



ETUI-REHS

**Zastúpenie zamestnancov v riadiacich
orgánoch spoločností
v desiatich nových členských štátoch EÚ –
stručné správy z jednotlivých krajín**

zostavili

Michael Stollt a Norbert Kluge



Táto publikácia vznikla za podpory Európskej komisie
v rámci projektu PRESENS.



Táto publikácia vznikla v rámci projektu PRESENS

*Vyhliadky na zastúpenie zamestnancov v riadiacich orgánoch spoločností
podľa Štatútu európskej spoločnosti v nových členských krajinách EÚ*

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

© Agentúra pre sociálny rozvoj (SDA, nezisková organizácia) a Európsky odborový
inštitút pre výskum, vzdelávanie, zdravie a bezpečnosť (ETUI-REHS), Brusel 2006

PREDHOVOR

Tieto stručné správy z jednotlivých krajín do veľkej miery vychádzajú zo správ, ktoré vypracovali odborníci, ktorí sa zúčastnili na projekte PRESENS – *Vyhliadky na zastúpenie zamestnancov v riadiacich orgánoch spoločností podľa Štatútu európskej spoločnosti v nových členských štátoch EÚ*.*

Zastúpenie zamestnancov v najvyšších orgánoch spoločností je bežné nielen v mnohých z pôvodných krajín európskej pätnástky, ale rovnako aj vo väčšine nových členských krajín. Právo menovať zástupcov za členov predstavenstva alebo dozornej rady existuje – vo väčšej či menšej miere – v 18 z 25 členských štátov EÚ a v Nórsku. Z desiatich krajín, ktoré do EÚ pristúpili v roku 2004, poznajú zastúpenie zamestnancov v predstavenstve alebo dozornej rade v šiestich krajinách. V Českej republike, Maďarsku, Slovenskej republike a v Slovinsku je toto právo rozšírené tak, že sa s ním stretávame v súkromných i štátnych spoločnostiach, avšak na Malte a v Poľsku sa skúsenosti so zastúpením v rade obmedzujú na štátne alebo privatizované spoločnosti. Iba Cyprus, Estónsko, Lotyšsko a Litva nemajú (takmer) žiadne skúsenosti s touto formou zastúpenia pracovníkov.

Prostredníctvom svojich zástupcov v predstavenstve alebo dozornej rade spoločnosti môžu zamestnanci získavať včasný prístup k informáciám a vplyv tam, kde sa prijímajú alebo potvrdzujú strategické rozhodnutia. Zastúpenie v predstavenstve alebo dozornej rade môže preto predstavovať ďalší spôsob, ako zaistiť rešpektovanie záujmov zamestnancov, napríklad pri procese reštrukturalizácie.

So Štatútom európskej spoločnosti (SE), ktorý nadobudol účinnosť v októbri 2004 a umožnil spoločnostiam zvoliť si formu nadnárodnej spoločnosti, sa právo podieľať sa na riadení spoločnosti prostredníctvom účasti v predstavenstve alebo dozornej rade stalo neoddeliteľnou súčasťou rokovania medzi manažmentom a zástupcami zamestnancov z rôznych členských krajín o tom, ako sa zamestnanci majú podieľať na rozhodovaní spoločnosti.

Európska konfederácia odborových zväzov (ETUC) sa na svojom 10. kongrese (26. – 29. 5. 2003) v Prahe zaviazala vytvoriť spoločnú stratégiu zavedenia účasti zamestnancov na riadení spoločností v Európskej spoločnosti (SE) v praxi a zaistiť európske poverovanie zástupcov zamestnancov v orgánoch SE. Projekt PRESENS bol dôležitým krokom týmto smerom. Dôležitá časť projektu sa venovala vytvoreniu platformy na výmenu skúseností medzi ľuďmi z praxe, predstaviteľmi odborových organizácií a odborníkmi zo „starých“ i „nových“ členských krajín a spusteniu procesu vzájomného učenia.

Michael Stollt
Agentúra pre sociálny rozvoj

Norbert Kluge
Európsky odborový inštitút (ETUI-REHS)

Brusel január 2006

* Úplné verzie správ jednotlivých krajín si môžete stiahnuť zo stránky SEEurope:
<http://www.seeurope-network.org/homepages/seeurope/presens/publications.html>

CYPRUS

Cyperská národná úprava riadenia obchodných spoločností určuje spoločnostiam, ktoré fungujú v systéme jednoúrovňového riadenia, založenie administratívneho orgánu (rady), v ktorej sa spájajú riadiace i dozorné funkcie.

Na Cypruse neexistujú právne predpisy upravujúce zastúpenie zamestnancov v riadiacich orgánoch spoločnosti. Formálne právo na účasť zamestnancov v riadiacich orgánoch firmy neexistuje ani v zákonoch upravujúcich riadenie podnikov, ani v zákonoch týkajúcich sa zamestnaneckých vzťahov, a preto nie je povinná v súkromnom ani štátnom sektore.

V štátnych podnikoch a v podnikoch s účasťou štátu môže vláda prideliť pozície v správnej rade vrcholným predstaviteľom odborov, najmä z konfederácií. Táto prax však nie je zakotvená v zákone; ide skôr o tradíciu v riadení verejných podnikov. Preto aj potom, ako sú títo predstavitelia menovaní do funkcie, veľmi často konajú ako nezávislé osoby. V súčasnej dobe existuje jediná možnosť, keď môžu zamestnanci alebo ich zástupcovia menovať člena predstavenstva spoločnosti, v sektore s účasťou štátu, a to v Úrade pre rozvoj ľudských zdrojov (Arxi Anaptyxis Anthropinou Dynamikou), ktorý sa zaoberá financovaním rekvalifikácií a činnosťou v oblasti ľudských zdrojov.

Aj keď na Cypruse neexistuje tradícia účasti zamestnancov v riadiacich orgánoch spoločností, existuje tu tradícia sociálneho dialógu a dobrovoľnej tripartitnej spolupráce. V tomto širšom kontexte môžeme povedať, že na Cypruse sa zamestnanci podieľajú na riadení spoločností, a to hlavne formou kolektívneho vyjednávania a účasti zástupcov zamestnancov v tripartitných orgánoch a komisiách. Na pracovisku existuje na Cypruse iba jedna forma zastúpenia záujmov pracovníkov, a to v rámci odborovej organizácie. Cyprus je v rámci EÚ jedným zo štátov s najvyššou účasťou zamestnancov v odboroch: združuje sa v nich približne 70 % všetkých zamestnancov.

ČESKÁ REPUBLIKA

Česká právní úprava správy podniku do veľkej miery vychádza z nemecko-rakúskeho modelu, s dvojúrovňovým systémom, v ktorom sa na procese rozhodovania podieľa predstavenstvo a najmä dozorná rada. Zamestnanci sú oprávnení vysielat' svojich zástupcov do dozornej rady v štátnych i súkromných spoločnostiach.

V **súkromnom sektore** v akciových spoločnostiach s viac než 50 zamestnancami volia jednu tretinu dozornej rady zamestnanci. Teoreticky môžu stanovy spoločnosti stanoviť i vyšší počet (až do 50 %) alebo umožňovať zastúpenie zamestnancov v dozornej rade aj vo firmách s menej než 50 zamestnancami.

Dozorná rada dohliada na činnosť predstavenstva a na činnosť spoločnosti všeobecne. Jej členovia sú oprávnení nahliadať do akýchkoľvek dokladov a záznamov týkajúcich sa činnosti spoločnosti, kontrolovať účtovníctvo a súvahu. Ak to vyžadujú záujmy spoločnosti, je dozorná rada oprávnená zvolať valné zhromaždenie a predkladať mu opatrenia, ktoré navrhuje. Súhlas dozornej rady sa požaduje pri nadobúdaní alebo prevádzaní majetku prekračujúceho jednu tretinu imania spoločnosti. Právomoci dozornej rady môžu byť rozšírené stanovami: môžu napríklad stanoviť, že dozorná rada volí a odvoláva členov predstavenstva.

Členov dozornej rady za zamestnancov volia priamo zamestnanci. Kandidátmi môžu byť zamestnanci alebo členovia odborovej organizácie pôsobiaci vo firme, ktorí nemusia byť nevyhnutne zamestnancami spoločnosti. Kandidátov na členstvo v dozornej rade (alebo na odvolanie z rady) môžu navrhovať odbory, zamestnanecké rady (ak existujú) alebo najmenej 10 % zamestnancov. Kandidátov môže navrhovať i predstavenstvo.

V **štátnych podnikoch** je zastúpenie zamestnancov v dozornej rade povinné bez ohľadu na počet zamestnancov podniku. Orgány štátnych podnikov tvorí riaditeľ zodpovedný za riadenie každodenných záležitostí spoločnosti a dozorná rada, ktorá dohliada na rozhodnutie riaditeľa a na podnikateľskú činnosť. Podobne ako v súkromnom sektore majú zamestnanci právo vymenovať jednu tretinu členov dozornej rady.

V štátnych podnikoch stanovuje pravidlá voľby zamestnávateľ po dohode s miestnou odborovou organizáciou. Členmi rady, ktorých volia zamestnanci, sa môžu stať iba zamestnanci.

Bez ohľadu na oblasť činnosti majú členovia rady volení zamestnancami rovnaké práva a povinnosti ako ostatní členovia volení valným zhromaždením (v akciových spoločnostiach) alebo menovaní štátom (v štátnych podnikoch).

Neexistuje formálny vzťah medzi členmi dozornej rady volenými zamestnancami a odborovou organizáciou v podniku alebo zamestnaneckou radou. Spojenie vzniká v prípadoch, keď zamestnanec zvolený do dozornej rady je takisto aj odborovým funkcionárom.

V **bankovom sektore** existuje zvláštne právo na zastúpenie zamestnancov vo vedení spoločnosti. Okrem povinného tretinového zastúpenia v dozornej rade Zákon o bankách stanovuje, že zamestnanci musia mať zastúpenie aj v predstavenstve.

Do roku 2001 fungovalo **zastúpenie zamestnancov v Českej republike** výhradne prostredníctvom odborovej organizácie, ak v podniku existovala. Nová legislatíva zaviedla zmiešaný systém, ktorý umožňuje založenie zamestnaneckých rád vo firmách, v ktorých neexistujú odbory. Ak sa však neskôr založia odbory, zamestnanecká rada musí byť rozpustená. Zdá sa, že toto pravidlo prispelo k situácii, keď sa zakladá iba malý počet zamestnaneckých rád. Súčasní zástupcovia zamestnancov musia byť informovaní o mnohých otázkach a musia sa k nim vyjadriť. Kolektívne zmluvy však môžu uzatvárať iba odbory, čo je veľmi dôležité, pretože v Českej republike prebieha kolektívne vyjednávanie najmä na úrovni podnikov.

ESTÓNSKO

V Estónsku musia mať verejné akciové spoločnosti predstavenstvo i dozornú radu. Všetky verejné akciové spoločnosti preto majú dvojstupňovú riadiacu štruktúru. V súkromných akciových spoločnostiach sa dozorná rada vytvára povinne, ak akciový kapitál spoločnosti presahuje 400 000 EEK (cca 25 000 EUR) a predstavenstvo má menej než troch členov alebo ak to predpisujú stanovy spoločnosti.

Estónske zákony nedávajú zamestnancom právo voliť alebo menovať členov predstavenstva ani dozornej rady. I keď je to teoreticky možné, v praxi sa zatiaľ žiadne odbory a zamestnávateľ nedohodli riešiť túto otázku v kolektívnej zmluve. Sociálni partneri na národnej úrovni majú na túto otázku rôzne názory: kým organizácia zamestnávateľov ETTK sa domnieva, že prítomnosť zamestnancov v dozornej rade by bola iba na prekážku jej hladkému fungovaniu, Konfederácia estónskych odborových zväzov (EAKL) sa vyslovuje za účasť zamestnancov v rade. Vzhľadom na svoj záver, že súčasná povinná informovanosť a konzultačné procesy v praxi príliš nefungujú, EAKL tvrdí, že by toto právo pomohlo zaistiť, aby zamestnanci vedeli o rozhodnutiach, ktoré ovplyvňujú ich záujmy (napríklad hromadné prepúšťanie, prevod podniku a podobne). Aj keď diskusie o zastúpení zamestnancov v rade v súčasnej dobe stoja na mieste, mohli by sa zase pohnúť dopredu s plánovanou reformou kolektívnych pracovnoprávných vzťahov v Estónsku.

Estónsko má jediný systém zastúpenia zamestnancov na pracovisku, a to odbory. V praxi sa kolektívne pracovnoprávne vzťahy najviac rozvíjajú na úrovni podnikov a počet kolektívnych zmlúv na národnej alebo odvetvovej úrovni je zanedbateľný. Na úrovni podnikov sa zamestnanci podieľajú na pracovnoprávných vzťahoch prostredníctvom hovorca odborárov, ktorí sú obvykle volení v podnikoch, kde existujú odbory. Estónsky Zákon o odboroch (2000) obsahuje ustanovenia o spôsoboch informovaní a konzultácie v mnohých otázkach. Povinnosť informovať zamestnancov a konzultovať s nimi určité problémy teda platí len tam, kde existuje odborová organizácia. Povest' odborových organizácií však stále trpí vďaka ich úzkemu napojeniu na Komunistickú stranu v dobách Sovietskeho zväzu, takže členov odborov stále nie je mnoho. Právo na informácie a konzultácie má teda zaručený iba malý okruh pracovníkov. Okrem toho informovanie zamestnancov a konzultácie s nimi sú relatívne novou oblasťou pracovnoprávných vzťahov v Estónsku a od odborov i zamestnávateľov vyžadujú ďalšie znalosti a schopnosti. Preto informovanie a konzultácie ešte príliš nefungujú ani nie sú veľmi obvyklé.

MAĎARSKO

Maďarská právna úprava obchodných spoločností je do veľkej miery inšpirovaná nemeckým modelom a pre domáce podniky je teda povinnou organizačnou štruktúrou dvojstupňový model riadenia. Dozornú radu povinne zriaďujú všetky akciové spoločnosti a spoločnosti s ručením obmedzeným od určitej veľkosti, a to bez ohľadu na to, či sú súkromné alebo štátne.

Práva dozornej rady sú však v Maďarsku značne oklieštené. Môže dohliadať na činnosť predstavenstva a pôsobiť ako orgán zastupujúci akcionárov, avšak neschádza sa príliš často. Závisí od zhromaždenia akcionárov, či rozšíri právomoci dozornej rady. Obvyklé povinnosti dozornej rady sa obmedzujú na jednu alebo dve schôdze ročne, na ktorých sa schvaľujú dôležité správy, ktoré sú na programe schôdze akcionárov (vrátane výročnej správy), a podnikateľské plány, a na výkon určitej kontroly organizácie tým, že vyžaduje informácie alebo nahliada do záznamov a dokumentov spoločnosti a kontroluje ich. K hlavným právam dozornej rady náleží zvoliť schôdzu akcionárov, ak sa domnieva, že predstavenstvo svojimi krokmi porušuje zákon, stanovy spoločnosti lebo rozhodnutia valného zhromaždenia alebo že poškodzuje záujmy spoločnosti alebo akcionárov.

V spoločnostiach s najmenej 200 zamestnancami na plný úväzok musí byť dozorná rada z jednej tretiny zložená zo zástupcov zamestnancov. Toto zastúpenie zamestnancov v rade je povinné v **štátnych i súkromných spoločnostiach** bez ohľadu na to, či je firma akciovou spoločnosťou alebo spoločnosťou s ručením obmedzeným. Zástupcov zamestnancov menuje zamestnanecká rada spoločnosti alebo ústredná zamestnanecká rada, ale pred nomináciou je zamestnanecká rada povinná „vypočuť si názor“ odborovej organizácie v spoločnosti. Schôdza akcionárov je povinná vymenovať osobu navrhnutú zamestnaneckou radou, ak spĺňa zákonné kritériá.

V praxi pochádzajú zástupcovia zamestnancov v dozornej rade z radov predstaviteľov odborov vo firme alebo ide o predsedu či podpredsedov (ústrednej) zamestnaneckej rady. Personálne prelínanie medzi zastúpením v dozornej rade a ďalšími formami zastúpenia zamestnancov na úrovni podniku je akousi poistkou právnej istoty pre týchto zástupcov (proti prepúšťaniu, diskriminácii a pod.), ktorú inak zákon o obchodných spoločnostiach nepozná.

Práva a povinnosti delegátov z radov zamestnancov sú v podstate rovnaké ako v prípade ostatných členov dozornej rady, ktorých volia akcionári. Zástupcovia zamestnancov však majú jedno osobitné právo: ak by sa dozorná rada nedohodla, musí byť zhromaždenie akcionárov informované o menšinovom postoji zástupcov zamestnancov. Zástupcovia zamestnancov sú povinní informovať „zamestnaneckú komunitu“ prostredníctvom zamestnaneckej rady o všetkých otázkach okrem otázok, na ktoré sa vzťahuje mlčanlivosť.

Zákon neupravuje odmenu členov dozornej rady, avšak príslušné rozhodnutie zhromaždenia akcionárov je obvykle založené na princípe rovnosti. Avšak prístup k odmeňovaniu v rôznych spoločnostiach sa značne líši.

Proces menovania a každodenného fungovania zástupcov zamestnancov sa uskutočňuje v súlade s maďarským dualistickým systémom zamestnaneckých vzťahov na pracovisku. V roku 1992 zákon zaviedol zamestnanecké rady. Spočiatku sa k nim odbory stavali odmietavo, pretože sa báli oslabenia svojej pozície, ale niekoľko zmien Zákonníka práce odvtedy malo za následok, že sa právomoci zamestnaneckých rád a odborov v maďarských právnych predpisoch značne prekrývajú. V 90. rokoch 20. storočia si odbory vytvorili k zamestnaneckým radám kontroverzný vzťah: vo väčšine podnikov sa odbory úspešne pokúsili ovládnuť zamestnanecké rady alebo ich urobiť v podstate nadbytočnými. Nedávno uskutočnené prieskumy ukazujú, že zamestnanecké rady fungujú iba vo väčších firmách, kde fungujú aj odbory, avšak nefungujú ako inštitucionálna zložka zastupujúca zamestnancov vo firmách, kde odbory neexistujú.

V praxi dochádza k personálnemu prelínaniu, a to nielen medzi odborovými predákmi a členmi zamestnaneckých rád, ale takisto aj medzi členmi dozorných rád a ostatnými formami zastúpenia zamestnancov. Na druhej strane, ak by vo firme neexistovali odbory ani zamestnanecké rady, nebol by tu nikto, kto by dozeral na účinné dodržiavanie zákonov. Kým teoreticky je zastúpenie v dozornej rade automatické, v praxi neexistuje žiadny štátny orgán (inšpektorát práce, registrový súd), ktorý by firmy v tomto smere kontroloval.

I keď zastúpenie pracovníkov v dozornej rade nie je kľúčovým prvkom zamestnaneckých vzťahov v Maďarsku, predstavuje ďalšiu formu zastúpenia, ktorá môže podporiť fungovanie odborov a zamestnaneckých rád vo firmách.

LOTYŠSKO

Lotyšská úprava obchodných spoločností všeobecne zakotvuje dvojstupňový systém riadenia, s predstavenstvom a dozornou radou. Podobne ako v prípade susedov Lotyšska však ani tu neexistuje právna povinnosť ani zavedená prax voliť do dozornej rady zástupcov zamestnancov.

Potom, ako v roku 1991 získalo Lotyšsko samostatnosť, zaznamenali odbory prudký pokles vplyvu a úbytok členov. Dnes zastupujú približne 20 % zamestnancov (vo verejnom sektore je počet členov omnoho vyšší než v súkromnom). Uzatváranie kolektívnych zmlúv sa obmedzuje najmä na úroveň jednotlivých podnikov a v podstate chýba dialóg na úrovni jednotlivých odvetví a na regionálnej úrovni. Teoreticky je možné uzatvárať odvetvové zmluvy v prípadoch, keď zamestnávateľia, na ktorých sa zmluva vzťahuje, zamestnávajú viac než 60 % zamestnancov z tohto sektoru. V praxi však neexistuje žiadne odvetvová dohoda, ktorá by toto kritérium spĺňala. Nízky je aj počet kolektívnych zmlúv uzatvorených na úrovni jednotlivých podnikov: týkajú sa iba približne 20 % všetkých zamestnancov v Lotyšsku.

I keď pracovníci spoločností si od roku 2002 môžu priamo voliť „oprávnených zástupcov zamestnancov“, hlavnou formou zastupovania záujmov zamestnancov sú aj naďalej odbory. Ak existujú vo firme odbory i oprávnený zástupca zamestnancov, právo uzatvárať kolektívnu zmluvu majú iba odbory. Odbory i oprávnení zástupcovia zamestnancov majú nárok na informácie a konzultáciu o niektorých otázkach, vrátane otázok týkajúcich sa hospodárskej situácie firmy a sociálnych záležitostí aj rozhodnutí, ktoré sa týkajú záujmov zamestnancov a môžu mať podstatný vplyv na mzdy, pracovné podmienky a zamestnanosť. V praxi dochádza k sociálnemu dialógu na pracovisku predovšetkým tam, kde sú silne zastúpené odbory, čo teda znamená, že veľká časť lotyšských zamestnancov zostáva úplne nezastúpená.

LITVA

Litovské právo v súčasnosti umožňuje podnikom rozhodnúť sa medzi jednostupňovým (správna rada) alebo dvojestupňovým systémom (predstavenstvo a dozorná rada). Zamestnanci nemajú právny nárok na zastúpenie v správnej alebo dozornej rade firmy (to platí pre štátne i súkromné spoločnosti). Zastúpeniu zamestnancov v rade bráni niekoľko faktorov. Pre väčšinu Litovčanov odbory stále predstavujú obmedzovanie iniciatívy zamestnanca a cudzorodý orgán alebo dokonca prekážku trhovej ekonomiky. Značne negatívne skúsenosti s kolektívnymi právami v socialistickej minulosti znamenajú, že medzi zamestnancami existuje iba minimálny záujem o znovuzkriesenie odborov. Skúsenosti so zavedením týchto práv v prvých fázach transformácie (1990 – 1994) takisto nepriniesli úspech. Zákon o štátnych podnikoch vtedy stanovil právo zamestnancov voliť až dve tretiny členov dozornej rady. Ani ich prítomnosť v dozorných radách štátnych podnikov však nemohla zabrániť zneužívaniu právomocí, korupcii a manipuláciám v raných fázach privatizácie. Preto bolo toto právo zase zrušené. Odvtedy nedošlo k žiadnej debata o zavedení modernej formy zastúpenia zamestnancov v rade.

Litovský systém zamestnaneckých vzťahov sa výrazne orientuje na úroveň podnikov. I keď zákon dovoľuje kolektívne vyjednávanie i na národnej, odvetvovej alebo regionálnej úrovni, prebieha najmä na úrovni podnikov. Počet zamestnancov, na ktorých sa vzťahujú kolektívne zmluvy, je však relatívne nízky, okrem iného v dôsledku malého počtu zamestnancov organizovaných v odboroch. Zastúpenie zamestnancov v Litve donedávna fungovalo iba v jednej forme, keď výlučné právo zastupovať zamestnancov mali odbory v podniku. To znamenalo, že ak neexistovali odbory, kolektívne zastúpenie úplne chýbalo. V novembri 2004 bol prijatý Zákon o zamestnaneckých radách, ktorý umožnil ich zakladanie vo firmách, kde neexistujú odbory. Súčasný systém je možné charakterizovať ako zastúpenie formou jedného kanála, avšak s doplnkovým kanálom tam, kde na pracovisku neexistujú odbory. Ak sú v podniku založené odbory, majú výhradné právo zastupovať všetkých zamestnancov a nie je možné založiť zamestnaneckú radu. V Litve majú zástupcovia zamestnancov nárok na informácie a konzultáciu o všeobecnej situácii v podniku, o prepúšťaní zamestnancov z ekonomických alebo technologických dôvodov a o reštrukturalizácii pracoviska. Súhlas zástupcov zamestnancov sa požaduje iba v prípade niektorých otázok (napríklad zmena interných pracovných predpisov).

MALTA

Maltský zákon o obchodných spoločnostiach uznáva iba jednostupňový systém riadenia: dva stupne neboli nikdy uznané. Spoločnosti sú riadené správnymi radami, ktoré vedú podnik a vykonávajú všetky jeho právomoci.

Na Malte v súčasnej dobe umožňuje zastúpenie zamestnancov v rade desať firiem, z ktorých šesť je štátnych. Ďalšie štyri firmy sú súkromné: tri vlastní Všeobecná zamestnanecká únia (GWU), najväčšia odborová organizácia na ostrove, a tú poslednú Strana práce. V správnej rade je 12 volených zástupcov (takzvaní riaditelia z radov zamestnancov).

Vo firmách sa zastúpenie zamestnancov zaviedlo mnohými rôznymi spôsobmi. V prípade niekoľkých firiem, ktoré vlastní štát a Maltská univerzita, vychádza toto právo zo zákona. V niektorých firmách však príslušné ustanovenia nájdeme v kolektívnych zmluvách a v iných sa dosiahla dohoda, ktorá stále platí.

Riaditeľmi z radov zamestnancov sa môžu stať iba zamestnanci firmy. Obvykle ich volia priamo zamestnanci firmy. Po svojom zvolení majú zástupcovia z radov zamestnancov rovnaké práva a povinnosti (vrátane odmeny) ako ostatní členovia správnej rady.

Zastúpenie zamestnancov v rade sa datuje do 70. rokov 20. storočia, keď sa nová vláda zaviazala sledovať v hospodárstve určitý smer a zaviedla novú formu zamestnaneckých vzťahov, v ktorých malo hrať hlavnú rolu zastúpenie zamestnancov. Pôvodný koncept s členmi správnej rady z radov zamestnancov bol inšpirovaný socialistickou ideológiou o riadení firmy zamestnancami. Od tej doby je však zastúpenie zamestnancov vystavené zvyšujúcemu sa tlaku. Kým v roku 1975 bolo v lodenici Malta Drydocks všetkých osem členov predstavenstva volených zamestnancami (systém riadenia podniku zamestnancami), v roku 1997 bol počet členov rady volených zamestnancami obmedzený na štyroch (polovica členov) a v roku 2000 na jedného. V poslednej dobe tri firmy úplne zrušili právo zamestnancov voliť si svojich zástupcov, a to v rámci procesu privatizácie (okrem iného i firma Drydocks).

Maltské zákony upravujúce zamestnanecké vzťahy vychádzajú z britského modelu s dielenskými zástupcami, ktorí predstavujú odbory na úrovni pracoviska, a s kolektívnym vyjednávaním vedeným na úrovni podniku. V rámci súčasného systému zamestnaneckých vzťahov – založených na konflikte a vyjednávaní – na Malte zastúpenie zamestnancov v rade nikdy skutočne nefungovalo. Na myšlienku členov rady z radov zamestnancov preto pozerá s nedôverou manažment i samotní zamestnanci.

POLSKO

V Poľsku je hlavným kritériom účasti zástupcov zamestnancov vo vedení podniku vlastnícka forma. Zákon požaduje zastúpenie zamestnancov iba vo verejnom sektore.

Transformácia politického systému v Poľsku priniesla mnoho hospodárskych zmien, ktoré viedli k zásadným zmenám spôsobu, akým sa zamestnanci podieľajú na rozhodovaní firmy. V privatizácii spoločností mali zamestnanci právo získať zdarma až 15 % štátnych akcií. Zákon o privatizácii (1992,1996) však zaviedol aj zastúpenie zamestnancov v dozornej rade **v bývalých štátnych podnikoch**, ktoré sa premenili na obchodné spoločnosti, v ktorých je štát jediným akcionárom (proces premeny na obchodné spoločnosti). Podľa tohto zákona sú pracovníci takýchto spoločností oprávnení menovať dve pätiny členov dozornej rady. Ak štát predá viac než 50 % svojich akcií, je možné počet zástupcov zamestnancov v rade znížiť. Kým je štát akcionárom, je firma povinná zachovať aspoň minimálny počet zástupcov zamestnancov v rade (2 – 4 členovia, v závislosti od počtu členov rady).

Poľské zákony zavádzajú dvojstupňovú štruktúru riadenia v akciových spoločnostiach, avšak spoločnosti s ručením obmedzeným sú povinné vytvoriť dozornú radu iba v prípade, ak ich základné imanie presahuje 500 000 PLN (cca 125 000 EUR) a počet spoločníkov je vyšší než 25. Dozorná rada dohliada na všetky aspekty fungovania spoločnosti. Právomoci dozornej rady zahŕňujú i odvolanie – z riadnych dôvodov – niektorých alebo všetkých členov predstavenstva. Členov dozornej rady menuje a odvoláva valné zhromaždenie. Členovia dozornej rady menovaní zamestnancami sú volení vo všeobecných a priamych voľbách všetkými zamestnancami. Keďže zákon nerozlišuje medzi rôznymi typmi členov dozornej rady, majú zástupcovia zamestnancov rovnaké práva ako ostatní členovia rady (vrátane práva na odmenu).

Ak má „komercializovaná“ (privatizovaná) spoločnosť viac než 500 zamestnancov, sú zamestnanci oprávnení okrem svojich zástupcov v dozornej rade voliť jedného člena predstavenstva (toto právo zamestnancom zostáva i v prípadoch, keď štát predal viac než polovicu svojich akcií).

Treba uviesť, že v rokoch 1990 – 2003 bolo sprivatizovaných viac než 7 000 štátnych podnikov (t. j. 80 % všetkých štátnych podnikov, ktoré existovali v roku 1990). Na konci roku 2003 existovalo približne 700 štátnych firiem s jediným akcionárom (keď bol týmto jediným akcionárom štát). K tomu treba pridať ťažko odhadnuteľný počet podnikov, v ktorých si štát ponecháva akcie alebo podiel. Právo voliť zástupcov v dozornej rade malo čiastočne nahradiť zamestnancom stratu práva na zastúpenie v dobe pred procesom privatizácie.

Ostatné štátne podniky (zatiaľ neprivatizované) sa stále riadia Zákonom o riadení podniku zamestnancami z roku 1981, ktorý bol prijatý ako reakcia na katastrofálne dôsledky riadenia podnikov v plánovanom hospodárstve. Tento zákon dáva zamestnancom rozsiahle práva, najmä prostredníctvom zamestnaneckých rád (volených zamestnancami), ktoré majú dosť značné práva kontrolovať podnik a ktoré

takisto menujú manažéra spoločnosti. S klesajúcim počtom štátnych podnikov klesá i počet podnikov riadených zamestnancami.

V **podnikoch, ktoré nie sú štátne alebo privatizované (bývalé štátne podniky)**, nie sú zamestnanci oprávnení dožadovať sa práva na účasť na riadení svojho pracoviska. Ani v podnikoch, ktoré prešli „priamou privatizáciou“ – teda kde sa celý ich majetok predal priamo – nie je nový (súkromný) vlastník povinný zavádzať zastúpenie zamestnancov. Navyše tam, kde spoločnosti úplne prevzali noví vlastníci, boli novonadobudnuté práva na zastúpenie zamestnancov v rade často zrušené. Avšak v takzvaných sociálnych dohodách podpísaných medzi odbormi a novými súkromnými vlastníkmi odbory v niektorých prípadoch dostali právo vysielat' zástupcov do dozorných rád.

Štruktúra odborov v Poľsku je značne decentralizovaná. Aby sa mohla odvetvová alebo celonárodná odborová organizácia podieľať na ovplyvňovaní záležitostí týkajúcich sa zamestnancov, musí založiť organizáciu v podniku. Na druhej strane zamestnanci často tvoria odbory iba v jednom podniku, ktoré sa sústreďujú iba na prevádzku jedného zamestnávateľa. Zastúpenie v zamestnaní často prebieha formou miestnych odborov (jeden kanál). Avšak na väčšine pracovísk (najmä v menších firmách) zastúpenie neexistuje vôbec. V súčasnej dobe neexistujú žiadne všeobecné právne predpisy upravujúce nárok zamestnancov na informácie a konzultáciu. Táto situácia sa zmení potom, ako nadobudne účinnosť legislatíva implementujúca smernicu 2002/14/EÚ. Odbory sú skeptické k smernici EÚ o poskytovaní informácií a konzultáciách. Obávajú sa, že prídu o svoj monopol na pracoviskách a že by zamestnávateľia mohli presadzovať zavedenie „zamestnaneckých rád bez odborov“, aby oslabili pozíciu odborov v krajine.

SLOVENSKÁ REPUBLIKA

V Slovenskej republike sa zastúpenie zamestnancov v dozorných radách týka štátneho i súkromného sektora.

Hlavným kritériom je, či je vytvorená dozorná rada. Ta sa zakladá vo všetkých **štátnych spoločnostiach** bez ohľadu na ich veľkosť a odbor činnosti. Iba podniky pôsobiace v oblasti, ktorá je vo verejnom záujme a pri ktorej to určujú ich stanovy, nevytvárajú dozornú radu a nepoznajú teda ani zastúpenie zamestnancov v nej (napr. železnice, pošta).

Zamestnanci v štátnych podnikoch sú oprávnení voliť jednu polovicu členov dozornej rady. Jej predsedom však nemôže byť zamestnanec. Zamestnanci volia svojich zástupcov priamo. Ak v podniku pôsobia odbory, majú právo menovať jedného člena dozornej rady.

V štátnych podnikoch dozorná rada rozhoduje o rozdelení zisku a úhrade straty, môže navrhovať odvolanie manažérov, predkladá správy o fúzii alebo rozdelení spoločnosti, každých šesť mesiacov alebo raz za rok predkladá finančné výkazy, schvaľuje menovanie audítora, úvery, pôžičky, prevody majetku spoločnosti a rozdeľovanie majetku spoločnosti, ktoré vykonáva generálny riaditeľ, prokurista alebo iná osoba poverená podnikom využitím majetku alebo vybavením rôznych záležitostí.

V **súkromnom sektore** sa dozorná rada povinne vytvára iba v akciových spoločnostiach so základným imanom najmenej 1 milión SKK (cca 25 000 EUR). Ak má spoločnosť viac než 50 zamestnancov na plný úväzok, jednu tretinu členov dozornej rady volia zamestnanci. Stanovy spoločnosti však môžu určiť vyšší počet (max. 50 %) zástupcov, ktorých volia zamestnanci, a môžu tiež stanoviť dobrovoľné zastúpenie zamestnancov v rade, ak nie je dosiahnutá hranica 50 zamestnancov.

V súkromných spoločnostiach dozorná rada kontroluje mimoriadne a konsolidované účtovné závierky a plánované rozdelenie zisku či úhradu straty a predkladá správu valnému zhromaždeniu. Takisto menuje zástupcov do tribunálov a ďalších orgánov v prípade, ak ide o člena predstavenstva. Členovia dozornej rady sú oprávnení nahliadať do účtovníctva a dokumentov týkajúcich sa spoločnosti a dohliadať na to, či účtovníctvo odráža skutočnosť a či je spoločnosť prevádzkovaná v súlade so zákonom, stanovami spoločnosti a s rozhodnutím valného zhromaždenia. Dozorná rada takisto schvaľuje riadne, mimoriadne a konsolidované finančné výkazy.

V **štátnych a súkromných podnikoch** má právo navrhovať kandidátov na funkciu členov rady z radov zamestnancov miestna odborová organizácia, ale kandidát môže byť navrhnutý i nezávisle od odborov, ak získa podporu najmenej 10 % zamestnancov. Tento nový zákon nadobudol účinnosť v roku 2000 a vyriešil problém spôsobený tým, že dovtedy platná legislatíva neurčovala spôsob nominácie kandidátov. To často viedlo k situáciám, keď predstavenstvo, ktoré voľbu usporadúvalo, takisto rozhodovalo o kandidátoch. Za zástupcov zamestnancov možno do dozornej rady voliť iba zamestnancov spoločnosti. Po získaní funkcie majú

rovnaké práva a povinnosti ako ostatní členovia rady, vrátane rovnakej odmeny, v súlade so stanovami spoločnosti.

Na Slovensku boli zamestnanecké vzťahy na pracovisku dlhú dobu organizované iba v jednej forme, keď odborová organizácia bola jedinou organizáciou oprávnenou zastupovať záujmy zamestnancov v podniku. Od roku 2002 však možno zakladať zamestnanecké rady, ak na pracovisku odbory chýbajú. O rok neskôr bol zákon rozšírený tak, že zamestnaneckú radu je možné vytvoriť bez ohľadu na to, či v podniku existujú odbory, ak to požaduje 10 % zamestnancov. Tieto dva orgány majú viac-menej rovnaké postavenie, delia sa o informácie a majú niekoľko spoločných rozhodovacích právomocí (v prípadoch, keď je potrebný súhlas zástupcov zamestnancov). Kolektívne zmluvy s vedením spoločnosti však môžu uzatvárať iba odbory. Kolektívne vyjednávanie na Slovensku prebieha na úrovni odvetví i jednotlivých podnikov a týka sa pomerne vysokého počtu zamestnancov.

SLOVINSKO

V Slovinsku sa zapojenie zamestnancov opiera o článok 75 **Ústavy** z roku 1991, ktorý zamestnancom zaručuje právo na spolurozhodovanie. Na jeho základe bol v roku 1993 prijatý Zákon o účasti zamestnancov na riadení podnikov (APWM), ktorý zakotvuje najrôznejšie práva na účasť, individuálnu i kolektívnu, vrátane práva na informácie a konzultácie a práva byť členom rady.

Moderný slovinský Zákon o obchodných spoločnostiach bol do veľkej miery inšpirovaný nemeckým modelom, ale berie ohľad aj na iné európske normy. Slovinský Zákon o obchodných spoločnostiach pozná dvojúrovňovú štruktúru riadenia, s predstavenstvom a samostatnou dozornou radou. V súčasnej dobe však v Slovinsku prebiehajú diskusie o tom, či povoliť i jednoúrovňovú štruktúru, s jednou správnu radou.

Zamestnanci sú oprávnení pôsobiť v dozornej rade, ak sa vytvára, bez ohľadu na to, či ide o **štátnu alebo súkromnú firmu**. Podľa zákona o obchodných spoločnostiach sa dozorná rada povinne zakladá iba v akciových spoločnostiach v niektorom z nasledujúcich prípadov:

- ak upísaný kapitál spoločnosti presahuje 410 mil. SIT (cca 1,7 mil. EUR);
- ak má spoločnosť viac než 500 zamestnancov;
- ak bola spoločnosť založená postupne (zakladatelia spoločnosti musia získať nevyhnutný kapitál predajom akcií);
- ak sa s akciami spoločnosti obchoduje na burze;
- ak má spoločnosť viac než 100 akcionárov.

V praxi neexistujú takmer žiadne akciové spoločnosti bez dozornej rady.

Zástupcov z radov zamestnancov volí – a odvoláva – zamestnanecká rada spoločnosti. Zvolení zástupcovia nemusia byť zamestnancami spoločnosti. Ich počet určujú stanovy spoločnosti, avšak nesmie klesnúť pod jednu tretinu členov dozornej rady a presahovať polovicu jej členov. Do roku 2001 zákon dokonca umožňoval zastúpenie zamestnancov až do jednej polovice členov rady vo firmách s viac než 1 000 zamestnancami. Toto pravidlo však Slovinský ústavný súd posúdil ako porušenie ústavnej zásady rovnosti a došlo teda k jeho zmene. Predsedom dozornej rady je vždy zástupca akcionárov, ktorý má rozhodujúci hlas v prípade rovnosti hlasov. Zástupcovia zamestnancov v dozornej rade majú rovnaké práva a povinnosti ako zástupcovia vlastníkov a plne sa zúčastňujú na rozhodovaní.

Okrem zastúpenia v dozornej rade majú zamestnanecké rady aj právo navrhovať v spoločnostiach s viac než 500 zamestnancami **člena predstavenstva zastupujúceho zamestnancov**. Tento člen je plnoprávnym členom **predstavenstva** a formálne ho menuje dozorná rada (alebo, ak sa nevytvára, akcionári). V spoločnostiach s menej než 500 zamestnancami je možné takéhoto člena menovať po dohode zamestnancov so zamestnávateľom. Tento člen zastupuje záujmy zamestnancov v otázkach riadenia ľudských zdrojov a v sociálnych veciach.

Slovinsko má systém umožňujúci dve formy **zastúpenia záujmov zamestnancov na úrovni spoločnosti**, a to prostredníctvom zamestnaneckých rád (možné vo firmách s viac než 20 zamestnancami) a odborových organizácií. Tieto dve formy sú inštitucionálne a funkčne oddelené: kým odborové zväzy majú takzvanú „konfliktnú funkciu“ (kolektívne vyjednávanie, porušenie práv), zamestnanecké rady majú skôr „kooperatívnu“ funkciu a nie sú oprávnené napríklad využívať stávky.

Slovinsko – podobne ako mnoho iných krajín v strednej a východnej Európe – prešlo obdobím riadenia podniku zamestnancami. Táto komunistická ideológia, ktorá popierala rozdiely medzi záujmami pracovných síl a kapitálu, neprežila zmenu na pluralistickú parlamentnú demokraciu. V roku 1988 bol zrušený Zákon o zjednotenej pracovnej sile z roku 1976 – ktorý upravoval riadenie firmy zamestnancami – a bol prijatý nový Zákon o obchodných spoločnostiach.

Teoreticky je slovinský systém účasti zamestnancov jedným z najpokrokovejších na svete, pretože zamestnancom zaručuje širokú škálu práv na účasť. V praxi sa však zákon vykonáva iba pomaly, práva zamestnancov sú stále často porušované a zamestnanci často nevedia ani, o svojich právach ani o mechanizmoch na ich uplatňovanie. Zavedenie APWM je fakultatívnou možnosťou, nie povinnosťou. To znamená, že k „aktivácii“ zákonného práva na účasť je potrebná iniciatíva najskôr zo strany pracovníka (pravdepodobne odborov). Táto skutočnosť má dôsledky aj na otázku zastúpenia v dozornej rade, čo súvisí s právom zamestnaneckých rád menovať členov rady zastupujúcich zamestnancov: ak v podniku neexistuje zamestnanecká rada, nemôžu byť zamestnanci zastúpení v predstavenstve ani dozornej rade.