosti i valná hromada. Dále u dobrovolně zavedené kodeterminace bude možné změnit osoby, které mohou podávat návrh na volbu členů dozorčí rady volených zaměstnanci. Nepůjde však ani v případě dobrovolně zavedené kodeterminace určit, že právo podávat návrh na volbu člena dozorčí rady voleného zaměstnanci má pouze představenstvo. Tím by byl představenstvu dán přílišný vliv na výběru členů dozorčí rady, protože by jako jediné mohlo vybírat kandidáty na členství v dozorčí radě.⁶⁶

⁶⁴ Lasák, J., Dědič, J., Pokorná, J., Čáp, Z. a kol. Zákon o obchodních korporacích Komentář. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2021, s. 1967, ISBN 978-80-7598-881-2

⁶⁵ Sedláček J., Smluvní volnost a její meze ve stanovách českých akciových společností [online]. [cit. 2023-05-16]., Dostupné z <https://www.pravniprostor.cz/clanky/obchodni-pravo/smluvni-volnost-a-její-meze-ve-stanovach-ceskych-akciovych-spolecnosti>

⁶⁶ Lasák, J., Dědič, J., Pokorná, J., Čáp, Z. a kol. Zákon o obchodních korporacích Komentář. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2021, s. 1968, ISBN 978-80-7598-881-2

1.6. Práva a povinnosti zaměstnanci volených členů dozorčí rady podle české právní úpravy

Hlavním úkolem dozorčí rady podle české právní úpravy je dohlížet na aktivity představenstva a společnosti samotné. Za účelem plnění tohoto úkolu česká právní úprava svěřuje všem členům dozorčí rady řadu pravomocí, z nichž nejdůležitější je možnost kontrolovat všechny dokumenty a záznamy, které souvisí s aktivitami společnosti.⁶⁷

Při opětovném zavádění povinné kodeterminace do českého právního řádu, bylo navrženo ustanovení, podle kterého by byly při seznamování valné hromady s činností dozorčí rady podle § 449 odst. 1 z. o. k. povinně prezentovány odlišné názory členů dozorčí rady volených zaměstnanci. To by tedy znamenalo, že existující úprava informování valné hromady by byla rozšířena a valná hromada by byla informována o případných odlišných stanoviskách členů dozorčí rady volených zaměstnanci. Toto ustanovení nakonec ale bylo odebráno s odůvodněním, že jelikož mají členové dozorčí rady právo vystoupit kdykoliv o to požádají, tak není nutné, aby byl vždy prezentován odlišný návrh členů dozorčí rady volených zaměstnanci, protože pokud to budou tito členové dozorčí rady považovat za důležité, tak mohou požádat o slovo a sdělit tento svůj názor valné hromadě ze své vlastní iniciativy.⁶⁸

Po nepřijetí výše uvedeného návrhu neexistuje v české právní úpravě žádná zmínka o tom, že by měli členové dozorčí rady, kteří jsou voleni zaměstnanci, jiná práva a povinnosti než ostatní členové dozorčí rady.

2. Právní úprava kodeterminace v Německu

2.1. Historie právní úpravy kodeterminace v Německu

V historii německé kodeterminace se objevují úpravy, které dávají společností povinnost zavádět zaměstnanecké rady, s kterými poté společnosti museli konzultovat fungování společnosti a úpravy, které dávají povinnost společnosti nechat zaměstnance volit některé členy volených orgánů.⁶⁹ Protože tato práce se nevěnuje kodeterminaci jako celku, ale věnuje se pouze zastoupení zaměstnanců ve volených orgánech společností, tak se v této kapitole zaměřím na toto a budu ignorovat úpravy o zaměstnaneckých radách.

⁶⁷ Tomášek, P., Strengthening the position of members of a supervisory board elected by employees – co-determination in the light of legal and extra-legal reality. *the lawyer quarterly*, vol. 12 (2022), 4. s. 388

⁶⁸ Tomášek, P., Obnovení povinné kodeterminace – návrat nejistoty. *Obchodněprávní revue*, 2017, č. 2, s. 41

⁶⁹ McGaughey, E., *The Codetermination Bargains: The History of German Corporate and Labour Law* s. 19 a 23. London: London School of Economics and Political Science, Law Department, 2015. LSE Law, Society and Economy Working Papers 10/2015.

Zastoupení zaměstnanců ve volených orgánech společností bylo do německé právní úpravy zavedeno přijetím Betriebsrätegesetz 1920,⁷⁰ podle kterého zaměstnanecké rady volily 1 nebo 2 členy dozorčí rady.⁷¹ Ustanovení v § 70 Betriebsrätegesetz 1920 předpovídalo přijetí speciálního zákona, který by upravil podrobnosti toho, jak budou členové dozorčí rady zastupující zaměstnance jmenováni. Toto bylo naplněno přijetím Aufsichtsratgesetz 1922.⁷²

Po nástupu nacistického režimu byl v Německu v roce 1934 přijat Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, který zrušil Betriebsrätegesetz 1920, a tím i celou právní úpravu o zastoupení zaměstnanců ve volených orgánech společností, která do té doby v Německu existovala.⁷³

V roce 1951 byl do Německé právní úpravy zaveden Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie⁷⁴, který založil povinnou kodeterminaci v důlních společnostech, které mají více než 1000 zaměstnanců. Povinnost kodeterminace byla poté v roce 1952 rozšířena přijetím Betriebsverfassungsgesetz na všechny společnosti, které mají více než 500 zaměstnanců, přičemž v těchto společnostech volili zaměstnanci 1/3 členů dozorčí rady.⁷⁵ Úprava obsažená v MontanMitbestG byla v roce 1956 doplněna přijetím 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.⁷⁶ V roce 1976 pak byl v Německu přijat Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer⁷⁷, který založil povinnou kodeterminaci ve společnostech s více než 2000 zaměstnanci bez ohledu na to, v jakých oblastech tyto společnosti podnikají. V roce 2004 byl schválen Gesetz über die Drittelbeteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat⁷⁸, který nahradil ustanovení Betriebsverfassungsgesetz o zastoupení zaměstnanců ve volených orgánech společností a podle

⁷⁰ Havel, B., Pihera, V. Česká úprava kodeterminace v evropském kontextu corporate governance. Obchodněprávní revue, 2021, č. 1, s. 10

⁷¹ § 70 Betriebsrätegesetz

⁷² McGaughey, E., The Codetermination Bargains: The History of German Corporate and Labour Law London: London School of Economics and Political Science, Law Department, 2015 s. 24

⁷³ Rebecca. Co-determination in Germany - A beginner's guide. Düsseldorf: Arbeitspapier, [online]. [cit. 2023-05-16]., s. 6, Dostupné z: https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=8275

⁷⁴ Dále v této práci jako „MontanMitbestG“

⁷⁵ Havel, B., Pihera, V. Česká úprava kodeterminace v evropském kontextu corporate governance. Obchodněprávní revue, 2021, č. 1, s. 10

⁷⁶ Rebecca. Co-determination in Germany - A beginner's guide. Düsseldorf: Arbeitspapier, [online]. [cit. 2023-05-16], s. 7, Dostupné z: https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=8275

⁷⁷ Dále v této práci jako „MitbestG“

⁷⁸ Dále jako „DrittelbG“

kterého zaměstnanci ve společnostech s více než 500 zaměstnanci volí 1/3 členů dozorčí rady bez ohledu na to, v jakých oblastech tyto společnosti podnikají.^{79 80}

Jak vyplývá z výše uvedeného, tak v současné době je většina právní úpravy povinné kodeterminace v Německu obsažena ve čtyřech separátních zákonech, jelikož ale úprava obsažená v MontanMitbestGErgG pouze doplňuje úpravu obsaženou v MontanMitbestG, tak se jí dále nebudu v této práci blíže zabývat.

Úprava obsažená v každém z těchto zákonů má separátní pravidla pro to, jakým způsobem jsou zaměstnanci společností reprezentováni ve volených orgánech společností, přičemž tyto právní úpravy jsou k sobě v poměru speciality, kdy nejvyšší specialitu má právní úprava obsažená v MontanMitbestG, druhou nejvyšší specialitu má úprava obsažená v MitbestG a nejnižší specialitu má právní úprava obsažená v DrittelbG.⁸¹

2.2. Na jaké společnosti se vztahuje povinná kodeterminace podle německé právní úpravy

Každý ze tří výše uvedených zákonů obsahuje různé podmínky, které musí společnosti splňovat, aby se na ně konkrétní zákon vztahoval. Krátkou odpovědí na otázku položenou v této kapitole by mohlo být, že kodeterminace v Německu se vztahuje na všechny společnosti, na které se vztahuje právní úprava obsažená v zákoně s nejobecnější právní úpravou, tedy v tomto případě v DrittelbG. Jelikož v této části ale rozpracovávám detaily provedení povinné kodeterminace ve společnostech, a tyto detaily jsou velmi rozdílné podle toho, jaký zákon bude kodeterminaci v dané společnosti upravovat, tak považuji za nutné v této kapitole rozpracovat, na jaké společnosti se bude vztahovat právní úprava kodeterminace obsažená v jednotlivých zákonech.

2.2.1. Na jaké společnosti se vztahuje povinná kodeterminace podle MontanMitbestG

Aby se na společnost vztahovala úprava obsažená v MontanMitbestG, tak musí mít určitý počet zaměstnanců a musí podnikat v určitých oblastech. Konkrétně se tato právní úprava vztahuje na společnosti, jejichž hlavním předmětem podnikání je těžba uhlí, či železné rudy, anebo

⁷⁹ Rebecca. Co-determination in Germany - A beginner's guide. Düsseldorf: Arbeitspapier, [online]. [cit. 2023-05-16], s. 8, Dostupné z: https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=8275

⁸⁰ §1 a 4 DrittelbG

⁸¹ Toto vyplývá z §1 MitbestG, kde je řečeno, že tato právní úprava se nevztahuje na společnosti, na které se vztahuje právní úprava obsažená v MontanMitbestG a z § 1 DrittelbG. kde je řečeno, že tato právní úprava se nevztahuje na společnosti, na které se vztahuje právní úprava obsažená v MontanMitbestG nebo v MitbestG.

příprava jejich koksování nebo briketování, pokud tato jejich činnost podléhá dohledu báňských úřadů, pokud obvykle zaměstnávají více než 1000 zaměstnanců.⁸²

Vzhledem k tomu, že právní úprava obsažená v MontanMitbestG využívá instituty z právní úpravy obsažené v Betriebsverfassungsgesetz, tak se zaměstnancem myslí zaměstnanec podle § 5 odst. 1 Betriebsverfassungsgesetz⁸³. Tyto osoby pak budou považovány za zaměstnance řídicí společnosti, i pokud jsou zaměstnáni ve společnosti řízené řídicí společností a tvoří spolu koncern ve smyslu § 18 Aktiengesetz, a pokud má řízená společnost zaměstnaneckou radu.⁸⁴ Za zaměstnance podle této právní úpravy však nebudou považovány osoby vykonávající činnost podle § 5 odst. 2 Betriebsverfassungsgesetz a vedoucí zaměstnanci podle § 5 odst. 3 Betriebsverfassungsgesetz.⁸⁵ Vedoucím zaměstnancem je pak osoba, která má významné postavení ve společnosti, jež je zajištěno pracovní smlouvou. Samotný významný titul nebo dočasné plnění významných úkolů tak nestačí k tomu, aby byla osoba považovaná za vedoucího pracovníka.⁸⁶

Aby se na společnost vztahovala úprava obsažená v tomto zákoně, tak musí mít daný počet zaměstnanců obvykle. Z jazykového výkladu dovozují, že slovo obvykle je používáno v této právní úpravě stejně jako v právní úpravě obsažené v MitbestG, proto pro bližší definici tohoto výrazu odkazují na čl. 2.2.2. této práce.

Otázka toho, do kdy musí být v případě splnění podmínek pro povinnou kodeterminaci zvoleni členové dozorčí rady zaměstnanci, je vyřešena v § 97 Aktiengesetz. Podle § 97 Aktiengesetz platí, že představenstvo společnosti má v případě, kdy se dozví, že složení dozorčí rady společnosti je v rozporu se zákonem, povinnost oznámit tuto informaci ve věstníku společností. Oprávněné osoby pak musí ve lhůtě jednoho měsíce podat k soudu návrh podle § 98 Aktiengesetz. Pokud tak nebude učiněno, tak po konání nejbližšího zasedání valné hromady, nejpozději však po šesti měsících po uběhnutí jednoměsíční lhůty, zanikají ustanovení stanov společnosti, které jsou v rozporu právní úpravou obsaženou v MontanMitbestG a budou nahrazeny tak, aby byly v souladu s touto právní úpravou. Zároveň zanikne funkce všech dosavadních členů dozorčí rady a budou zvoleni členové noví.

⁸² § 1 MontanMitbestG

⁸³ Blíže je definice zaměstnance podle § 5 odst. 1 Betriebsverfassungsgesetz popsána v čl. 2.2.2. této diplomové práce

⁸⁴ Oetker, H., Kiel H., Rolfs, Ch. a kol. Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht. 23rd ed. C.H. Beck, 2022. , MontanMitbestG § 1 Rn. 1 a 18, ISBN 978 3 406 77038 8

⁸⁵ § 5 odst. 1 Betriebsverfassungsgesetz

⁸⁶ Mertens H. J. & Schanze E., The German Codetermination Act of 1976, 2 J. COMP. CORP. L. & Sec. REG. 75 (1979) s. 79

Aby si společnost, jejíž volené orgány již byly obsazeny podle právní úpravy obsažené v MontanMitbestG, mohla obsadit volené orgány podle jiné právní úpravy, tak musí nesplňovat některou z podmínek podle § 1 odst. 1 a 2 MontanMitbestG po dobu šesti let. Pokud jsou pak v mezidobí opět splněny všechny podmínky podle § 1 odst. 1 a 2 MontanMitbestG tak poté, co podmínky opět splněny nebudou, začíná běžet nová lhůta od začátku.⁸⁷

2.2.2. Na jaké společnosti se vztahuje povinná kodeterminace podle MitbestG

Úprava obsažená v MitbestG se vztáhne na společnosti, na které se nevztáhne právní úprava obsažená v MontanMitbestG, a které obvykle zaměstnávají více než 2 000 zaměstnanců. Za zaměstnance řídicí společnosti se přitom považují i zaměstnanci společností patřící do stejného koncernu, přičemž koncernem je opět myšlen koncern ve smyslu § 18 odst. 1 Aktiengesetz.⁸⁸

Z § 3 MitbestG vyplývá, že za zaměstnance podle právní úpravy obsažené v MitbestG se stejně jako podle právní úpravy obsažené v MontanMitbestG považují osoby podle § 5 odst. 1 Betriebsverfassungsgesetz.⁸⁹ Na rozdíl od úpravy obsažené v MontanMitbestG se ale podle právní úpravy obsažené v MitbestG za zaměstnance považují i vedoucí zaměstnanci podle § 5 odst. 3 Betriebsverfassungsgesetz. Za zaměstnance tedy budou považovány kromě výjimek všechny osoby, které jsou podle §611 BGB povinny vykonávat práci pro jinou osobu dle jejich pokynů. Osoby tedy budou při splnění těchto podmínek považovány za zaměstnance bez ohledu na předmět své práce, bez ohledu na to, zda jsou zaměstnáni na plný či částečný úvazek a bez ohledu na to, zda jsou zaměstnáni na dobu určitou či neurčitou. Za zaměstnance jsou považovány i osoby, které jsou zaměstnané za účelem získání odborného vzdělání a vedoucí zaměstnanci podle § 5 odst. 3 Betriebsverfassungsgesetz. Za zaměstnance však nejsou považováni osoby výdělečně činné podle § 84 odst. 1 HGB. Za zaměstnance dále nejsou považovány osoby vymezené v § 5 odst. 2 Betriebsverfassungsgesetz.⁹⁰

Je otázkou, co je myšleno slovem „obvykle“. V německé odborné literatuře existují dva názory na to, jak by měl být tento výraz interpretován. Podle jedné interpretace je třeba slovo obvykle brát jako průměrný počet zaměstnanců společnosti. Podle tohoto názoru je třeba posoudit, kolik měla společnost průměrně zaměstnanců za období například 12 měsíců, a pokud by tento

⁸⁷ Oetker, H., Kiel H., Rolfs, Ch. a kol. Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht. 23rd ed. C.H. Beck, 2022. , MontanMitbestG § 1 Rn. 15, ISBN 978 3 406 77038 8

⁸⁸ Gruson, M., Meilicke, W., The New Co-Determination Law in Germany, 32 Bus. LAW. 571 (1977) s. 582

⁸⁹ V souvislosti s právní úpravou obsaženou v MitbestG bude tato skupina zaměstnanců dále popisována jako „nevedoucí zaměstnanci“

⁹⁰ Goethe, w. a kol. Münchener Kommentar zum Aktiengesetz: AktG, : §§ 76-117, MitbestG, DrittelbG 6. vyd. 2023 C. H. Beck § 3 Rn. 5 – 23, ISBN 978-3-406-77212-2

průměr přesahoval 1 000 zaměstnanců, tak by měla dostatek zaměstnanců proto, aby se na ni vztahoval tento zákon.

Druhá interpretace slova obvykle je, že společnost má obvykle nějaký počet zaměstnanců v té chvíli, kdy má takový počet obvyklých zaměstnanců. Podle této interpretace pohled do minulosti slouží pouze k identifikaci toho, kdo je v přítomnosti obvyklým zaměstnancem a kdo ne. V rozhodný moment by se tak do celkového počtu neměli počítat zaměstnanci, kteří jsou pouze sezónní a jejichž zaměstnanecký poměr tak brzy zanikne. Pokud je ale některá pozice opakovaně a kontinuálně obsazována sezonními pracovníky, tak se sezonní pracovník pracující na této pozici bude považovat za obvyklého zaměstnance. Pro zavedení povinné kodeterminace podle této právní úpravy tak není rozhodující počet zaměstnanců, ale spíše počet pracovních míst, která jsou dlouhodobě třeba k provozu společnosti.⁹¹

2.2.3. Na jaké společnosti se vztahuje povinná kodeterminace podle DrittelbG

Právní úprava obsažená v DrittelbG se vztahuje na společnosti, které obvykle zaměstnávají více než 500 zaměstnanců.⁹² Dále se tato právní úprava vztahuje na společnosti, které mají méně než 500 zaměstnanců a byly založeny před 10. srpnem 1994, pokud se nejedná o rodinou společnost, přičemž za rodinou společnost je považována společnost, která má pouze jednoho akcionáře, nebo jejichž akcionáři jsou příbuzní ve smyslu § 15 Abgabenordnung, kromě snoubenců. V zákoně není uvedeno, kolik musí mít společnost založená před 10. srpnem 1994 nejméně zaměstnanců, aby se na ni vztahovala právní úprava obsažená v DrittelbG a tento počet je proto pouze dovozován odbornou veřejností. V literatuře se sice objevuje názor, podle kterého k použití této právní úpravy u těchto společností stačí, aby měly alespoň 3 zaměstnance, ale převažujícím názorem odborné veřejnosti je, že k tomu bude třeba, aby společnost měla alespoň 5 zaměstnanců, což odpovídá minimálnímu počtu zaměstnanců potřebných k existenci zaměstnanecké rady v provozovně.⁹³

K tomuto zákonu jsou speciální úpravy zákonů MitbestG a MontanMitbestG, a proto se ustanovení tohoto zákona, pokud nebude určeno explicitně jinak, nepoužijí na společnosti, na které se vztahuje úprava obsažená v těchto dvou uvedených zákonech.⁹⁴

⁹¹ Goethe, w. a kol. Münchener Kommentar zum Aktiengesetz: AktG, : §§ 76-117, MitbestG, DrittelbG 6. vyd. 2023 C. H. Beck § 1 Rn. 12, 13, ISBN 978-3-406-77212-2

⁹² § 1 DrittelbG

⁹³ Habersack, M., Henssler, M. Mitbestimmungsrecht: Kommentierung des MitbestG, des DrittelbG, des SEBG und des MgVG. 4. vydání München: C.H.Beck, 2018., DrittelbG § 1 Rn. 17-20, ISBN 978-3-406-71934-9

⁹⁴ Habersack, M., Henssler, M. Mitbestimmungsrecht: Kommentierung des MitbestG, des DrittelbG, des SEBG und des MgVG. 4. vydání München: C.H.Beck, 2018. DrittelbG § 1 Rn. 7, ISBN 978-3-406-71934-9

Z §3 odst. 1 DrittelbG pak vyplývá, že za zaměstnance společnosti jsou opět považováni zaměstnanci podle § 5 odst. 1 Betriebsverfassungsgesetz, přičemž na rozdíl od právní úpravy obsažené v MitbestG se zde nepovažují za zaměstnance vedoucí zaměstnanci podle § 5 odst. 3 Betriebsverfassungsgesetz. Zaměstnanec je proto podle této právní úpravy definován stejně jako v právní úpravě obsažené v MontanMitbestG.

Na rozdíl od úpravy obsažené v MitbestG podle právní úpravy obsažené v DrittelbG nejsou zaměstnanci ostatních společností koncernu automaticky považováni pro účely kodeterminace za zaměstnance řídicí společnosti. V úpravě obsažené v DrittelbG je oddělená úprava volebního práva zaměstnanců koncernu a počítání zaměstnanců společností koncernu za zaměstnance řídicí společnosti pro účely splnění prahové hodnoty 500 zaměstnanců. Podlé této právní úpravy tak mají všichni zaměstnanci koncernu ve smyslu § 18 odst. 1 pasivní i aktivní volební právo při volbě člena dozorčí rady voleného zaměstnanci. Aby ale byli zaměstnanci společností koncernu považováni pro účely splnění prahové hodnoty 500 zaměstnanců za zaměstnance řídicí společnosti, tak musí být mezi řídicí společností a řízenou společností koncernu uzavřena dohoda o nadvládě nebo řízená společnost musí být začleněna do řídicí společnosti.⁹⁵

Aby se na společnost vztahovala úprava obsažená v tomto zákoně, tak musí mít daný počet zaměstnanců obvykle. Z jazykového výkladu opět dovozují, že slovo obvykle je používáno stejně jako v právní úpravě obsažené v MitbestG, proto pro bližší definici tohoto výrazu odkazují na čl. 2.2.2. této práce.

2.3. Kolik členů volených orgánů zaměstnanci volí podle německé právní úpravy

2.3.1. Kolik členů volených orgánů zaměstnanci volí podle MontanMitbestG

Dozorčí rada společností, na které se vztahuje tato právní úprava, se skládá z jedenácti členů, přičemž pět členů volí valná hromada společnosti, pět členů volí zaměstnanci společnosti a jeden člen dozorčí rady je volen zbylými členy dozorčí rady.⁹⁶

Od výše uvedeného pravidla o počtech členů dozorčí rady společnosti se lze odklonit u společností, jejichž základní kapitál je vyšší než 10 miliónů euro. Pokud má společnost, která splňuje podmínky pro povinnou kodeterminaci podle právní úpravy obsažené v MontanMitbestG, základní kapitál vyšší než 10 miliónů euro, tak si může ve stanovách určit, že její dozorčí rada má patnáct členů. Pokud si společnost zvolí, že bude mít patnáct členů

⁹⁵ Habersack, M., Henssler, M. Mitbestimmungsrecht: Kommentierung des MitbestG, des DrittelbG, des SEBG und des MgVG. 4. vydání München: C.H.Beck, 2018., DrittelbG § 2 Rn. 1, ISBN 978-3-406-71934-9

⁹⁶ Schneiderreit, P., M., Codetermination in West Germany, 51 OR. L. REV. 214 (1951) s. 215.

dozorčí rady, tak bude 7 členů dozorčí rady zastupovat akcionáře společnosti, sedm členů dozorčí rady bude zastupovat zaměstnance společnosti a jeden člen dozorčí rady bude nestranný. Společnosti, které mají základní kapitál vyšší než 25 milionů, si pak můžou ve stanovách určit, že jejich dozorčí rada bude mít 21 členů. V takovém případě bude deset členů dozorčí rady zastupovat akcionáři, deset bude zastupovat zaměstnance společnosti a jeden člen dozorčí rady bude nestranný.⁹⁷

Kromě členů dozorčí rady, které zaměstnanci volí, jsou zaměstnanci zastoupeni ve volených orgánech také ředitelem práce, který je jedním ze členů představenstva, přičemž jeho postavení je stejné jako postavení ostatních členů představenstva společnosti. Ředitel práce by se pak měl speciálně zabývat personálními otázkami, sociálními otázkami, otázkami souvisejícími s tréninkem zaměstnanců a předcházením nehod.⁹⁸

Z výše uvedeného tedy vyplývá, že podle úpravy obsažené v MontanMitbestG je nejnižší možný počet členů dozorčí rady volených zaměstnanci 5 a nejvyšší 10. Zaměstnanci pak mají ještě jednoho svého zástupce v představenstvu společnosti.

2.3.2. Kolik členů volených orgánů zaměstnanci volí podle MitbestG

Ve společnosti, na kterou se vztahuje úprava obsažená v MitbestG, je počet členů dozorčí rady, a tedy i počet členů dozorčí rady volených zaměstnanci společnosti, závislý na počtu zaměstnanců, které společnost obvykle má. Pokud společnost obvykle má méně než 10 000 zaměstnanců, tak bude mít dozorčí rada společnosti 12 členů dozorčí rady a bude si moci ve stanovách určit, že má 16 nebo 20 členů dozorčí rady. Pokud má společnost „obvykle“ více než 10 000 ale méně než 20 000 zaměstnanců, tak bude mít 16 členů dozorčí rady a může si určit, že bude mít 20 členů dozorčí rady. Pokud má společnost obvykle více než 20 000 zaměstnanců, tak bude mít 20 členů dozorčí rady. Zaměstnanci společnosti volí vždy 50 % členů dozorčí rady. Pokud je pak ve společnosti voleno 12 členů dozorčí rady, tak musí být 4 členi zároveň zaměstnanci společnosti a 2 musí být navrženi odbory společnosti, pokud je ve společnosti voleno 16 členů dozorčí rady, tak musí být 6 členů zároveň zaměstnanci společnosti a 2 musí být navrženi odbory a když je ve společnosti 20 členů dozorčí rady, tak musí být 7 členů zároveň

⁹⁷ § 9 odst.1 a 2 MontanMitbestG

⁹⁸ Dukert, M. J. The Labor Director in Germany. Labor Law Journal 8 Lab L..J., 2017, č. 2, s. 333

zaměstnanci společnosti a 3 musí být navrženi odbory. Dále vždycky alespoň jeden člen dozorčí rady, který musí být zaměstnancem společnosti, je navržen vedoucími pracovníky.⁹⁹

Z §33 MitbestG vyplývá, že stejně jako v právní úpravě obsažené v MontanMitbestG i podle právní úpravy obsažené v MitbestG je volen ředitel práce.

Z výše uvedeného tedy vyplývá, že podle úpravy obsažené v MitbestG je nejnižší možný počet členů dozorčí rady volených zaměstnanci 6, nejvyšší 10 a jediný možný počet ředitelů práce 1.

2.3.3. Kolik členů volených orgánů zaměstnanci volí podle DrittelbG

Jediné pravidlo o počtu členů dozorčí rady podle právní úpravy obsažené DrittelbG je pravidlo, podle kterého musí být 1/3 členů dozorčí rady volena zaměstnanci společnosti. Podle úpravy obsažené v Aktiengesetz platí, že pokud není určeno jinak, tak má společnost tři členy dozorčí rady. Společnost si může ve stanovách určit vyšší počet členů dozorčí rady, ale v závislosti na jejím základním kapitálu je pro ni určen maximální počet členů dozorčí rady, který může mít. Pokud tedy společnost má základní kapitál do výše 1 500 000 eur, tak si může určit, že bude mít maximálně 9 členů dozorčí rady, pokud společnost má základní kapitál vyšší než 1 500 000 eur ale nižší než 10 000 000 eur, tak si může určit maximální počet 15 členů dozorčí rady a pokud má společnost základní kapitál vyšší než 10 000 000 eur, tak si může určit maximální počet 21 členů dozorčí rady. Dalším omezením počtu členů podle úpravy obsažené v Aktiengesetz je, že pokud se na společnost vztahuje úprava obsažená v DrittelbG, tak musí být počet členů dozorčí rady dělitelný třemi.^{100 101}

Z výše uvedeného tedy vyplývá, že zaměstnanci společnosti, na kterou se vztahuje právní úprava obsažená v DrittelbG, volí 1/3 členů dozorčí rady. Dále z výše uvedeného vyplývá, že společnost, na kterou se vztahuje právní úprava obsažená v DrittelbG, může mít minimálně 3 členy dozorčí rady a maximálně 21 členů dozorčí rady. Zaměstnanci společnosti, na kterou se vztahuje právní úprava obsažená v DrittelbG, proto mohou volit minimálně jednoho člena dozorčí rady a maximálně 7 členů dozorčí rady.

⁹⁹ Rhona F., Co-Determination at Management Level: Germany and the Netherlands, 14 TILBURG L. REV. 145 (2007) s. 152-153,

¹⁰⁰ Oetker, H., Kiel H., Rolfs, Ch. a kol. Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht. 23rd ed. C.H. Beck, 2022. , DrittelbG § 4 Rn. 2, ISBN 978 3 406 77038 8

¹⁰¹ § 95 Aktiengesetz

2.4. Volby členů dozorčí rady volených zaměstnanci podle německé právní úpravy

2.4.1. Volby členů dozorčí rady volených zaměstnanci podle MontanMitbestG

V úpravě obsažené v MontanMitbestG jsou uvedeny tři kategorie členů dozorčí rady volených zaměstnanci, přičemž členové dozorčí rady volení zaměstnanci v jednotlivých kategoriích musí splňovat odlišné požadavky a jsou navrhováni jiným způsobem. Polovina z celkového počtu mínus jedna členů dozorčí rady volených zaměstnanci nemá v úpravě obsažené v MontanMitbestG určeny žádné speciální požadavky, které musí splňovat. Další polovina z celkového počtu mínus jedna členů dozorčí rady volených zaměstnanci musí být zároveň zaměstnanci společnosti. Jeden člen dozorčí rady volený zaměstnanci pak nesmí být zástupcem odborové organizace, nesměl být členem dozorčí rady společnosti v předchozím roce a nesmí být zaměstnancem společnosti, do jejíž dozorčí rady je volen.¹⁰² Všichni členové dozorčí rady pak musí splňovat obecné podmínky pro členství v dozorčí radě.^{103 104}

Členové dozorčí rady volení zaměstnanci jsou jmenováni valnou hromadou společnosti, ale ta je při jejich jmenování vázána návrhy, které jí jsou předloženy. Volba tedy probíhá tak, že zaměstnanecké rady vyberou kandidáty na členy dozorčí rady volené zaměstnanci, ty pak předloží valné hromadě, a ta je těmito návrhy vázána a musí osoby uvedené v návrhu jmenovat.¹⁰⁵

Jak už bylo uvedeno výše, dva členové dozorčí rady volení zaměstnanci musí být zaměstnanci ve společnosti, do jejíž dozorčí rady jsou zvoleni. Možní kandidáti na tyto členy v dozorčí radě jsou navrhováni zaměstnaneckými radami působícími ve společnosti a v tajném hlasování členů těchto zaměstnaneckých rad poté jsou vybráni kandidáti, kteří budou předloženi valné hromadě.¹⁰⁶ Zaměstnanecká rada je orgán, který se zakládá v provozovnách, jež mají „obvykle“ více než 5 zaměstnanců.¹⁰⁷ Členové zaměstnanecké rady jsou pak voleni zaměstnanci společnosti.¹⁰⁸

¹⁰² McPherson, W., H., Codetermination: Germany's Move toward a New Economy, ILR Review , Oct., 1951, Vol. 5, No. 1 (Oct., 1951), s.21

¹⁰³ Rhona F., Co-Determination at Management Level: Germany and the Netherlands, 14 TILBURG L. REV. 145 (2007) s. 153

¹⁰⁴ Toto platí i podle všech ostatních právních úprav

¹⁰⁵ McPherson, W., H., Codetermination: Germany's Move toward a New Economy, ILR Review , Oct., 1951, Vol. 5, No. 1 (Oct., 1951), s.21

¹⁰⁶ William H. McPherson, Codetermination: Germany's Move toward a New Economy, ILR Review , Oct., 1951, Vol. 5, No. 1 (Oct., 1951), s.21

¹⁰⁷ Rhona F., Co-Determination at Management Level: Germany and the Netherlands, 14 TILBURG L. REV. 145 (2007) s. 149,

¹⁰⁸ Schneiderei, P., M., Codetermination in West Germany, 51 OR. L. REV. 214 (1951) s. 215

Poté, co jsou členy zaměstnaneckých rad zvoleny osoby, které mají být valné hromadě navrženy, se musí návrh na jmenování těchto osob do dvou týdnů postoupit centrálním organizacím, do kterých odbory působící ve společnosti patří. Centrální organizace, kterým byl návrh na jmenování osob členy dozorčí rady doručen, může do dvou týdnů od obdržení tohoto návrhu podat zaměstnanecké radě proti němu námitku. Tuto námitku centrální organizace podá v případě, že některá z osob, která je navržena na jmenování členem dozorčí rady, nezaručuje odpovědnou účast v dozorčí radě ve prospěch společnosti a hospodářství jako celku. Zaměstnanecké rady, které kandidáta na člena dozorčí rady zvolily, mají právo námitku podanou centrální organizací prostou většinou odmítnout. Pokud zaměstnanecké rady podanou námitku takto odmítnou, může se centrální organizace, která námitku podala, odvolat k ministru práce. Ministr práce potom s konečnou platností rozhodne, zda bude návrh na jmenování kandidátů předložen valné hromadě.¹⁰⁹

Možné kandidáty na členy dozorčí rady volené zaměstnanci, na něž nejsou žádné speciální požadavky, navrhnou zaměstnaneckým radám po konzultaci s odbory působícími ve společnosti centrální organizace, jejímiž členy je alespoň jedna odborová organizace operující ve společnosti. Z takto navržených kandidátů poté hlasováním vyberou členové zaměstnaneckých rad dva kandidáty, kteří budou navrženi valné hromadě.¹¹⁰ Tímto způsobem bude vybrán možný kandidát na člena dozorčí rady voleného zaměstnanci, který mimo jiné nemůže být zaměstnancem společnosti.¹¹¹ Takto navržené kandidáty potom zvolí v tajném hlasování zaměstnanecká rada společnosti. Zákon nestanoví žádnou většinu hlasů, kterou musí kandidát na člena dozorčí rady voleného zaměstnanci obdržet, aby byl předložen valné hromadě. Pouze v případě, že centrální organizace navrhnou na jedno místo pouze jednoho možného kandidáta, tak musí pro jeho předložení valné hromadě hlasovat nadpoloviční většina členů zaměstnaneckých rad.¹¹²

Hlasování o tom, kdo bude navržen valné hromadě lze napadnout podle § 250 a § 251 aktiongezetze.¹¹³ Hlasování tak může napadnout před soudem ústřední zaměstnanecká rada společnosti, ústřední zaměstnanecké rady jiné společnosti, jejíž zaměstnanci se účastní voleb,

¹⁰⁹ Oetker, H., Kiel H., Rolfs, Ch. a kol. Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht. 23rd ed. C.H. Beck, 2022. , MontanMitbestG § 6 Rn. 5-7, ISBN 978 3 406 77038 8

¹¹⁰ Oetker, H., Kiel H., Rolfs, Ch. a kol. Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht. 23rd ed. C.H. Beck, 2022. , MontanMitbestG § 6 Rn. 8-9, ISBN 978 3 406 77038 8

¹¹¹ Oetker, H., Kiel H., Rolfs, Ch. a kol. Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht. 23rd ed. C.H. Beck, 2022. , MontanMitbestG § 6 Rn. 8, ISBN 978 3 406 77038 8

¹¹² § 6 odst. 5 MontanMitbestG

¹¹³ Oetker, H., Kiel H., Rolfs, Ch. a kol. Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht. 23rd ed. C.H. Beck, 2022. , MontanMitbestG § 6 Rn. 12, ISBN 978 3 406 77038 8

odborová organizace, která působí v některém ze společností, jejíž zaměstnanci se mohou účastnit voleb, člen dozorčí rady a statutární orgán společnosti.¹¹⁴

Podle úpravy obsažené v MontanMitbestG je možné člena dozorčí rady zvoleného zaměstnanci odvolat. Návrh na odvolání člena dozorčí rady zvoleného zaměstnanci, který musí být zároveň zaměstnán ve společnosti, podávají zaměstnanecké rady ve společnosti. Jelikož se má na tuto problematiku použít analogicky ustanovení § 103 Aktiengesetz, tak dle mého názoru bude muset pro odvolání tohoto zaměstnaneckého člena dozorčí rady hlasovat alespoň 75 % všech členů zaměstnaneckých rad společnosti. Návrh na odvolání člena dozorčí rady zvoleného zaměstnanci, který nemusí být současně zaměstnancem společnosti, podávají zaměstnanecké rady ve společnosti s tím, že pro tohoto člena dozorčí rady mohou návrh na odvolání podat pouze pokud to navrhne centrální organizace, která tohoto člena navrhla na zvolení. Podle této právní úpravy při úspěšném hlasování podávají zaměstnanecké rady pouze návrh na odvolání člena dozorčí rady,¹¹⁵ přičemž není uveden další postup. Dle mého názoru se v tomto případě použije analogicky postup pro volbu zaměstnance, a návrh proto bude předložen valné hromadě, která bude mít povinnost člena dozorčí rady zvoleného zaměstnanci odvolat.

2.4.2. Volby členů dozorčí rady volených zaměstnanci podle MitbestG

Právo volit volitele a členy dozorčí rady volené zaměstnanci mají zaměstnanci společnosti, kteří jsou starší osmnácti let. Pokud ve společnosti pracuje zaměstnanec jiného zaměstnavatele, tak bude moci volit poté, co bude pracovat ve společnosti déle než 3 měsíce. Aby mohli zaměstnanci volit, tak musí být nejpozději v poslední den voleb zapsáni ve volební listině.¹¹⁶

Jak bylo již řečeno v čl. 2.3.2. této práce, úprava obsažená v MitbestG rozeznává tři kategorie členů dozorčí rady volených zaměstnanci, a to členy dozorčí rady volené zaměstnanci, kteří jsou navrhováni nevedoucími zaměstnanci společnosti, členy dozorčí rady volené zaměstnanci, kteří jsou navrhováni odbory působícími ve společnosti a členy dozorčí rady volené zaměstnanci, kteří jsou navrhováni vedoucími zaměstnanci společnosti. Členové dozorčí rady navrhovaní nevedoucími a vedoucími zaměstnanci společnosti musí být zároveň zaměstnáni ve společnosti po dobu nejméně jednoho roku, přičemž do tohoto roku se počítá i doba, po kterou

¹¹⁴ Koch, H. Aktiengesetz (AktG), Kommentar 17. vydání. C.H. Beck, 2023., AktG § 251 Rn. 9, ISBN 978-3-406-79753-8

¹¹⁵ § 11 odst. 2 MontanMitbestG

¹¹⁶ Habersack, M., Henssler, M. Mitbestimmungsrecht: Kommentierung des MitbestG, des DrittelbG, des SEBG und des MgVG. 4. vydání München: C.H.Beck, 2018, § 10 Rn. 17 a § 18 Rn. 5, ISBN 978-3-406-71934-9

pracoval v jiné společnosti, jejíž zaměstnanci se také mohou účastnit těchto voleb.¹¹⁷ Na to, aby byla osoba členem dozorčí rady, kterého navrhuje odborová organizace, nemusí splňovat žádné zvláštní požadavky.¹¹⁸

Členové dozorčí rady volení zaměstnanci mohou být voleni buďto přímo zaměstnanci společnosti nebo skrz volitele zvolenými zaměstnanci společnosti. Pokud má společnost méně než 8000 zaměstnanců, tak platí, že členové dozorčí rady volení zaměstnanci jsou voleni přímo zaměstnanci. Naopak pokud má společnost více než 8000 zaměstnanců, tak platí, že členové dozorčí rady volení zaměstnanci jsou voleni skrz volitele. V obou výše uvedených případech si ale zaměstnanci mohou rozhodnout, jaký z těchto dvou způsobů volby chtějí aplikovat.¹¹⁹ Návrh na zavedení některé z výše uvedených odchylek pro volbu člena dozorčí rady může podat nejméně 5 % zaměstnanců společnosti, kteří mají volební právo. Pro přijetí takového návrhu je pak potřeba, aby se volby účastnilo alespoň 50 % zaměstnanců koncernu a aby pro přijetí návrhu hlasovala většina zaměstnanců, kteří se účastnili voleb.¹²⁰

Kandidáti na pozici člena dozorčí rady voleného zaměstnanci musí být navrženi na kandidátní listině. Kandidátní listinu s kandidáty na členy dozorčí rady volené zaměstnanci navrhané nevedoucími zaměstnanci může podat alespoň 20 % nebo alespoň 100 nevedoucích zaměstnanců.¹²¹ Kandidátní listina s kandidáty na členy dozorčí rady navrhané vedoucími zaměstnanci je sestavena tak, že 5 % nebo 50 vedoucích zaměstnanců může navrhnout osobu na umístění na kandidátní listinu a poté vedoucí zaměstnanci hlasují v tajném hlasování o tom, jaké osoby budou na kandidátní listinu zařazeny.¹²² Kandidátní listinu s kandidáty na členy dozorčí rady volené zaměstnanci navrhané odbory navrhuje odbory, které působí v některé ze společností, jejichž zaměstnanci se mohou účastnit voleb.¹²³ Volby samotné jsou pak všeobecné a rovné, přičemž se obecně hlasuje podle pravidel poměrného zastoupení, pokud ale

¹¹⁷ Mertens H. J. & Schanze E., *The German Codetermination Act of 1976*, 2 J. COMP. CORP. L. & Sec. REG. 75 (1979) s. 78.

¹¹⁸ Goethe, w. a kol. *Münchener Kommentar zum Aktiengesetz: AktG*, : §§ 76-117, MitbestG, DrittelbG 6. vyd. 2023 C. H. Beck § 7 Rn. 15, ISBN 978-3-406-77212-2

¹¹⁹ Mertens H. J. & Schanze E., *The German Codetermination Act of 1976*, 2 J. COMP. CORP. L. & Sec. REG. 75 (1979) s. 80

¹²⁰ Goethe, w. a kol. *Münchener Kommentar zum Aktiengesetz: AktG*, : §§ 76-117, MitbestG, DrittelbG 6. vyd. 2023 C. H. Beck § 9 Rn. 9, 10, ISBN 978-3-406-77212-2

¹²¹ § 15 odst. 1 MitbestG

¹²² Goethe, w. a kol. *Münchener Kommentar zum Aktiengesetz: AktG*, : §§ 76-117, MitbestG, DrittelbG 6. vyd. 2023 C. H. Beck § 15 Rn. 14, 15, ISBN 978-3-406-77212-2

¹²³ Gruson, M., Meilicke, W., *The New Co-Determination Law in Germany*, 32 Bus. LAW. 574 (1977), s. 574

bude podána jednou ze tří výše uvedených skupin pouze jedna kandidátní listina, tak se ohledně této kandidátní listiny bude hlasovat podle pravidel většinového zastoupení.¹²⁴

Při volbě členů dozorčí rady skrz volitele jsou v jednotlivých provozovnách společnosti zvoleni volitelé, přičemž počet těchto volitelů je závislý na počtu zaměstnanců provozovny. Na 90 zaměstnanců provozovny tak připadá jeden volitel. Pokud je ale v provozovně zvoleno více než 25 volitelů, tak se tento počet volitelů vydělí dvěma s tím, že zbylí volitelé budou mít každý dva hlasy. Při zvyšujícím se počtu zaměstnanců provozovny se zvyšuje i dělitel počtu volitelů a s ním i počet hlasů, který jednotliví volitelé mají. Nejvyšší počet hlasů, který může jeden volitel takto mít je sedm, přičemž aby měl volitel sedm hlasů, tak by musela mít provozovna nejméně 13 500 zaměstnanců. Mezi voliteli musí být v každé provozovně poměrně zastoupeni jak volitelé navržení nevedoucími zaměstnanci, tak volitelé navržení vedoucími zaměstnanci, přičemž pokud je v provozovně voleno více než 8 volitelů, tak musí být zvolen alespoň jeden volitel navržen každou z výše uvedených skupin zaměstnanců, což ale neplatí, když v této provozovně je oprávněno hlasovat méně než 6 zaměstnanců z některé z uvedených skupin.¹²⁵

Právo volit volitele mají zaměstnanci, kteří mají právo volit člena dozorčí rady voleného zaměstnanci. Volitelem, skrz něhož je zaměstnanci volen člen dozorčí rady může být zvolena osoba, která je starší 18 let, je zaměstnána ve společnosti déle než 6 měsíců a nebyla odsouzena pro trestný čin, který by ji zabránil nabýt práva z veřejných voleb.¹²⁶

Volitelé musí být navrženi kandidátní listinou, přičemž tuto listinu může podat alespoň 5 % nebo alespoň 50 vedoucích nebo nevedoucích zaměstnanců provozovny.¹²⁷ Volitelé jsou poté voleni zaměstnanci v tajném hlasování v souladu se zásadami poměrného zastoupení. Pokud bude podána pouze jedna kandidátní listina, tak budou automaticky zvoleni kandidáti podle pořadí, jak na ní byli uvedeni.¹²⁸

Pokud byla porušena podstatným způsobem pravidla pro volbu volitelů nebo členů dozorčí rady a toto porušení mohlo ovlivnit výsledek voleb, tak může být tato volba napadnuta před pracovním soudem. Návrh na zrušení voleb volitelů mohou podat alespoň tři zaměstnanci provozovny s hlasovacím právem, rada zaměstnanců, výbor mluvčího nebo statutární orgán

¹²⁴ Habersack, M., Henssler, M. Mitbestimmungsrecht: Kommentierung des MitbestG, des DrittelbG, des SEBG und des MgVG. 4. vydání München: C.H.Beck, 2018., MitbestG § 18 Rn. 6, ISBN 978-3-406-71934-9

¹²⁵ § 11 odst. 1 MitbestG

¹²⁶ Goethe, w. a kol. Münchener Kommentar zum Aktiengesetz: AktG, : §§ 76-117, MitbestG, DrittelbG 6. vyd. 2023 C. H. Beck § 10 Rn. 9, ISBN 978-3-406-77212-2

¹²⁷ §12 odst. 1 MitbestG

¹²⁸ § 10 MitbestG

společnosti.¹²⁹ Návrh na zrušení volby člena dozorčí rady mohou podat alespoň tři zaměstnanci společnosti, ústřední rada zaměstnanců, výbor generálního tajemníka nebo mluvčího společnosti, ústřední rada zaměstnanců jiné společnosti, jejíž zaměstnanci se účastní voleb, výbor generálního tajemníka nebo výbor mluvčího jiné společnosti, jejíž zaměstnanci se účastní voleb, odborová organizace mající právo navrhnout kandidáty na volbu do dozorčí rady nebo statutární orgán společnosti.¹³⁰

Podle právní úpravy obsažené v MitbestG je možné člena dozorčí rady zvoleného zaměstnanci na návrh odvolat ještě před skončením jeho funkce. Návrh na odvolání člena dozorčí rady zvoleného zaměstnanci, kterého navrhli nevedoucí zaměstnanci společnosti, může podat 75 % nevedoucích zaměstnanců společnosti. Návrh na odvolání člena dozorčí rady, kterého navrhli vedoucí zaměstnanci, může podat 75 % vedoucích zaměstnanců. Návrh na odvolání člena dozorčí rady, kterého navrhla odborová organizace operující ve společnosti, podává odborová organizace, která jej navrhla. Pro odvolání člena dozorčí rady, který byl zvolen voliteli, musí hlasovat alespoň 75 % volitelů, kteří odevzdali svůj hlas. Pro odvolání člena dozorčí rady, který byl zvolen zaměstnanci, musí hlasovat 75 % zaměstnanců, kteří odevzdali svůj hlas.¹³¹

Úprava voleb podle právní úpravy obsažené v MitbestG jsou pak dále obsaženy ve třech separátních rozsáhlých zákonech, z nichž každý obsahuje více než 100 ustanovení. První z těchto zákonů se vztahuje na společnosti s jednou provozovnou, druhý z těchto zákonů se věnuje společnostem s více než jednou provozovnou a třetí z těchto zákonů se vztahuje na koncerny.¹³² Z důvodu značného rozsahu těchto právních úprav se jimi však v této práci nebudu zabývat.

2.4.3. Volby členů dozorčí rady volených zaměstnanci podle DrittelbG

Členové dozorčí rady volení zaměstnanci jsou podle právní úpravy obsažené v DrittelbG voleni přímo zaměstnanci, přičemž, jak už bylo řečeno v čl. 2.2.3 této práce, podle úpravy obsažené v DrittelbG jsou zaměstnanci definováni stejně jako v právní úpravě obsažené v MontanMitbestG.¹³³

¹²⁹ Goethe, w. a kol. Münchener Kommentar zum Aktiengesetz: AktG, : §§ 76-117, MitbestG, DrittelbG 6. vyd. 2023 C. H. Beck § 21 Rn. 9 – 11, ISBN 978-3-406-77212-2

¹³⁰ § 22 odst. 2 MitbestG

¹³¹ Habersack, M., Henssler, M. Mitbestimmungsrecht: Kommentierung des MitbestG, des DrittelbG, des SEBG und des MgVG. 4. vydání München: C.H.Beck, 2018., MitbestG § 23 Rn. 12, 13, ISBN 978-3-406-71934-9

¹³² Mertens H. J. & Schanze E., The German Codetermination Act of 1976, 2 J. COMP. CORP. L. & Sec. REG. 75 (1979) s. 80

¹³³ § 3 odst. 1 DrittelbG

Pokud zaměstnanci volí 1 nebo 2 členy dozorčí rady, tak musí podle této úpravy všichni členové dozorčí rady volení zaměstnanci splňovat stejné podmínky, jako členové dozorčí rady volení a navržení zaměstnanci podle právní úpravy obsažené v MitbestG. Pokud zaměstnanci volí více než 2 členy dozorčí rady, tak pouze dva členové musí splňovat stejné podmínky jako členové dozorčí rady volení a navržení zaměstnanci podle právní úpravy obsažené v MitbestG a zbylí nemusí splňovat žádné zvláštní podmínky.¹³⁴

Kandidáti na pozici člena dozorčí rady voleného zaměstnanci musí být nominováni kandidátní listinou. Kandidátní listinu navrhuující kandidáty na volbu člena dozorčí rady voleného zaměstnanci může podat zaměstnanecká rada nebo alespoň 10 % nebo 100 zaměstnanců společnosti, kteří mohou ve volbách hlasovat.¹³⁵ Volby člena dozorčí rady voleného zaměstnanci jsou pak všeobecné, tajné, rovné, přímé a řídí se zásadami většinového hlasování, takže jsou zvolení kandidáti, kteří obdrží nejvyšší počet hlasů.¹³⁶

Člen dozorčí rady volený zaměstnanci může být podle úpravy obsažené v DrittelbG odvolán na návrh zaměstnanecké rady nebo 20 % osob s hlasovacími právy, přičemž pro jeho odvolání musí hlasovat alespoň 75 % odevzdaných hlasů.¹³⁷ Volby člena dozorčí rady voleného zaměstnanci mohou být napadeny u pracovního soudu. Napadnout tyto volby mohou nejméně tři osoby s hlasovacím právem, zaměstnanecká rada a statutární orgán.¹³⁸

2.5. Možnost odklonu od norem upravujících kodeterminaci podle německé právní úpravy

Právní úprava obsažená v MitbestG je kogentní povahy a nepůjde se od ní proto odklonit ani stanovami ani kolektivní smlouvou.¹³⁹ Jelikož charakter právní úpravy obsažené v MitbestG je stejný jako charakter úpravy obsažené v MontanMitbestG a DrittelbG, tak půjde dle mého názoru systematickým výkladem dovodit, že stejným způsobem bude kogentní i právní úprava v těchto ustanovení. Společnosti pak mohou dobrovolně nechat zaměstnance volit členy dozorčí rady pouze tehdy, pokud to nebude v rozporu s kogentními ustanoveními zákona, a proto něco

¹³⁴ Oetker, H., Kiel H., Rolfs, Ch. a kol. Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht. 23rd ed. C.H. Beck, 2022. , DrittelbG § 4 Rn. 7, ISBN 978 3 406 77038 8

¹³⁵ § 6 DrittelbG

¹³⁶ Oetker, H., Kiel H., Rolfs, Ch. a kol. Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht. 23rd ed. C.H. Beck, 2022. , DrittelbG § 5 Rn. 2, ISBN 978 3 406 77038 8

¹³⁷ § 12 odst. 1 DrittelbG

¹³⁸ Oetker, H., Kiel H., Rolfs, Ch. a kol. Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht. 23rd ed. C.H. Beck, 2022. , DrittelbG § 11 Rn. 2, ISBN 978 3 406 77038 8

¹³⁹ Goethe, w. a kol. Münchener Kommentar zum Aktiengesetz: AktG, : §§ 76-117, MitbestG, DrittelbG 6. vyd. 2023 C. H. Beck § 1 Rn. 38, ISBN 978-3-406-77212-2

takového nebude v německé právní úpravě vzhledem k § 96 Aktiengesetz u akciových společnostech možné.¹⁴⁰

Od německých ustanovení upravujících kodeterminaci se proto půjde odklonit pouze v případě, že to zákon výslovně umožňuje, proto se půjde odklonit od ustanovení obsažených v § 4 MontanMitbestG a § 7 MitbestG, kterými je určen počet členů dozorčí rady tak, že společnost si může za splnění podmínek určit jiný počet členů dozorčí rady a od ustanovení obsaženého v § 9 MitbestG, kterým se určuje, jestli jsou členové dozorčí rady, voleni přímo zaměstnanci nebo skrz volitele, přičemž zaměstnanci se mohou rozhodnout odvrátit od zákonné úpravy a zvolit jimi preferovaný způsob volby.

2.6. Práva a povinnosti zaměstnanci volených členů dozorčí rady podle německé právní úpravy

Podle obecných pravidel německé právní úpravy je hlavním úkolem dozorčí rady dohlížet na hospodaření společnosti. Za tímto účelem mají členové dozorčí rady zejména právo kontrolovat dokumenty související s činností společnosti a nařizovat auditorovi prověřit účetní uzávěrku společnosti¹⁴¹ a dále má dozorčí rada právo jmenovat členy představenstva společnosti.¹⁴²

Podle úpravy obsažené v MontanMitbestG pak mají členové dozorčí rady volení zaměstnanci speciální právo při volbě neutrálního člena dozorčí rady upraveného v § 4 odst. 1 MontanMitbestG, který je volený zbylými členy dozorčí rady. Při této volbě mají členové dozorčí rady volení zaměstnanci jako celek veto a neutrální člen dozorčí rady tak nemůže být zvolen přes jejich nesouhlas.¹⁴³

Dále mají členové dozorčí rady navrhovaní zaměstnaneckými radami podle úpravy obsažené v MontanMitbestG zvláštní práva při volbě a odvolání ředitele práce. Toto právo spočívá v tom, že pro jeho zvolení či odvolání musí hlasovat přinejmenším 50 % členů dozorčí rady navrhovaných zaměstnaneckými radami.¹⁴⁴

V právní úpravě obsažené v MitbestG je uvedeno, že člen dozorčí rady volený zaměstnanci může být zároveň osobou pověřenou k zastupování společnosti při podepisování. Toto je výjimka z obecného pravidla, podle kterého člen dozorčí rady nemůže zároveň být pověřený

¹⁴⁰ Goethe, w. a kol. Münchener Kommentar zum Aktiengesetz: AktG, : §§ 76-117, MitbestG, DrittelbG 6. vyd. 2023 C. H. Beck § 1 Rn. 38, ISBN 978-3-406-77212-2

¹⁴¹ § 111 Aktiengesetz

¹⁴² § 84 Aktiengesetz

¹⁴³ Dukert, M. J.. The Labor Director in Germany. Labor Law Journal 8 Lab L..J., 2017, č. 2, s. 332

¹⁴⁴ § 13 MontanMitbestG

k zastupování společnosti při podpisu. Člen dozorčí rady zvolený zaměstnanci tak podle tohoto pravidla může společnost zastupovat například na základě pověření od vedoucího zaměstnance společnosti. Toto ustanovení zjevně slouží k tomu, aby umožnilo vedoucím zaměstnancům společnosti vykonávat pozici člena dozorčí rady voleného zaměstnanci, a má tak zabránit eliminaci nejvíce kvalifikovaných zaměstnanců k výkonu této funkce.¹⁴⁵

Členové dozorčí rady volení zaměstnanci také mají podle právní úpravy obsažené v MitbestG zvláštní ochranu. Konkrétně je v této právní úpravě uvedeno, že členové dozorčí rady nesmějí být rušeni nebo omezováni při výkonu své funkce v dozorčí radě a že nesmí být kvůli výkonu této funkce diskriminováni při výkonu svého zaměstnání nebo při profesním růstu. Ochrana před diskriminací se vztahuje i na diskriminaci nepřímou, která není odůvodněna objektivními důvody a vztahuje se i na období před přijetím funkce a po skončení funkce. Členové dozorčí rady volení zaměstnanci však budou muset strpět zhoršení svého postavení, které je mířeno proti všem zaměstnancům společnosti.¹⁴⁶

V úpravě obsažené v DrittelbG je členům dozorčí rady voleným zaměstnanci poskytována stejná ochrana jako podle právní úpravy obsažené v MitbestG v tom smyslu, že členové dozorčí rady nesmějí být rušeni nebo omezováni při výkonu své funkce v dozorčí radě a že nesmí být kvůli výkonu této funkce diskriminováni při výkonu svého zaměstnání nebo při profesním růstu.¹⁴⁷

3. Srovnání právních úprav kodeterminace

3.1. Srovnání toho, na které společnosti se povinná kodeterminace vztahuje

Úprava toho, na jaké společnosti se kodeterminace v jednotlivých státech vztahuje, je v jednotlivých státech rozdílná nejenom v prahových hodnotách počtu zaměstnanců, které společnost musí mít, aby se na ně vztahovala povinnost zavést kodeterminaci, ale i v tom, kdy a po jak dlouhou dobu tyto zaměstnance musí společnost mít, kdo je považován za zaměstnance a v jakém sektoru musí společnost podnikat, aby se na ní povinná kodeterminace vztahovala.

V Česku musí mít společnost více než 500 zaměstnanců, aby se na ní vztahovala povinnost zavést kodeterminaci, zatímco v Německu jsou dány tři prahové hodnoty počtu zaměstnanců.

¹⁴⁵ Velten, C. Inkompatibilität von Aufsichtsratsamt und Prokura. [online]. [cit. 2023-05-16] Dostupné z: <https://www.anwalt24.de/fachartikel/arbeit-und-betrieb/47008>

¹⁴⁶ Ascheid, R., Preis, U.; Schmidt, I., Kündigungsrecht. 6th ed. München: C.H.Beck, 2021, MitbestG § 26 Rn. 9, 10, ISBN 978-3-406-75687-0

¹⁴⁷ § 9 DrittelbG

V Německu tak společnost musí mít více než 2000 zaměstnanců, aby se na ni mohla vztahovat právní úprava obsažená v MitbestG, více než 1000 zaměstnanců, aby se na ní vztahovala právní úprava obsažená v MontanMitbestG a více než 500 zaměstnanců, aby se na ni vztahovala právní úprava obsažená v DrittelbG. Navíc aby se na společnost vztahovala právní úprava obsažená v MontanMitbestG, tak musí společnost podnikat v určitých oblastech. Další rozdíl mezi úpravami je ten, že podle německé právní úpravy jsou pro účely splnění prahových hodnot počtu zaměstnanců za zaměstnance řídící společnosti považováni i zaměstnanci ostatních řízených společností v koncernu, zatímco v české právní úpravě nic takového není. Podle české právní úpravy by se tak teoreticky šlo vyhnout povinnosti zavést kodeterminaci tím, že by se společnost rozdělila a snížila tak počet zaměstnanců každé z jednotlivých společností.

Rozdílné jsou v jednotlivých právních úpravách i definice toho, kdo je považován pro výše uvedené prahové hodnoty za zaměstnance společnosti. Lepším způsobem je určování toho, kdo je pro tyto účely považován za zaměstnance, dle mého názoru vyřešeno v české právní úpravě. Podle české právní úpravy je tak za zaměstnance společnosti pro tyto účely považován každý, kdo je se společností v pracovním poměru.

Definice zaměstnance pro tyto účely je složitější v německé právní úpravě. V německé právní úpravě jsou za zaměstnance považovány osoby podle § 5 odst. 1 Betriebsverfassungsgesetzes, přičemž v tomto ustanovení jsou zaměstnanci definováni tak, že jsou vyjmenované jednotlivé aktivity, které když osoby vykonávají pro společnost, tak jsou považovány za zaměstnance. Dále jsou pak v tomto ustanovení vyjmenovány výjimky, které když osoba splňuje, tak není považována za zaměstnance. Zaměstnancem podle tohoto ustanovení tak například je voják, ale není jím osoba, která pracuje z důvodu charitativních nebo náboženských. Dále je za zaměstnance pro účely kodeterminace pouze podle právní úpravy obsažené v MitbestG považován vedoucí zaměstnanec podle § 5 odst. 3 Betriebsverfassungsgesetzes. Definicí zaměstnance podle německé právní úpravy pro účely splnění prahových hodnot pro počet zaměstnanců zakládající povinnost zavést kodeterminaci je tak širší než podle české právní úpravy, protože jelikož jediné omezení pro to, aby byla osoba pro tyto účely považována za zaměstnance je, aby vykonávala v závislé činnosti určitý předmět práce, tak by podle německé právní úpravy byly za zaměstnance pro účely kodeterminace považovány i osoby pracující na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, které nejsou podle české právní úpravy počítány pro účely splnění prahových hodnot pro povinnou kodeterminaci.

Další důležité rozdíly jsou v právních úpravách v tom, že každá právní úprava má jinak definováno, k jakému okamžiku musí mít společnost výše uvedený počet zaměstnanců, aby se

na ni vztahovala úprava zákonů o kodeterminaci. Podle české právní úpravy tak musí mít společnost daný počet zaměstnanců k prvnímu dni účetního období, v kterém má volit člena dozorčí rady. Podle německé právní úpravy pak musí mít společnost daný počet zaměstnanců „obvykle“. Podle německé právní úpravy tedy není určen okamžik, ke kterému má mít společnost daný počet zaměstnanců a kdykoliv bude mít společnost obvykle daný počet zaměstnanců, tak se na ní vztáhne povinná kodeterminace podle daného zákona. Blíže k definici obvykle v čl. 2.2.2. této práce.

V české právní úpravě je tak poměrně jednoznačný okamžik, ke kterému musí mít společnost daný počet zaměstnanců, aby její zaměstnanci měli ze zákona právo volit členy dozorčí rady. V zákoně sice není explicitně upraveno, k jakému dni pak takto zvolený člen dozorčí rady nastupuje do své funkce v situaci, kdy funkce předchozího člena dozorčí rady zanikne až v průběhu účetního období, ve kterém vzniklo zaměstnancům právo volit člena dozorčí rady, ale v odborné literatuře panuje shoda na tom, že takto zvolený člen dozorčí rady nastoupí do funkce v den uvolnění pozice v dozorčí radě. I v Německu je tato problematika poměrně jednoznačně řešena v § 97 Aktiengesetz, kde jsou stanoveny konkrétní lhůty, do kdy musí složení volených orgánů společností odpovídat zákonným požadavkům.

3.2. Srovnání počtu členů volených orgánů volených zaměstnanci

Mezi jednotlivými právními úpravami je rozdílně stanoveno nejenom to, jaký je počet členů volených orgánů volených zaměstnanci a jak je tento počet vypočítán, ale i to, do jakých volených orgánů společnosti zaměstnanci volí členy. Zatímco podle české právní úpravy a podle úpravy obsažené v DrittelbG mají zaměstnanci právo pouze na zastoupení v dozorčí radě, tak podle právní úpravy obsažené v MontanMitbestG a v MitbestG mají zaměstnanci právo na zastoupení i v představenstvu společnosti.

V české právní úpravě a v úpravě obsažené v DrittelbG je pak počet členů dozorčí rady volených zaměstnanci určen poměrem z celkového počtu členů dozorčí rady. Konkrétně tak musí být podle těchto právních úprav nejméně 1/3 z členů dozorčí rady zvolená zaměstnanci společnosti. V obou právních úpravách také musí být celkový počet členů dozorčí rady dělitelný třemi. V české právní úpravě ale toto platí pouze v případě, že je volena pouze 1/3 členů dozorčí rady. Velký rozdíl mezi oběma právními úpravami spočívá v tom, že podle české právní úpravy je možné volně zvyšovat celkový počet členů dozorčí rady, takže podle české právní úpravy mohou zaměstnanci teoreticky volit do dozorčí rady neomezený počet členů, zatímco podle úpravy obsažené v Aktiengesetz je omezeno, kolik maximálně členů dozorčí rady může mít

společnost, takže maximální počet členů dozorčí rady volených zaměstnanci podle právní úpravy obsažené v DrittelbG je 7.

Podle právní úpravy obsažené v MontanMitbestG a v MitbestG je do dozorčí rady společnosti volen zaměstnanci konkrétní počet členů, přičemž počet členů dozorčí rady nejde měnit jinak, než jak je explicitně umožněno v zákoně. Podle úpravy obsažené v MontanMitbestG si mohou společnosti s určitým základním kapitálem určit, že budou zaměstnanci volit konkrétní vyšší počet členů dozorčí rady, ale úměrně s tímto zvýšením počtu členů dozorčí rady volených zaměstnanci bude zvýšen i celkový počet členů dozorčí rady a počet členů dozorčí rady volených zaměstnanci bude proto vždy odpovídat počtu členů dozorčí rady volených valnou hromadou. Podle právní úpravy obsažené v MitbestG pak má společnost určitý počet členů dozorčí rady volených zaměstnanci, který odpovídá počtu členů dozorčí rady volených valnou hromadou společnosti. Společnosti si mohou počet svých členů dozorčí rady zvednout na konkrétní počet umožněný v zákoně, ale společně s tím se opět vždy zvýší počet členů dozorčí rady volených valnou hromadou a zaměstnanci tak, že tyto dva počty členů jsou vždy totožné. Pokud má pak společnost vyšší než určitý počet zaměstnanců, tak se počet členů dozorčí rady zvyšuje a s ním se úměrně zvyšuje i počet členů dozorčí rady volených akcionáři a zaměstnanci.

3.3. Srovnání voleb členů dozorčí rady volených zaměstnanci

Podle české právní úpravy mohou být členové dozorčí rady volení zaměstnanci voleni buď přímo zaměstnanci nebo skrz volitele. V Německu jsou členové dozorčí rady volení zaměstnanci voleni přímo zaměstnanci podle právní úpravy obsažené v DrittelbG, můžou být voleni přímo nebo skrz volitele podle právní úpravy obsažené v MitbestG a jsou voleni členy zaměstnaneckých rad podle právní úpravy obsažené v MontanMitbestG. Podle právní úpravy obsažené v MitbestG mohou tedy zaměstnanci volit členy dozorčí rady stejnými způsoby jako podle české právní úpravy. Rozdílně je však upraveno, jak se rozhodne, který z těchto způsobů volby bude zvolen. Zatímco podle české právní úpravy se volí členové dozorčí rady volení zaměstnanci přímo zaměstnanci, pokud není ve volebním řádu určeno jinak, tak podle právní úpravy obsažené v MitbestG jsou členové dozorčí rady volení zaměstnanci voleni přímo zaměstnanci ve společnostech, které mají 8000 a méně zaměstnanců a skrz volitele ve společnostech, které mají více než 8000 zaměstnanců. Zaměstnanci se ale vždy mohou podle právní úpravy obsažené v MitbestG rozhodnout, jakým způsobem budou členové dozorčí rady volení zaměstnanci voleni.

Podle české právní úpravy volí členy dozorčí rady volené zaměstnanci všichni zaměstnanci, kteří jsou ke společnosti v pracovním poměru, a podle právní úpravy obsažené v MitbestG a v DrittelbG volí členy dozorčí rady volené zaměstnanci všichni zaměstnanci podle §5 odst. 1 Betriebsverfassungsgesetzes a podle právní úpravy obsažené v MitbestG mohou volit členy dozorčí rady volené zaměstnanci i zaměstnanci podle §5 odst. 3 Betriebsverfassungsgesetzes.¹⁴⁸ Česká právní úprava tak nechává členy dozorčí rady volené zaměstnanci volit osoby podle toho, jaký mají se společností uzavřený druh kontraktu, zatímco německá právní úprava opět složitě vyjmenovává, které druhy práce jsou brány za zaměstnání a které ne. Obecně jde říct, že podle německé právní úpravy může volit širší okruh osob než podle české právní úpravy, protože podle německé právní úpravy by měly právo volit členy dozorčí rady volené zaměstnanci i osoby, které jsou v Česku osoby pracující na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.¹⁴⁹ Podle právní úpravy obsažené v MontanMitbestG pak volí členy dozorčí rady volené zaměstnanci členové zaměstnaneckých rad, přičemž nic takového v české právní úpravě umožněno není. Podle německé právní úpravy se navíc může voleb zaměstnanci voleného člena dozorčí rady v řídicí společnosti účastnit i zaměstnanec řízené společnosti ze stejného koncernu.

Podle české právní úpravy může být členem dozorčí rady voleným zaměstnanci pouze osoba, která je zároveň v pracovním poměru ke společnosti. Podobně je vymezeno, kdo může být členem dozorčí rady voleným zaměstnanci, v právní úpravě obsažené v MontanMitbestG, kde část členů dozorčí rady volených zaměstnanci musí být zároveň zaměstnanci společnosti a pro část nejsou dány žádné speciální podmínky. Podle právní úpravy v DrittelbG může být členem dozorčí rady voleným zaměstnanci pouze osoba, která je zaměstnancem společnosti v případě, že zaměstnanci volí 1 nebo 2 členy dozorčí rady. Pokud zaměstnanci volí více členů dozorčí rady, tak musí pouze 2 být zaměstnanci společnosti a pro zbylé nejsou určeny žádné speciální požadavky. Podle právní úpravy obsažené v DrittelbG ale musí člen dozorčí rady, který musí být zároveň zaměstnanec ve společnosti nebo v jiné společnosti, jejíž zaměstnanci mohou v těchto volbách volit, pracovat ve společnosti alespoň po dobu jednoho roku, podle právní úpravy obsažené v MitbestG pak musí část členů dozorčí rady volených zaměstnanci splňovat stejné podmínky jako podle právní úpravy obsažené v DrittelbG a část nemá dané žádné speciální podmínky. Zajímavé tak je, že podle německé právní úpravy členové dozorčí rady volení zaměstnanci, kteří musí být zaměstnanci společnosti, musí být vždy ve společnosti

¹⁴⁸ Podrobnosti o definici zaměstnance jsou uvedeny v čl. 2.2.2. této práce

¹⁴⁹ K tomu blíže v čl. 3.1. této diplomové práce

zaměstnání alespoň po dobu jednoho roku, zatímco podle české právní úpravy musí být všichni členové dozorčí rady volení zaměstnanci zároveň v pracovním poměru ke společnosti, ale okruh zaměstnanců není a nesmí být zúžený na zaměstnance, kteří pracují ve společnosti po určitou dobu. Volitelem podle české právní úpravy mohou být opět všichni zaměstnanci v pracovním poměru ke společnosti.

Česká právní úprava se zabývá problematikou volitelů při nepřímé volbě velmi stručně a je v ní tak pouze uvedeno, že volitelem může být pouze zaměstnanec společnosti, který je k ní v pracovním poměru, že funkce volitele zaniká, když je na jeho místo zvolen jiný volitel, že při odstoupení zaniká funkce volitele až uplynutím dvou měsíců od doručení odstoupení společnosti a že volitel je volen ve volebních obvodech. Všechny ostatní podrobnosti jsou ponechány na úpravě volebním řádem. Podle právní úpravy obsažené v MitbestG mohou volit volitele stejné osoby, které mohou volit člena dozorčí rady voleného zaměstnanci. V tomto je tedy úprava totožná s českou právní úpravou. Na rozdíl od české právní úpravy ale podle právní úpravy obsažené v MitbestG mohou být za volitele zvoleni pouze ti zaměstnanci, kteří ve společnosti, nebo ve společnosti patřící do stejné skupiny, pracovali nejméně po dobu šesti měsíců. Rozdílně je také upraveno, jak se určí okruh zaměstnanců, kteří volitele volí, když podle právní úpravy obsažené v MitbestG je určeno, že volitelé se volí v provozovnách závodů, a navíc je v této právní úpravě i určeno, kolik má být voleno volitelů v závislosti na tom, kolik v dané provozovně pracuje zaměstnanců. Úprava obsažená v MitbestG obsahuje pravidlo, podle kterého musí být mezi voliteli poměrně reprezentováni zaměstnanci podle § 5 odst. 1 Betriebsverfassungsgesetz a vedoucí zaměstnanci podle § 5 odst. 3 Betriebsverfassungsgesetz, přičemž v českém právním řádu není nic takového obsaženo.

Podle české právní úpravy může kandidáty na člena dozorčí rady voleného zaměstnanci navrhnout představenstvo, odborová organizace, rada zaměstnanců nebo alespoň 10 % zaměstnanců v pracovním poměru ke společnosti. Podle právní úpravy obsažené v DrittelbG může kandidátní listinu, kterou jsou navrženi kandidáti na člena dozorčí rady voleného zaměstnanci, podat zaměstnanecká rada nebo 10 % nebo 100 zaměstnanců společnosti, podle právní úpravy obsažené v MitbestG takovou kandidátní listinu může podat 20 % nebo 100 nevedoucích zaměstnanců, vedoucí zaměstnanci usnesením nebo odborová organizace působící ve společnosti, podle právní úpravy obsažené v MontanMitbestG pak mohou kandidáty na členy dozorčí rady volené zaměstnanci navrhnout zaměstnanecké rady a centrální odborové organizace. Právní úpravy obou států tedy umožňují navrhnout kandidáty na členy dozorčí rady volené zaměstnanci podobným osobám, přičemž česká právní úprava umožňuje navrhnout tyto

kandidáty širšímu okruhu osob než jakákoliv právní úprava obsažená v jednom z uvedených německých zákonů.

Samotné volby jsou podle obou právních úprav všeobecné, rovné a tajné. Podle české právní úpravy je zvolen kandidát, který obdrží nejvíce hlasů. Podle právní úpravy obsažené v MitbestG platí, že pokud je podána pouze jedna kandidátní listina, tak se volí podle zásad většinového hlasování, jinak jsou členové dozorčí rady voleni zaměstnanci voleni podle právní úpravy obsažené v MitbestG podle zásad poměrného zastoupení. Podle právní úpravy obsažené v DrittelbG je člen dozorčí rady volený zaměstnanci volený podle zásad většinového hlasování.

V české i německé právní úpravě je možné odvolat člena dozorčí rady zvoleného zaměstnanci. Podle české i německé úpravy mohou podávat návrh na odvolání stejné osoby, které mohou navrhnout kandidáta na funkci člena dozorčí rady voleného zaměstnanci. Rozdílně je však upraveno, kolik nejméně zaměstnanců společnosti může podat návrh na odvolání člena dozorčí rady zvoleného zaměstnanci. Podle české právní úpravy může tento návrh podat 10 % zaměstnanců v pracovním poměru ke společnosti, podle právní úpravy obsažené v DrittelbG může tento návrh podat 20 % zaměstnanců společnosti s hlasovacím právem, podle právní úpravy obsažené v MitbestG může tento návrh podat 75 % nevedoucích zaměstnanců pro člena dozorčí rady voleného zaměstnanci, který byl nevedoucími zaměstnanci navržen a 75 % vedoucích zaměstnanců společnosti pro člena dozorčí rady voleného zaměstnanci, který byl vedoucími zaměstnanci navržen. Podle právní úpravy obsažené v MontanMitbestG zaměstnanci návrh na odvolání člena dozorčí rady zvoleného zaměstnanci podat nemohou, protože nemohou podat ani návrh na volbu člena dozorčí rady voleného zaměstnanci.

Podle české právní úpravy je pak k odvolání člena dozorčí rady třeba, aby pro něj hlasovalo 50 % všech zaměstnanců nebo v případě, že byl zvolen voliteli, 50 % hlasů všech volitelů, zatímco podle právní úpravy obsažené v MontanMitbestG je k jeho odvolání třeba, aby pro něj hlasovalo 75 % všech členů zaměstnanecké rady, kteří se zúčastnili volby o odvolání, podle právní úpravy obsažené v MitbestG je třeba, aby pro jeho odvolání hlasovalo 75 % hlasů zaměstnanců, kteří se volby účastnili, nebo v případě, že byl zvolen voliteli, musí pro jeho odvolání hlasovat 75 % hlasů volitelů, kteří se volby zúčastnili, podle právní úpravy obsažené v DrittelbG pak musí pro odvolání člena dozorčí rady zvoleného zaměstnanci hlasovat 75 % zaměstnanců společnosti s hlasovacím právem. V české právní úpravě je tedy pro odvolání zaměstnaneckého člena potřeba, aby pro něj hlasovalo menší procento hlasů, ale zase se počítá potřebná většina z celkového počtu zaměstnanců v pracovním poměru ke společnosti, zatímco podle německé právní úpravy je potřeba vyšší procento hlasů, ale toto procento je počítáno

pouze z odevzdaných hlasů. Celkově bych řekl, že získat potřebnou většinu bude lehčí podle německé právní úpravy, což je vyvažováno tím, že podle německé právní úpravy je třeba vyšší procento všech zaměstnanců k podání návrhu na odvolání člena dozorčí rady zvoleného zaměstnanci.

Podle české právní úpravy i německé právní úpravy je možné napadnout volbu člena dozorčí rady voleného zaměstnanci pro porušení pravidel při volbě. Podle české právní úpravy může volbu napadnout představenstvo, odborová organizace, rada zaměstnanců a likvidátor, tedy ti kteří mohli podat návrh na volbu člena dozorčí rady voleného zaměstnanci nebo alespoň 10 % zaměstnanců v pracovním poměru ke společnosti. Podle právní úpravy obsažené v MontanMitbestG může volbu člena dozorčí rady voleného zaměstnanci napadnout ústřední zaměstnanecká rada společnosti, ústřední zaměstnanecké rady jiné společnosti, jejíž zaměstnanci se účastní voleb, odborová organizace, která působí v některé ze společností, jejíž zaměstnanci se mohou účastnit voleb, člen dozorčí rady a statutární orgán společnosti, podle právní úpravy obsažené v MitbestG mohou volbu člena dozorčí rady voleného zaměstnanci společnosti napadnout alespoň 3 zaměstnanci společnosti, ústřední rada zaměstnanců společnosti, výbor generálního tajemníka nebo výbor mluvčího společnosti, ústřední rada jiné společnosti z koncernu, výbor generálního tajemníka jiné společnosti koncernu, odborová organizace působící v některé ze společností koncernu a statutární orgán společnosti a podle právní úpravy obsažené v DrittelbG mohou tento návrh podat minimálně tři zaměstnanci společnosti, zaměstnanecké rady společnosti a statutární orgán společnosti. Napadnout volbu člena dozorčí rady voleného zaměstnanci je tedy snazší podle německé právní úpravy, protože okruh osob, které mohou volbu napadnout je širší než těch, kteří mohou navrhnout kandidáta na člena dozorčí rady voleného zaměstnanci, zatímco podle české právní úpravy je tento okruh stejný.

3.4. Srovnání možnosti odklonu od norem upravujících kodeterminaci

Při srovnání české právní úpravy kodeterminace s úpravou německou je zřejmé, že česká právní úprava poskytuje společně podstatně větší volnost při modifikaci právní úpravy kodeterminace pro vlastní potřeby, než co umožňuje úprava německá. Toto je pravděpodobně způsobeno tím, že jelikož je celá česká právní úprava obsažena v z. o. k., tak spadá do oblasti soukromého práva, kde obecně platí zásada obsažená v § 1 odst. 2 zákona č. 89/2012 Sb., podle které je obecně možné se odklonit od zákonného ustanovení soukromého práva, pokud tomu nebrání nějaký z v ustanovení vyjmenovaných důvodů. Dle české právní úpravy je sice úprava

kodeterminace ve veřejném zájmu, což značně stěžuje odklon od zákonných norem, ale přesto zákonodárce vymežil společností značnou svobodu při úpravě zákonných pravidel.

Naopak německá právní úprava umožňuje odklon od zákonem stanovených pravidel pouze výjimečně. Toto pak ve spojení s ustanovením obsaženým v § 96 Aktiengesetz způsobuje, že německé společnosti mají velmi omezené možnosti úpravy zákonných ustanovení o kodeterminaci. Společnosti v Německu si tak například nemohou stanovit, že zaměstnanci mají právo volit členy dozorčí rady, když nesplňují alespoň podmínky podle právní úpravy obsažené v DrittelbG. Společnosti si nemohou ani rozhodnout, že se na ně bude vztahovat přísnější úprava kodeterminace, tedy například pokud splňují podmínky pro kodeterminaci podle DrittelbG, tak se nemohou rozhodnout, že se na ně bude vztahovat právní úprava pro kodeterminaci obsažená v MitbestG. Naproti tomu v české právní úpravě je explicitně umožněno to, že každá společnost může dobrovolně umožnit svým zaměstnancům volit členy dozorčí rady, přestože nesplňuje podmínky pro povinnou kodeterminaci.

V německé právní úpravě je pak sice umožněno, aby si některé společnosti modifikovaly zákonem stanovený počet členů dozorčí rady volených zaměstnanci, ale tato možnost je podmíněna výší základního kapitálu společnosti nebo počtem jejích zaměstnanců. Navíc i v případě, že společnost má dostatečný základní kapitál nebo počet zaměstnanců pro odklon od zákonem stanoveného počtu členů dozorčí rady volených zaměstnanci, může společnost pouze volit ze zákonem umožněných počtů členů dozorčí rady volených zaměstnanci, přičemž poměr členů dozorčí rady volených zaměstnanci vůči členům dozorčí rady volených valnou hromadou zůstává vždy stejný. Česká úprava je pak i v tomto ohledu k odklonům od zákona mnohem benevolentnější. Podle české právní úpravy si mohou společnosti, na které spadá povinnost zavést kodeterminaci, určit libovolný počet členů dozorčí rady a členů dozorčí rady volených zaměstnanci, přičemž pouze poměr členů dozorčí rady volených zaměstnanci k členům dozorčí rady volených akcionáři a k celkovému počtu členů dozorčí rady je limitován tak, že počet členů dozorčí rady volených zaměstnanci nikdy nesmí být menší než 1/3 všech členů dozorčí rady a nikdy vyšší než počet členů dozorčí rady volených valnou hromadou společnosti.

3.5. Srovnání práv a povinností zaměstnanci volených členů dozorčí rady

Podle obecných pravidel mají členové dozorčí rady větší pravomoci podle německé právní úpravy než podle české. Toto je způsobeno tím, že podle české právní úpravy i podle německé právní úpravy mají členové dozorčí rady pravomoc dohlížet na dokumentaci související s činností společnosti, ale podle německé právní úpravy mají navíc pravomoc volit členy

představenstva. Tímto je tak signifikantně zvýšen i vliv zaměstnanci volených členů do dozorčí rady podle německé úpravy oproti české právní úpravě.

Speciální práva členů dozorčí rady volených zaměstnanci pak navíc existují pouze v německé právní úpravě kodeterminace. V české právní úpravě nejsou nikde určena speciální práva či povinnosti členů dozorčí rady volených zaměstnanci, a proto mají členové dozorčí rady volení zaměstnanci stejná práva jako členové dozorčí rady volení akcionáři nebo jmenovaní na základě vysílacího práva.

V Německu mají členové dozorčí rady volení zaměstnanci podle právní úpravy obsažené v MontanMitbestG speciální postavení spočívajícím v tom, že nejméně 50 % členů dozorčí rady zvolených zaměstnanci musí hlasovat pro volbu neutrálního člena dozorčí rady a ředitele práce, aby ten byl zvolen. Podle právní úpravy obsažené v MitbestG mohou členové dozorčí rady volení zaměstnanci na rozdíl od ostatních členů dozorčí rady zastupovat společnost při podepisování dokumentů. Dále mají členové dozorčí rady volení zaměstnanci podle této právní úpravy speciální ochranu před diskriminací v souvislosti s výkonem jejich funkce. Podle právní úpravy obsažené v DrittelbG pak mají členové dozorčí rady volení zaměstnanci pouze speciální ochranu před diskriminací.

Členové dozorčí rady volení zaměstnanci mají podle německé právní úpravy signifikantně silnější postavení než podle české právní úpravy, protože podle německé právní úpravy mohou volit členy představenstva společnosti, a navíc mají speciální práva a ochrany.

4. Doporučení pro českou právní úpravu kodeterminace

Posledním cílem této práce bylo identifikovat v německé právní úpravě ustanovení kodeterminace, které by bylo prospěšné implementovat do české právní úpravy. Dle mého názoru by bylo prospěšné zavést do české právní úpravy kodeterminace německou právní úpravu toho, jak je rozhodováno o tom, zda budou členové dozorčí rady volení přímo zaměstnanci nebo skrz volitele, která je obsažena v MitbestG. Podle této právní úpravy jsou členové dozorčí rady volení přímo zaměstnanci ve společnostech, které mají méně než 8000 zaměstnanců a skrz volitele ve společnostech, které mají více než 8000 zaměstnanců, přičemž zaměstnanci se mohou vždy rozhodnout, že se bude volit jimi preferovaným způsobem. Toto je dle mého názoru lepší řešení než to, že o způsobu volby rozhoduje představenstvo společnosti, jak je tato problematika řešena v české právní úpravě, protože ze samotné podstaty kodeterminace plyne, že o způsobu volby by měli rozhodovat spíše zaměstnanci společnosti než její představenstvo. Primárním cílem kodeterminace je totiž dát zaměstnancům vliv na

řízení společnosti, a proto nedává smysl, aby tak důležité rozhodnutí, jakým způsob volby člena dozorčí rady voleného zaměstnanci bezpochyby je, bylo ponecháno v pravomoci představenstva společnosti, a ne jejích zaměstnanců.

Dále by se dle mého názoru měla česká právní úprava kodeterminace inspirovat u právní úpravy pasivního volebního práva při volbě člena dozorčí rady voleného zaměstnance obsažené v DrittelbG a v MitbestG. Podle právní úpravy obsažené v DrittelbG a v MitbestG může být osoba zvolena členem dozorčí rady voleným zaměstnanci, který musí být zároveň zaměstnán ve společnosti, pokud je zaměstnancem společnosti již nějakou dobu. V české právní úpravě pak může být členem dozorčí rady voleným zaměstnanci každý zaměstnanec, který je v pracovním poměru ke společnosti, přičemž nelze zúžit počet osob s pasivním volebním právem tak, aby mohli být voleni pouze zaměstnanci v pracovním poměru ke společnosti, kteří jsou v pracovním poměru již nějakou dobu. Toto je dle mého názoru chyba, protože tímto není žádným způsobem posílen vliv zaměstnanců na řízení společnosti, a naopak je vystavuje riziku, že za člena dozorčí rady voleného zaměstnanci bude zvolena osoba, která se nebude orientovat v záležitostech dané společnosti. Podle mého názoru by ale nemělo být do české právní úpravy kodeterminace zavedeno pravidlo, podle kterého musí člen dozorčí rady volený zaměstnanci být v pracovním poměru ke společnosti po určitou dobu, jak je toto upraveno v úpravě obsažené v DrittelbG a v MitbestG, ale měla by se společností nebo zaměstnancům společnosti dát možnost si takto podmínky pro získání pasivního volebního práva upravit.

Závěr

Prvním cílem této práce bylo analyzovat právní úpravy kodeterminace v České republice a v Německu. Konkrétně bylo cílem této práce odpovědět na to, jak je ve výše uvedených právních úpravách řešeno to, na jaké společnosti se úprava kodeterminace vztahuje, kolik členů volených orgánů společnosti volí zaměstnanci, jak je upraven volební proces členů volených orgánů společnosti volených zaměstnanci, jak je možné se odklonit od ustanovení, která upravují kodeterminaci, a jaká speciální práva mají ve volených orgánech společnosti členové volení zaměstnanci.

Na všechny výše uvedené otázky se mi podařilo v této práci odpovědět. Kdybych měl zhodnotit jednoznačnost úprav, tak musím konstatovat, že přes časté výtky, kterých se české právní úpravě v jednotlivých odborných textech dostává, je dle mého názoru česká právní úprava relativně přesně formulovaná a poměrně jednoznačně řeší většinu otázek, které při implementaci kodeterminace nastávají. Toto je způsobeno hlavně rychlou a přesnou odezvou zákonodárce,

který zákonem č. 33/2020 Sb. vyřešil řadu výkladových nejasností a problémů, které úprava kodeterminace v českém právním řádu před touto novelou obsahovala. Česká právní úprava sice i po této novele obsahuje řadu výkladových nejasností, ale dle mého názoru byla většina z nich uspokojivě vyřešena výkladem ze strany odborné veřejnosti, která se většinou shoduje na řešení jednotlivých výkladových nejasností.

Stejná věc nemůže být dle mého názoru řečena o německé právní úpravě. Německá právní úprava je komplikovaná nejenom z důvodu jejího stáří a rozložení do řady zákonů, ale hlavně z důvodu nejednoznačných definic a pokusu o přehnaně specifickou úpravu, která by poskytovala určité zastoupení různým skupinám zaměstnanců. Toto je velice patrné například při v této práci rozebíraném výkladu pojmu „obvykle“, který je klíčový pro řešení toho, na které společnosti se úprava kodeterminace vztahuje. Přestože tento pojem je obsažen ve všech zákonem upravujícím kodeterminaci a jeho výklad je klíčový, tak se německá odborná veřejnost neshoduje na tom, jak má být tento pojem vykládán. Další ukázkou nesystematičnosti německé právní úpravy kodeterminace je, že v různých zákonech je bez jasného důvodu používána jiná definice pojmu „zaměstnanec“, kde například v úpravě obsažené v MitbestG je za zaměstnance považován i vedoucí zaměstnanec, zatímco podle úpravy obsažené v DrittelbG definice pojmu „zaměstnanec“ nezahrnuje vedoucí zaměstnance a v úpravě obsažené v MontanMitbestG pak není pojem „zaměstnanec“ vysvětlen vůbec a musel být dovozen úvahou odborné veřejnosti.

Druhým cílem této práce bylo srovnat mezi sebou českou a německou právní úpravu kodeterminace s ohledem na položené otázky. Obě dvě právní úpravy kodeterminace jsou velmi odlišné, což je zřejmé již z toho, že zatímco česká právní úprava neobsahuje žádný zákon, který se speciálně věnuje problematice kodeterminace a celá tato úprava je obsažena v pouhých dvou ustanovení z. o. k., tak německá právní úprava kodeterminace je obsažena v několika separátních zákonech.

Vysoký počet zákonů upravujících kodeterminaci v Německu způsobil, že v německé právní úpravě se na společnost vztahují různé právní úpravy kodeterminace podle toho, kolik zaměstnanců má a v jakém oboru podniká. Naproti tomu v české právní úpravě existuje pouze jedna úprava povinné kodeterminace, a proto je také určen pouze jeden počet zaměstnanců, který když společnost splní, tak se na ní vztahuje povinnost zavést kodeterminaci.

Podmínky pro to, aby se na společnost vztahovala povinná kodeterminace jsou v německé i české právní úpravě podobné, ale v německé právní úpravě nastupují se zvyšujícím se počtem

zaměstnanců a ve specifických oborech právní úpravy, které zakládají silnější vliv zaměstnanců na fungování společnosti. V německé právní úpravě mají společnosti obecně vyšší počet členů volených orgánů volených zaměstnanci, když podle nejmírnější německé právní úpravy musejí mít společnosti stejný počet členů dozorčí rady volených zaměstnanci jako společnosti podle jediné české právní úpravy kodeterminace. V Německu ale existují právní úpravy, podle kterých mají společnosti povinnost nechat zaměstnance volit vyšší počet členů dozorčí rady. Volební systém členů dozorčí rady volených zaměstnanci je v Německu podstatně složitější než v Česku, když české právo nechává podrobnosti průběhu voleb na úpravě společností, zatímco německé právo se snaží upravit každou podrobnost. České právo obecně dává společnostem podstatně větší volnost při úpravě kodeterminace v souladu s vlastními potřebami, když česká právní úprava nechává společnosti, aby si zavedly kodeterminaci dobrovolně a pouze vymezuje mantinely pro možné počty členů dozorčí rady volených zaměstnanci, zatímco německé právo kogentně upravuje, v jakých společnostech musí existovat kodeterminace s tím, že ostatní společnosti nemůžou mít ani dobrovolnou kodeterminaci a obecně dává společnostem jenom málo příležitostí se odklonit od zákonných ustanovení o kodeterminaci. Podle německého práva mají členové dozorčí rady volení zaměstnanci větší práva než členové dozorčí rady podle českého práva, když podle německé právní úpravy mají členové dozorčí rady právo dohlížet na aktivity společnosti a volit členy představenstva společnosti, zatímco podle české právní úpravy členové dozorčí rady pouze dohlíží na aktivity společnosti. Členové dozorčí rady volení zaměstnanci navíc mají podle německé právní úpravy speciální ochranu proti diskriminaci, zatímco v české právní úpravě nemají členové dozorčí rady volení zaměstnanci žádná zvláštní práva.

Posledním cílem této práce bylo identifikovat v německé právní úpravě ustanovení kodeterminace, které by bylo prospěšné implementovat do české právní úpravy. Přestože je podle mého názoru česká právní úprava kodeterminace obecně kvalitnější než německá právní úprava kodeterminace, tak by dle mého názoru prospělo zavést do české právní úpravy to, že zaměstnanci, a ne představenstvo, určují, jestli je člen dozorčí rady volený přímo zaměstnanci nebo skrz volitele a to, že by společnosti nebo zaměstnanci mohli omezit pasivní volební právo pouze na osoby, které již pracují ve společnosti po určitou dobu.

Seznam Zkratek

z. o. k.	Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích
MontanMitbestG	Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie
MitbestG	Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer
DrittelbG	Gesetz über die Drittelbeteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat

Seznam literatury:

A. Cizojazyčné monografie a odborné články

Ascheid, R., Preis, U., Schmidt, I., a kol. Kündigungsrecht. 6th ed. München: C.H.Beck, 2021, ISBN 978-3-406-75687-0

Dukert, M. J. The Labor Director in Germany. Labor Law Journal 8 Lab L. J., 2017, č. 2, s. 332–333

Goethe, W. a kol. Münchener Kommentar zum Aktiengesetz: AktG, : §§ 76-117, MitbestG, DrittelbG 6. vyd. 2023 C. H. Beck ISBN 978-3-406-77212-2

Habersack, M., Hensler, M. Mitbestimmungsrecht: Kommentierung des MitbestG, des DrittelbG, des SEBG und des MgVG. 4. vydání München: C.H.Beck, 2018., ISBN 978-3-406-71934-9

Mertens H. J. & Schanze E., The German Codetermination Act of 1976, 2 J.COMP. CORP. L. & Sec. REG. 75 (1979) s. 78 - 80

Hayden, G. M. and Bodie, M. T. Codetermination in Theory and Practice. Southern Methodist University Law Review 2021, vol. 73, s. 321-357

Koch, H. Aktiengesetz (AktG), Kommentar 17. vydání. C.H. Beck, 2023., ISBN 978-3-406-79753-8

McGaughey, E., The Codetermination Bargains: The History of German Corporate and Labour Law s. 19. London: London School of Economics and Political Science, Law Department, 2015. LSE Law, Society and Economy Working Papers 10/2015. s. 19–24

Gruson, M., Meilicke, W. The New Co-Determination Law in Germany, 32 Bus. LAW. 571 (1977) s. 574–582

Oetker, H., Kiel H., Rolfs, Ch. a kol. Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht. 23rd ed. C.H. Beck, 2022, ISBN 978 3 406 77038 8

Schneiderei, P., M., Codetermination in West Germany, 51 OR. L. REV. 214 (1951) s. 214–215

Rhona F., Co-Determination at Management Level: Germany and the Netherlands, 14 TILBURG L. REV. 145 (2007) s. 149–153

McPherson, W., H., Codetermination: Germany's Move toward a New Economy, ILR Review , Oct., 1951, Vol. 5, No. 1 (Oct., 1951), s.21

B. Česká monografie a odborné články

Dědič, J., Šuk, P. Nad novelou zákona o obchodních korporacích (aneb sporné otázky nové úpravy zaměstnanecké participace). *Obchodněprávní revue*, 2017, č. 4, s. 99-102

Dvořák T. Participace zaměstnanců některých dualistických akciových společností po 1.1.2021, *Obchodní právo*, 2020, s. 3. Roč. 29, č. 9, s. 2-8

Havel, B., Pihera, V. Česká úprava kodeterminace v evropském kontextu corporate governance. *Obchodněprávní revue*, 2021, č. 1, s. 10

Lasák, J., Dědič, J., Pokorná, J., Čáp, Z. a kol. Zákon o obchodních korporacích Komentář. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2021, s. 1962-1990, ISBN 978-80-7598-881-2

Pircht, J., Tomšej, J. (eds.) *Zaměstnanecké participativní modely*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019, s. 111 ISBN 978-80-7598-589-7

Pokorná, J., Kovařík, Z., Čáp, Z. a kol. Obchodní zákoník. Komentář. I. Díl. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2009, s. 965, ISBN 978-80-7357-491-8

Štenglová, I., Havel, B., Cileček, F., Kuhn, P., Šuk, P. Zákon o obchodních korporacích. Komentář 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, s. 954, ISBN 978-80-7400-799-6

Štenglová, I., Plíva, S., Tomsa, M. a kol. Obchodní zákoník. Komentář. 13. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010., s. 740, ISBN 978-80-7400-354-7

Tomášek, P., Strengthening the position of members of a supervisory board elected by employees – co-determination in the light of legal and extra-legal reality. the lawyer quarterly, vol. 12 (2022), 4. s. 388

TOMÁŠEK, Petr. Obnovení povinné kodeterminace – návrat nejistoty. *Obchodněprávní revue*, 2017, č. 2, s. 39

C. Internetové zdroje

Rebecca. Co-determination in Germany - A beginner's guide. Düsseldorf: Arbeitspapier, [online]. [cit. 2023-05-16] Dostupné z: https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=8275

Sedláček J., Smluvní volnost a její meze ve stanovách českých akciových společností [online]. [cit. 2023-05-16]., Dostupné z <https://www.pravni prostor.cz/clanky/obchodni-pravo/smluvni-volnost-a-jeji-meze-ve-stanovach-ceskych-akciovych-spolecnosti>

Velten, C., Inkompatibilität von Aufsichtsratsamt und Prokura. *anwalt24.de* [online]. [cit. 2023-05-16]., Dostupné z: <https://www.anwalt24.de/fachartikel/arbeit-und-betrieb/47008>

D. Seznam Judikatury

Nález ústavního soudu Pl. ÚS 33/97 ze dne 17. prosince 1997

Rozhodnutí nejvyššího soudu 31 ICdo 36/2020 ze dne 10. 6. 2020

E. Seznam právních předpisů

Aktiengesetz

Betriebsverfassungsgesetz

Gesetz über die Drittelbeteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat

Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer

Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb.

Zákon č. 33/2020 Sb.

Zákon č. 370/2000 Sb.

Zákon č. 370/2000 Sb., ve znění účinném do 31. 12. 2000

Zákon č. 458/2016 Sb.

Zákon č. 501/2001 Sb.

Zákon č. 90/2012 Sb.

F. Ostatní zdroje

Důvodová zpráva k zákonu č. 90/2012 Sb.

Důvodová zpráva k zákonu č. 33/2020 Sb.

Název práce v českém jazyce

Zastoupení zaměstnanců ve volených orgánech akciové společnosti – komparativní pohled

Abstrakt

Tato diplomová práce analyzuje právní úpravu zastoupení zaměstnanců ve volených orgánech akciových společností v Německu a v České republice a poté je spolu srovnává.

V první části této diplomové práce je stručně popsán historický vývoj právní úpravy kodeterminace v České republice a následně je analyzováno, jak je v české právní úpravě upraveno to: na jaké společnosti se právní úprava kodeterminace vztahuje, kolik členů volených orgánů společnosti volí zaměstnanci, jak je upraven volební proces členů volených orgánů společnosti volených zaměstnanci, jak je možné se odklonit od ustanovení, která upravují kodeterminaci a jaká speciální práva mají ve volených orgánech společnosti členové volení zaměstnanci.

V druhé části této diplomové práce je pak stručně popsán historický vývoj právní úpravy kodeterminace v Německu a poté je analyzováno, jak je popsána problematika upravena v německé právní úpravě.

Ve třetí části této diplomové práce je komparováno, jaké jsou rozdíly toho, jak výše uvedenou problematiku upravuje česká a německá právní úprava, přičemž je zjištěno, že německá právní úprava kodeterminace je obsažena ve více zákonech a obsahuje proto více různých podmínek, které musí společnosti splňovat, aby se na ně vztáhla právní úprava povinné kodeterminace obsažená v konkrétním zákoně, zatímco česká právní úprava kodeterminace je obsažena pouze v jednom zákoně a obsahuje proto pouze jednu podmínku, kterou musí společnosti splňovat, aby se na ně vztáhla právní úprava povinné kodeterminace, dále v německé právní úpravě zaměstnanci obecně volí vyšší počet členů volených orgánů společností, volební proces členů volených orgánů společností volených zaměstnanci je v německé právní úpravě podstatně složitější než v právní úpravě české, možnost odklonu od zákonných ustanovení upravujících kodeterminaci je v německé právní úpravě nižší než v české a členové volených orgánů společností volení zaměstnanci mají v německé právní úpravě obecně vyšší pravomoci než v české právní úpravě.

Čtvrtá část této diplomové práce pak obsahuje doporučení pro českou právní úpravu kodeterminace, která byla extrahována z německé právní úpravy kodeterminace.

Klíčová slova

Kodeterminace, členové dozorčí rady volení zaměstnanci, akciová společnost

Název práce v anglickém jazyce

Employee representation in the elected bodies of a public limited company - a comparative perspective

Abstract

This thesis analyses the legal regulation of employee representation in elected bodies of public limited companies in the Germany and in the Czech Republic and then compares them.

The first part of this thesis briefly describes the historical development of the legal regulation of codetermination in the Czech Republic and then analyses to which companies the regulation of codetermination applies, how many members of the elected bodies of the company are elected by employees, how the election process of members of the elected bodies of the company elected by employees is regulated, how it is possible to deviate from the provisions that regulate codetermination and what special rights the members elected by employees have in the elected bodies of the company.

In the second part of this thesis, the historical development of the legal regulation of codetermination in Germany is briefly described and then it is analysed how the described issue is regulated in German law.

The third part of this thesis compares the differences in the way the above mentioned issues are regulated by the Czech and German legislation, finding that the German legislation on codetermination is contained in several laws and therefore contains several different conditions that companies must meet in order to be subject to the mandatory codetermination legislation contained in a specific law, while the Czech legislation on codetermination is contained in only one law and therefore contains only one condition that companies must meet, to be subject to the mandatory codetermination legislation, in German law employees generally elect a higher number of members of the elected bodies of companies, the election process for members of the elected bodies of companies elected by employees is considerably more complex in German law than in Czech law, the possibility to derogate from the statutory provisions governing codetermination is lower in German law than in Czech law, and members of the elected bodies of companies elected by employees generally have greater powers in German law than in Czech law.

The fourth part of this thesis contains recommendations for the Czech legal regulation of codetermination, which were extracted from the German legal regulation of codetermination.

Key Words

Codetermination, members of the Supervisory Board elected by employees, public limited company.