



ETUI-REHS

**Zastoupení zaměstnanců v řídicích orgánech
společností
v deseti nových členských státech EU -
stručné zprávy z jednotlivých zemí**

sestavili

Michael Stollt a Norbert Kluge



Tato publikace vznikla za podpory Evropské komise v rámci projektu PRESENS.



Tato publikace vznikla v rámci projektu PRESENS –

Vyhledky na zastoupení zaměstnanců v řídicích orgánech společností podle Statutu evropské společnosti v nových členských zemích EU

www.seeurope-network.org/homepages/seeurope/presens.html

© Agentura pro sociální rozvoj (SDA, nezisková organizace) a Evropský odborový institut pro výzkum, vzdělávání, zdraví a bezpečnost (ETUI-REHS), Brusel 2006

PŘEDMLUVA

Tyto stručné zprávy z jednotlivých zemí vycházejí z velké míry ze zpráv vypracovaných odborníky, kteří se zúčastnili projektu PRESENS – *Vyhlídky na zastoupení zaměstnanců v řídicích orgánech společností podle Statutu evropské společnosti v nových členských státech EU*.*

Zastoupení zaměstnanců v nejvyšších orgánech společností je běžné nejen v mnoha z původních zemí EU-15, ale rovněž ve většině nových členských zemí. Právo jmenovat zástupce za členy představenstva nebo dozorčí rady existuje – ve větší či menší míře – v 18 z 25 členských států EU a v Norsku. Z deseti zemí, které do EU přistoupily v roce 2004, znají zastoupení zaměstnanců v představenstvu nebo dozorčí radě v šesti zemích. V České republice, Maďarsku, Slovenské republice a ve Slovinsku je toto právo rozšířeno v tak, že se s ním setkáváme u soukromých i státních společností, kdežto na Maltě a v Polsku se zkušenosti se zastoupením v radě omezují na státní nebo privatizované společnosti. Pouze Kypr, Estonsko, Lotyšsko a Litva nemají (téměř) žádné zkušenosti s touto formou zastoupení pracovníků.

Prostřednictvím svých zástupců v představenstvu nebo dozorčí radě společnosti mohou zaměstnanci získávat včasný přístup k informacím a vliv tam, kde se přijímají nebo potvrzují strategická rozhodnutí. Zastoupení v představenstvu nebo dozorčí radě může proto představovat další způsob, jak zajistit respektování zájmů zaměstnanců, například v procesu restrukturalizace.

Se Statutem evropské společnosti (SE), který vstoupil v platnost v říjnu 2004 a umožnil společnostem zvolit si formu nadnárodní společnosti, se právo podílet se na řízení společnosti účastí v představenstvu nebo dozorčí radě stalo nedílnou součástí vyjednávání mezi managementem a zástupci zaměstnanců z různých členských zemí o tom, jak se zaměstnanci mají podílet na rozhodování společnosti.

Na svém 10. kongresu (26. –29. 5. 2003) v Praze se Evropská konfederace odborových svazů (ETUC) zavázala vytvořit společnou strategii pro zavedení účasti zaměstnanců na řízení společností v Evropské společnosti (SE) v praxi a zajistit evropské pověřování zástupců zaměstnanců v orgánech SE. Projekt PRESENS byl důležitým krokem tímto směrem. Důležitá část projektu se věnovala vytvoření platformy pro výměnu zkušeností mezi lidmi z praxe, představiteli odborových organizací a odborníky ze „starých“ i „nových“ členských zemí a zahájení procesu vzájemného učení.

Michael Stollt

Agentura pro sociální rozvoj

Norbert Kluge

Evropský odborový institut (ETUI-REHS)

Brusel, leden 2006

* Plné verze zpráv jednotlivých zemí se můžete stáhnout ze stránky SEEurope: <http://www.seeurope-network.org/homepages/seeurope/presens/publications.html>

KYPR

Kyperská národní úprava řízení obchodních společností ukládá společnostem, které fungují v systému jednostupňového řízení, vytvoření administrativního orgánu (rady), v níž se spojují řídicí i dozorčí funkce.

Na Kypru neexistují právní pravidla upravující zastoupení zaměstnanců v řídicích orgánech společnosti. Formální právo na účast zaměstnanců v řídicích orgánech firmy neexistuje ani v zákonech upravujících řízení podniků, ani v zákonech týkajících se zaměstnaneckých vztahů, a proto není povinná v soukromém ani státním sektoru.

Ve státních a polostátních podnicích může vláda přidělit pozice v administrativní radě vrcholným představitelům odborů, především z konfederací. Tato praxe však není zakotvena v zákoně; jde spíše o tradici v řízení veřejných podniků. Proto také poté, co jsou tito představitelé jmenováni do funkce, jednají velmi často jako nezávislé osoby. V současné době jediná možnost, kdy zaměstnanci nebo jejich zástupci mohou jmenovat člena představenstva společnosti, existuje v polovládním sektoru, a to v Úřadě pro rozvoj lidských zdrojů (Arxi Anaptyxis Anthropinou Dynamikou), který se zabývá financováním rekvalifikací a činnosti v oblasti lidských zdrojů.

I když na Kypru neexistuje tradice účasti zaměstnanců v řídicích orgánech společností, existuje tu tradice sociálního dialogu a dobrovolné tripartitní spolupráce. V tomto širším kontextu můžeme říci, že na Kypru se zaměstnanci podílejí na řízení společností, a to hlavně formou kolektivního vyjednávání a účasti zástupců zaměstnanců v tripartitních orgánech a komisích. Na pracovišti existuje v Kypru jen jedna forma zastoupení zájmů pracovníků, a to v rámci odborové organizace. Kypr je v rámci EU jedním ze států s nejvyšší účastí zaměstnanců v odborech: sdružuje se v nich přibližně 70 % všech zaměstnanců.

ČESKÁ REPUBLIKA

Česká právní úprava podnikové správy vychází do velké míry z německo-rakouského modelu dvoustupňového systému, v němž se na procesu rozhodování podílí představenstvo a zvláštní dozorčí rada. Zaměstnanci jsou oprávněni vysílat své zástupce do dozorčí rady ve státních i soukromých společnostech.

V **soukromém sektoru** v akciových společnostech s více než 50 zaměstnanci volí jednu třetinu dozorčí rady zaměstnanci. Teoreticky mohou stanovy společnosti stanovit i vyšší počet (až do 50 %) anebo umožňovat zastoupení zaměstnanců v dozorčí radě i u firem s méně než 50 zaměstnanci.

Dozorčí rada dohlíží na činnost představenstva a na činnost společnosti obecně. Její členové jsou oprávněni nahlížet do veškerých dokladů a záznamů týkajících se činnosti společnosti, kontrolovat účetnictví a rozvahu. Pokud to vyžadují zájmy společnosti, je dozorčí rada oprávněna svolat valnou hromadu a předkládat jí opatření, která navrhuje. Souhlas dozorčí rady je požadován při nabývání nebo převádění majetku překračujícího jednu třetinu jmění společnosti. Pravomoci dozorčí rady mohou dále rozšiřovat stanovy: mohou například stanovit, že dozorčí rada volí a odvolává členy představenstva.

Členy dozorčí rady za zaměstnance volí přímo zaměstnanci. Kandidáty mohou být zaměstnanci nebo členové odborové organizace působící ve firmě, kteří nemusejí být nezbytně zaměstnanci společnosti. Kandidáty na členství v dozorčí radě (nebo na odvolání z rady) mohou navrhnout odbory, zaměstnanecké rady (pokud existují) nebo nejméně 10 % zaměstnanců. Kandidáty může navrhnout i představenstvo.

Ve **státních podnicích** je zastoupení zaměstnanců v dozorčí radě povinné bez ohledu na počet zaměstnanců podniku. Orgány státních podniků tvoří ředitel odpovědný za řízení každodenních záležitostí společnosti a dozorčí rada, která dohlíží na rozhodnutí ředitele a na podnikatelskou činnost. Podobně jako v soukromém sektoru mají zaměstnanci právo jmenovat jednu třetinu členů dozorčí rady.

Ve státních podnicích stanoví pravidla volby zaměstnavatel po dohodě s místní odborovou organizací. Členy rady volenými zaměstnanci se mohou stát pouze zaměstnanci.

Bez ohledu na oblast činnosti mají členové rady volení zaměstnanci stejná práva a povinnosti jako ostatní členové volení valnou hromadou (v akciových společnostech) nebo jmenovaní státem (ve státních podnicích).

Neexistuje formální vztah mezi členy dozorčí rady volenými zaměstnanci a odborovou organizací v podniku nebo zaměstnaneckou radou. Spojení vzniká v případech, kdy zaměstnanec zvolený do dozorčí rady je rovněž odborovým funkcionářem.

V **bankovním sektoru** existuje zvláštní právo na zastoupení zaměstnanců v řízení společnosti. Kromě povinného třetinového zastoupení v dozorčí radě stanoví Zákon o bankách, že zaměstnanci musejí být zastoupeni i v představenstvu.

Do roku 2001 **zastoupení zaměstnanců v České republice** fungovalo výhradně prostřednictvím odborové organizace, pokud v podniku existovala. Nová legislativa zavedla smíšený systém, který umožňuje založení zaměstnaneckých rad ve firmách, v nichž neexistují odbory. Pokud jsou však odbory později založeny, zaměstnanecká rada musí být rozpuštěna. Zdá se, že toto pravidlo přispělo k situaci, kdy se zakládá pouze malý počet zaměstnaneckých rad. Stávající zástupci zaměstnanců musejí být informováni a konzultováni o mnoha otázkách. Pouze odbory však mohou uzavírat kolektivní smlouvy, což je obzvlášť důležité, neboť v České republice kolektivní vyjednávání probíhá především na úrovni podniků.

ESTONSKO

V Estonsku musejí mít veřejné akciové společnosti představenstvo i dozorčí radu. Všechny veřejné akciové společnosti proto mají dvoustupňovou řídicí strukturu. V soukromých akciových společnostech se dozorčí rada povinně ustavuje, pokud akciový kapitál společnosti přesahuje 400 000 EEK (cca 25 000 EUR) a představenstvo má méně než tři členy nebo pokud to předepisují stanovy společnosti.

Estonské zákony nedávají zaměstnancům právo volit nebo jmenovat členy představenstva ani dozorčí rady. I když je to teoreticky možné, v praxi se zatím žádné odbory a zaměstnavatelé nedohodli řešit tuto otázku v kolektivní smlouvě. Sociální partneři na národní úrovni mají na tuto otázku různé názory: zatímco organizace zaměstnavatelů ETTK má za to, že přítomnost zaměstnanců v dozorčí radě by byla pouze na překážku jejímu hladkému fungování, Konfederace estonských odborových svazů (EAKL) upřednostňuje účast zaměstnanců v radě. Vzhledem ke svému závěru, že stávající povinná informovanost a konzultační procesy v praxi příliš nefungují, EAKL tvrdí, že by toto právo pomohlo zajistit, aby zaměstnanci věděli o rozhodnutích, která ovlivňují jejich zájmy (například hromadné propouštění, převod podniku a podobně). I když diskuse o zastoupení zaměstnanců v radě v současné době stojí na místě, mohly by se zase pohnout kupředu s plánovanou reformou kolektivních pracovněprávních vztahů v Estonsku.

Estonsko má jediný systém zastoupení zaměstnanců na pracovišti, a to odbory. V praxi jsou kolektivní pracovněprávní vztahy nejvíce rozvíjeny na úrovni podniků a počet kolektivních smluv na národní nebo odvětvové úrovni je zanedbatelný. Na úrovni podniků se zaměstnanci podílejí na pracovněprávních vztazích prostřednictvím mluvčího odborářů, který je obvykle volen v podnicích, kde existují odbory. Estonský Zákon o odborech (2000) obsahuje ustanovení o způsobech informování a konzultací k mnoha otázkám. Povinnost informovat zaměstnance a konzultovat s nimi určité problémy tedy platí jen tam, kde existuje odborová organizace. Pověst odborových organizací však stále trpí díky jejich úzkému napojení na Komunistickou stranu v dobách Sovětského svazu, takže členů odborů stále není mnoho. Právo na informace a konzultace má tedy zaručen pouze malý okruh pracovníků. Kromě toho informování a konzultace se zaměstnanci je relativně novou oblastí pracovněprávních vztahů v Estonsku a od odborů i zaměstnavatelů vyžaduje další vědomosti a dovednosti. Proto informování a konzultace ještě nejsou příliš funkční ani obvyklé.

MAĎARSKO

MaĎarská právní úprava obchodních společností je z velké míry inspirována německým modelem a pro domácí podniky je tudíž povinnou organizační strukturou dvoustupňový model řízení. Dozorčí radu povinně zřizují všechny akciové společnosti a společnosti s ručením omezeným od určité velikosti, a to bez ohledu na to, zda působí v soukromém nebo státním vlastnictví.

Práva dozorčí rady jsou však v MaĎarsku značně okleštěná. Může dohlížet na činnost představenstva a působit jako orgán zastupující akcionáře, avšak neschází se příliš často. Závisí na shromáždění akcionářů, zda rozšíří pravomoci dozorčí rady. Obvyklé povinnosti dozorčí rady se omezují na jednu nebo dvě schůzky ročně, na nichž se schvalují důležité zprávy, které jsou na programu schůze akcionářů (včetně výroční zprávy), a podnikatelské plány, a na výkon určité kontroly nad organizací tím, že vyžaduje informace nebo nahlíží do záznamů a dokumentů společnosti a kontroluje je. K hlavním právům dozorčí rady náleží svolat schůzi akcionářů, pokud má za to, že představenstvo svými kroky porušuje zákon, stanovy společnosti či rozhodnutí valné hromady anebo že poškozuje zájmy společnosti nebo akcionářů.

Ve společnostech s nejméně 200 zaměstnanci na plný úvazek musí být dozorčí rada z jedné třetiny složena ze zástupců zaměstnanců. Toto zastoupení zaměstnanců v radě je povinné ve **státních i soukromých společnostech**, bez ohledu na to, zda je firma akciovou společností nebo společností s ručením omezeným. Zástupce zaměstnanců jmenuje zaměstnanecká rada společnosti nebo ústřední zaměstnanecká rada, ale před nominací je zaměstnanecká rada povinna „vyslechnout si názor“ odborové organizace ve společnosti. Schůze akcionářů je povinna jmenovat osobu navrženou zaměstnaneckou radou, pokud splňuje zákonná kritéria.

V praxi pocházejí zástupci zaměstnanců v dozorčí radě z řad představitelů odborů ve firmě nebo jde o předsedu nebo místopředsedu (ústřední) zaměstnanecké rady. Personální prolínání mezi zastoupením v dozorčí radě a dalšími formami zastoupení zaměstnanců na úrovni podniku je jakousi pojistkou právní jistoty pro tyto zástupce (proti propuštění, diskriminaci apod.), kterou jinak zákon o obchodních společnostech nezná.

Práva a povinnosti delegátů z řad zaměstnanců jsou v podstatě stejná jako u ostatních členů dozorčí rady, které volí akcionáři. Zástupci zaměstnanců však mají jedno zvláštní právo: pokud by se dozorčí rada nedohodla, musí být shromáždění akcionářů informováno o menšinovém postoji zástupců zaměstnanců. Zástupci zaměstnanců jsou povinni informovat „zaměstnaneckou komunitu“ prostřednictvím zaměstnanecké rady o všech otázkách, s výjimkou otázek, na něž se vztahuje mlčenlivost.

Odměnu členů dozorčí rady zákon neupravuje, avšak příslušné rozhodnutí shromáždění akcionářů je obvykle vedeno v duchu rovnosti. Avšak přístup k odměňování v různých společnostech se značně liší.

Proces jmenování a každodenní fungování zástupců zaměstnanců probíhá v souladu s maďarským dualistickým systémem zaměstnaneckých vztahů na pracovišti. V roce 1992 byly zákonem zavedeny zaměstnanecké rady. Nejdříve se k nim odbory stavěly odmítavě, neboť se bály oslabení své pozice, ale několik změn Zákoníku práce od té doby mělo za následek, že se pravomoci zaměstnaneckých rad a odborů v maďarském právu značně překrývají. V 90. letech 20. století si odbory vytvořily k zaměstnaneckým radám kontroverzní vztah: ve většině podniků se odbory úspěšně pokusily zaměstnanecké rady ovládnout nebo je učinit v podstatě nadbytečnými. Nedávno provedené průzkumy ukazují, že zaměstnanecké rady fungují pouze ve větších firmách, kde fungují také odbory, avšak nefungují jako institucionální složka zastupující zaměstnance ve firmách, kde odbory neexistují.

V praxi dochází k personálnímu prolínání, a to nejen mezi odborovými předáky a členy zaměstnaneckých rad, ale rovněž mezi členy dozorčích rad a ostatními formami zastoupení zaměstnanců. Na druhou stranu pokud by ve firmě neexistovaly odbory ani zaměstnanecké rady, nebyl by tu nikdo, kdo by dohlížel na účinné dodržování zákonů. Zatímco teoreticky je zastoupení v dozorčí radě automatické, v praxi neexistuje žádný státní orgán (inspektorát práce, rejstříkový soud), který by firmy v tomto ohledu kontroloval.

I když zastoupení pracovníků v dozorčí radě není klíčovým prvkem zaměstnaneckých vztahů v Maďarsku, představuje další formu zastoupení, která může podpořit fungování odborů a zaměstnaneckých rad ve firmách.

LOTYŠSKO

Lotyšská úprava obchodních společností obecně zakotvuje dvoustupňový systém řízení, s představenstvem a dozorčí radou. Podobně jako u sousedů Lotyšska však ani zde neexistuje právní povinnost ani zavedená praxe volit do dozorčí rady zástupce zaměstnanců.

Poté, co v roce 1991 získalo Lotyšsko samostatnost, utrpěly odbory prudký pokles vlivu a úbytek členů. Dnes zastupují přibližně 20 % zaměstnanců (ve veřejném sektoru je počet členů mnohem vyšší než v soukromém). Uzavírání kolektivních smluv se omezuje především na úroveň jednotlivých podniků a v podstatě chybí dialog na úrovni jednotlivých odvětví a na regionální úrovni. Teoreticky je možné uzavírat odvětvové smlouvy v případech, kde zaměstnavatelé, na něž se smlouva vztahuje, zaměstnávají více než 60 % zaměstnanců z tohoto sektoru. V praxi však neexistuje žádná odvětvová smlouva, která by toto kritérium splňovala. I počet kolektivních smluv uzavřených na úrovni jednotlivých podniků je nízký: týkají se pouze zhruba 20 % všech zaměstnanců v Lotyšsku.

I když pracovníci společností mohou od roku 2002 přímo volit své „oprávněné zástupce“, hlavní formou zastoupení zájmů zaměstnanců jsou i nadále odbory. Pokud existují ve firmě odbory i oprávněný zástupce zaměstnanců, právo uzavírat kolektivní smlouvu mají pouze odbory. Odbory i oprávnění zástupci zaměstnanců mají nárok na informace a konzultaci o některých otázkách, včetně otázek týkajících se hospodářské situace firmy a sociálních záležitostí i rozhodnutí, která se týkají zájmů zaměstnanců a mohou mít podstatný vliv na mzdy, pracovní podmínky a zaměstnanost. V praxi k sociálnímu dialogu na pracovišti dochází především tam, kde jsou silně zastoupené odbory, což tedy znamená, že velká část lotyšských zaměstnanců zůstává naprosto nezastoupena.

LITVA

Litevské právo nyní umožňuje podnikům rozhodnout se mezi jednostupňovým (správní rada) nebo dvoustupňovým (představenstvo a dozorčí rada) systémem. Zaměstnanci nemají právní nárok na zastoupení ve správní nebo dozorčí radě firmy (to platí pro státní i soukromé společnosti). Zastoupení zaměstnanců v radě brání několik faktorů. Pro většinu Litevců odbory stále představují omezování iniciativy zaměstnance a cizorodý orgán, nebo dokonce překážku tržní ekonomiky. Značně negativní zkušenosti s kolektivními právy v socialistické minulosti znamenají, že mezi zaměstnanci existuje pouze minimální zájem o jejich znovuvzkříšení. Zkušenosti se zavedením těchto práv v prvních fázích transformace (1990–1994) také nepřinesly úspěch. Zákon o státních podnicích tehdy stanovil právo zaměstnanců volit až dvě třetiny členů dozorčí rady. Ani jejich přítomnost v dozorčích radách státních podniků však nemohla zabránit zneužívání pravomocí, korupci a manipulacím v raných fázích privatizace. Proto bylo toto právo zase zrušeno. Od té doby nedošlo k žádné debatě o zavedení moderní formy zastoupení zaměstnanců v radě.

Litevský systém zaměstnaneckých vztahů se silně orientuje na úroveň podniků. I když zákon dovoluje kolektivní vyjednávání i na národní, odvětvové nebo regionální úrovni, probíhá především na úrovni podniků. Počet zaměstnanců, na které se vztahují kolektivní smlouvy, je však relativně nízký, mimo jiné v důsledku malého počtu zaměstnanců organizovaných v odborech. Zastoupení zaměstnanců v Litvě donedávna fungovalo pouze v jedné formě, kdy výlučné právo zastupovat zaměstnance měly odbory v podniku. To znamenalo, že pokud zde odbory nebyly, kolektivní zastoupení úplně chybělo. V listopadu 2004 byl přijat Zákon o zaměstnaneckých radách, který umožnil jejich zakládání ve firmách, kde neexistují odbory. Stávající systém je možné označit za jednostupňovou formu zastoupení, avšak s doplňkovým stupněm tam, kde na pracovišti odbory neexistují. Pokud jsou v podniku založeny odbory, mají výhradní právo zastupovat všechny zaměstnance a zaměstnaneckou radu není možné založit. V Litvě mají zástupci zaměstnanců nárok na informace a konzultaci o všeobecné situaci v podniku, o propouštění zaměstnanců z ekonomických anebo technologických důvodů a o zamýšlené restrukturalizaci pracoviště. Souhlas zástupců zaměstnanců se požaduje pouze u některých otázek (například změna interních pracovních předpisů).

MALTA

Maltský zákon o obchodních společnostech uznává pouze jednostupňový systém řízení: dva stupně nikdy nebyly uznány. Společnost je řízena správní radou, která vede podnik a vykonává všechny pravomoci ve vztahu k němu.

Na Maltě v současné době umožňuje zastoupení zaměstnanců v radě deset firem, z nichž šest je státních. Další čtyři firmy jsou soukromé: tři vlastní Všeobecná zaměstnanecká unie (GWU), největší odborová organizace na ostrově, a tu poslední Strana práce. Ve správní radě je 12 volených zástupců (takzvaní ředitelé z řad zaměstnanců).

Ve firmách bylo zastoupení zaměstnanců zavedeno mnoha různými způsoby. V případě několika firem vlastněných státem a Maltskou universitou vychází toto právo ze zákona. U některých firem však příslušná ustanovení najdeme v kolektivních smlouvách a u jiných bylo dosaženo dohody, která stále platí.

Řediteli z řad zaměstnanců se mohou stát pouze firemní zaměstnanci. Obvykle je volí přímo zaměstnanci firmy. Po svém zvolení mají zástupci z řad zaměstnanců stejná práva a povinnosti (včetně odměny) jako ostatní členové správní rady.

Zastoupení zaměstnanců v radě se datuje do 70. let 20. století, kdy se nová vláda zavázala sledovat v hospodářství určitý směr a zavedla novou formu zaměstnaneckých vztahů, v nichž hlavní roli mělo hrát zastoupení zaměstnanců. Původní koncept s členy správní rady z řad zaměstnanců byl inspirován socialistickou ideologií o řízení firmy zaměstnanci. Od té doby je však zastoupení zaměstnanců vystaveno rostoucímu tlaku. Zatímco v roce 1975 bylo v loděnici Malta Drydocks všech osm členů představenstva voleno zaměstnanci (systém řízení podniku zaměstnanci), v roce 1997 byl počet členů rady volených zaměstnanci omezen na čtyři (polovina členů) a v roce 2000 na jednoho. V poslední době tři firmy zrušily právo zaměstnanců volit své zástupce zcela, a to v rámci procesu privatizace (mimo jiné i firma Drydocks).

Maltské zákony upravující zaměstnanecké vztahy vycházejí z britského modelu, s dílenskými zástupci, kteří představují odbory na úrovni pracoviště, a s kolektivním vyjednáváním vedeným na úrovni podniku. V rámci stávajícího systému zaměstnaneckých vztahů – založených na konfliktu a vyjednávání – na Maltě zastoupení zaměstnanců v radě nikdy skutečně nefungovalo. Na myšlenku členů rady z řad zaměstnanců proto pohlížejí s nedůvěrou management i samotní zaměstnanci.

POLSKO

V Polsku je hlavním kritériem pro účast zástupců zaměstnanců ve vedení podniku vlastnická forma. Zastoupení zaměstnanců zákon požaduje pouze ve veřejném sektoru.

Transformace politického systému v Polsku přinesla mnoho hospodářských změn, které vedly k zásadním změnám způsobu, jakým se zaměstnanci podílejí na rozhodování firmy. V privatizaci společností měli zaměstnanci právo získat zdarma až 15 % akcií státu. Zákon o privatizaci (1992, 1996) však také zavedl zastoupení zaměstnanců v dozorčí radě u **dříve státních podniků**, které se přeměnily na obchodní společnosti, v nichž je stát jediným akcionářem (proces přeměny na obchodní společnosti). Podle tohoto zákona jsou pracovníci takových společností oprávněni jmenovat dvě pětiny členů dozorčí rady. Pokud stát prodá více než 50 % svých akcií, je možné počet zástupců zaměstnanců v radě snížit. Dokud je stát akcionářem, je firma povinna zachovat alespoň minimální počet zástupců zaměstnanců v radě (2–4 členové, v závislosti na počtu členů rady).

Polské zákony zavádějí dvoustupňovou strukturu řízení u akciových společností, kdežto společnosti s ručením omezeným jsou povinny ustavovat dozorčí radu pouze v případě, že jejich základní jmění přesahuje 500 000 PLN (cca 125 000 EUR) a počet společníků je vyšší než 25. Dozorčí rada dohlíží na všechny aspekty fungování společnosti. Pravomoci dozorčí rady zahrnují i odvolání – z řádných důvodů – některých nebo všech členů představenstva. Členy dozorčí rady jmenuje a odvolává valná hromada. Členové dozorčí rady jmenovaní zaměstnanci jsou voleni ve všeobecných a přímých volbách všemi zaměstnanci. Jelikož zákon nerozlišuje mezi různými typy členů dozorčí rady, mají zástupci zaměstnanců stejná práva jako ostatní členové rady (včetně práva na odměnu).

Pokud má „komercializovaná“ (privatizovaná) společnost nad 500 zaměstnanců, jsou zaměstnanci oprávněni kromě svých zástupců v dozorčí radě volit jednoho člena představenstva (toto právo zaměstnancům zůstává i v případech, kdy stát prodal více než polovinu svých akcií).

Musíme uvést, že v letech 1990–2003 bylo privatizováno více než 7 000 státních podniků (tj. 80 % všech státních podniků, které existovaly v roce 1990). Na konci roku 2003 existovalo přibližně 700 státních firem s jediným akcionářem (kdy stát byl tímto jediným akcionářem). K tomu musíme přidat těžko odhadnutelný počet podniků, v nichž si stát ponechává akcie nebo podíl. Právo volit zástupce v dozorčí radě mělo částečně nahradit zaměstnancům ztrátu práva na zastoupení v době před procesem privatizace.

Zbývající **státní podniky** (zatím neprivatizované) se stále řídí Zákonem o řízení podniku zaměstnanci z roku 1981, jehož přijetí bylo reakcí na katastrofální důsledky řízení podniků v plánovaném hospodářství. Tento zákon dává zaměstnancům rozsáhlá práva, především prostřednictvím zaměstnaneckých rad (volených zaměstnanci), které mají dosti značná práva kontrolovat podnik a které rovněž

jmenují manažera společnosti. S klesajícím počtem státních podniků klesá i počet podniků řízených zaměstnanci.

V podnicích, které nejsou státní nebo privatizované (bývalé státní podniky), nejsou zaměstnanci oprávněni dožadovat se práva na účast na řízení svého pracoviště. Ani v podnicích, které prošly „přímou privatizací“ – tedy kde byl celý jejich majetek prodán přímo – není nový (soukromý) vlastník povinen zavádět zastoupení zaměstnanců. Navíc tam, kde společnosti byly zcela převzaty novými vlastníky, byla nově nabytá práva na zastoupení zaměstnanců v radě často zrušena. Nicméně v takzvaných sociálních dohodách podepsaných mezi odbory a novými soukromými vlastníky bylo v některých případech odborům dáno právo vysílat zástupce do dozorčích rad.

Struktura odborů v Polsku je značně decentralizovaná. Aby se odvětvová nebo celonárodní odborová organizace mohla podílet na ovlivňování záležitostí postihujících zaměstnance, musí založit organizaci v podniku. Na druhou stranu zaměstnanci často tvoří odbory pouze pro jeden podnik, které se soustředí pouze na provoz jednoho zaměstnavatele. Zastoupení v zaměstnání často probíhá formou místních odborů (jeden stupeň). Avšak na většině pracovišť (především v menších firmách) zastoupení neexistuje vůbec. V současné době neexistují žádné obecné právní předpisy upravující nárok zaměstnanců na informace a konzultaci. Tato situace se změní, až v platnost vstoupí legislativa provádějící směrnici EU 2002/14. Odbory jsou ke směrnici EU o poskytování informací a konzultacích skeptické. Obávají se, že přijdou o svůj monopol na pracovištích a že by zaměstnavatelé mohli prosazovat zavedení „zaměstnaneckých rad bez odborů“, aby oslabili pozici odborů v zemi.

SLOVENSKÁ REPUBLIKA

Ve Slovenské republice se zastoupení zaměstnanců v dozorčích radách týká státního i soukromého sektoru.

Hlavním kritériem je, zda je ustavena dozorčí rada. Ta se ustavuje ve všech **státních společnostech** bez ohledu na jejich velikost a obor činnosti. Pouze podniky působící v oblasti, která je ve veřejném zájmu a u které to stanoví jejich stanovy, neustavují dozorčí radu a neznají tedy ani zastoupení zaměstnanců v ní (např. železnice, pošta).

Zaměstnanci ve státních podnicích jsou oprávněni volit jednu polovinu členů dozorčí rady. Jejím předsedou však nemůže být zaměstnanec. Zaměstnanci volí své zástupce přímo. Pokud v podniku působí odbory, mají právo jmenovat jednoho člena dozorčí rady.

Ve státních podnicích dozorčí rada rozhoduje o rozdělení zisku a úhradě ztráty, může navrhnout odvolání manažerů, předkládá zprávy o fúzi nebo rozdělení společnosti, každých šest měsíců nebo jednou ročně předkládá finanční výkazy, schvaluje jmenování auditora, úvěry, půjčky, převody majetku společnosti a rozdělování majetku společnosti generálním ředitelem, prokuristou nebo jinou osobou, kterou podnik pověřil jeho využitím nebo vyřízením různých záležitostí.

V **soukromém sektoru** se dozorčí rada povinně ustavuje pouze v akciových společnostech se základním jměním nejméně 1 milion SKK (cca 25 000 EUR). Pokud má společnost více než 50 zaměstnanců na plný úvazek, jednu třetinu členů dozorčí rady volí zaměstnanci. Stanovy společnosti však mohou určit vyšší počet (max. 50 %) zástupců volených zaměstnanci a mohou stanovit i dobrovolné zastoupení zaměstnanců v radě, pokud není dosaženo hranice 50 zaměstnanců.

V soukromých společnostech dozorčí rada kontroluje mimořádné a konsolidované účetní závěrky a plánované rozdělení zisku či úhradu ztráty a předkládá zprávu valné hromadě. Rovněž jmenuje zástupce do tribunálů a dalších orgánů v případě, kdy jde o člena představenstva. Členové dozorčí rady jsou oprávněni nahlížet do účetních výkazů a dokumentů týkajících se společnosti a dohlížet na to, zda účetnictví odráží skutečnost a zda je společnost provozována v souladu se zákonem, stanovami společnosti a s rozhodnutím valné hromady. Dozorčí rada rovněž schvaluje řádné, mimořádné a konsolidované finanční výkazy.

Ve **státních a soukromých podnicích** má právo navrhnout kandidáty na funkci členů rady z řad zaměstnanců místní odborová organizace, ale kandidát může být navržen i nezávisle na odborech, pokud získá podporu nejméně 10 % zaměstnanců. Tento nový zákon vstoupil v platnost v roce 2000 a vyřešil problém způsobený tím, že do té doby platná legislativa neurčovala způsob nominace kandidátů. To často vedlo k situacím, kdy představenstvo, které volbu pořádalo, také rozhodovalo o kandidátech. Jako zástupci zaměstnanců mohou být do dozorčí rady voleni pouze zaměstnanci společnosti. Po získání funkce mají stejná práva a povinnosti jako ostatní členové rady, včetně stejné odměny, v souladu se stanovami společnosti.

Na Slovensku byly zaměstnanecké vztahy na pracovišti po dlouhou dobu organizovány pouze v jedné formě, kdy odborová organizace byla jedinou organizací oprávněnou zastupovat zájmy zaměstnanců v podniku. Od roku 2002 je však možné zakládat zaměstnanecké rady, pokud na pracovišti odbory chybí. O rok později byl zákon rozšířen tak, že zaměstnaneckou radu je možné ustavit bez ohledu na to, zda v podniku existují odbory, pokud to požaduje 10 % zaměstnanců. Tyto dva orgány mají více méně stejné postavení, dělí se o informace a mají několik společných rozhodovacích pravomocí (v případech, kdy je třeba souhlas zástupců zaměstnanců). Pouze odbory však mohou uzavírat kolektivní smlouvy s vedením společnosti. Kolektivní vyjednávání na Slovensku probíhá na úrovni odvětví i jednotlivých podniků a týká se poměrně vysokého počtu zaměstnanců.

SLOVINSKO

Ve Slovinsku se zapojení zaměstnanců opírá o Článek 75 **Ústavy** z roku 1991, který zaručuje zaměstnancům právo na spolurozhodování. Na jeho základě byl v roce 1993 přijat Zákon o účasti zaměstnanců na řízení podniků (APWM), který zakotvuje nejrůznější práva na účast, individuální i kolektivní, včetně práva na informace a konzultace a práva být členem rady.

Moderní slovinský Zákon o obchodních společnostech byl do velké míry inspirován německým modelem, ale bere ohled i na jiné evropské normy. Slovinský Zákon o obchodních společnostech zná dvoustupňovou strukturu řízení, s představenstvem a samostatnou dozorčí radou. V současné době však ve Slovinsku probíhají diskuse o tom, zda povolit i jednostupňovou strukturu, s jednou správní radou.

Zaměstnanci jsou oprávněni působit v dozorčí radě, pokud je zřizována, bez ohledu na to, zda jde o **státní nebo soukromou firmu**. Podle zákona o obchodních společnostech se dozorčí rada povinně zakládá pouze v akciových společnostech v některém z následujících případů:

- pokud upsaný kapitál společnosti přesahuje 410 mil. SIT (cca. 1,7 mil. EUR);
- pokud společnost má více než 500 zaměstnanců;
- pokud byla společnost založena postupně (zakladatelé společnosti musejí nezbytný kapitál získat prodejem akcií);
- pokud jsou akcie společnosti obchodovány na burze;
- pokud společnost má více než 100 akcionářů.

V praxi neexistují téměř žádné akciové společnosti bez dozorčí rady.

Zástupce z řad zaměstnanců volí – a odvolává – zaměstnanecká rada společnosti. Zvolení zástupci nemusejí být zaměstnanci společnosti. Jejich počet stanoví stanovy společnosti, avšak nesmí klesnout pod jednu třetinu členů dozorčí rady a přesahovat polovinu jejích členů. Do roku 2001 zákon dokonce umožňoval zastoupení zaměstnanců až do jedné poloviny členů rady u firem s více než 1 000 zaměstnanci. Toto pravidlo však Slovinský ústavní soud posoudil jako porušení ústavní zásady rovnosti a došlo tedy k jeho změně. Předsedou dozorčí rady je vždy zástupce akcionářů, který má rozhodující hlas v případě rovnosti hlasů. Zástupci zaměstnanců v dozorčí radě mají stejná práva a povinnosti jako zástupci vlastníků a plně se účastní rozhodování.

Kromě zastoupení v dozorčí radě mají zaměstnanecké rady také právo navrhopvat ve společnostech s více než 500 zaměstnanci **člena představenstva zastupujícího zaměstnance**. Tento člen je plnoprávným členem **představenstva** a formálně je jmenován dozorčí radou (nebo, pokud se neustavuje, akcionáři). Ve společnostech s méně než 500 zaměstnanci je možné takového člena jmenovat po dohodě zaměstnanců se zaměstnavatelem. Má za úkol zastupovat zájmy zaměstnanců v otázkách řízení lidských zdrojů a v sociálních věcech.

Slovinsko má systém umožňující dvě formy **zastoupení zájmů zaměstnanců na úrovni společnosti**, a to prostřednictvím zaměstnaneckých rad (možné ve firmách s více než 20 zaměstnanci) a odborových organizací. Tyto dvě formy jsou institucionálně a funkčně oddělené: zatímco odborové svazy mají takzvanou „konfliktní funkci“ (kolektivní vyjednávání, porušení práv), zaměstnanecké rady mají spíše funkci „kooperativní“ a nejsou oprávněny využívat například stávek.

Slovinsko – podobně jako mnoho jiných zemí ve střední a východní Evropě – prošlo obdobím řízení podniku zaměstnanci. Tato komunistická ideologie, která popírala rozdíly mezi zájmy pracovních sil a kapitálu, nepřežila změnu v pluralistickou parlamentní demokracii. V roce 1988 byl zrušen Zákon o sjednocené pracovní síle z roku 1976 – který upravoval řízení firmy zaměstnanci – a byl přijat nový Zákon o obchodních společnostech.

Teoreticky je slovinský systém účasti zaměstnanců jedním z nejpokrokovějších na světě, neboť zaměstnancům zaručuje širokou škálu práv na účast. V praxi je však zákon prováděn pouze pomalu, práva zaměstnanců jsou stále často porušována a zaměstnanci často nevědí o svých právech ani o mechanismech pro jejich uplatňování. Zavedení APWM je fakultativní možností, nikoliv povinností. To znamená, že k „aktivaci“ zákonného práva na účast je potřebná iniciativa nejprve ze strany pracovníka (pravděpodobně odborů). Tato skutečnost má důsledky i pro otázku zastoupení v dozorčí radě, což souvisí s právem zaměstnaneckých rad jmenovat členy rady zastupující zaměstnance: pokud v podniku neexistuje zaměstnanecká rada, nemohou být zaměstnanci zastoupeni v představenstvu ani dozorčí radě.