

Vážení,

na semináři Unie podnikových právníků ve dnech 15.-16.5.2008 v Nymburku vyvrcholila diskuse nad vývojem judikatury Nejvyššího soudu dotýkající se většiny obchodních subjektů v ČR. Výchozí prezentace připravili Mgr. Stanislav Servus z advokátní kanceláře Dvořák a spol. a Dr. Juraj Szabó, ředitel právního odboru ČEZ a.s.. Do diskuse se zapojili přítomní právníci velkých firem (PRE, SIEMENS, Česká rafinérská, ČSA, UNIPETROL, . . . . .)

Jde o problematiku týkající se:

- **vyločení oprávněnosti člena statutárního orgánu jednat za společnost odlišným způsobem než je uvedeno v obchodním rejstříku společnosti** (obvykle pravidlo čtyř očí), tj. vyloučení možnosti jednat v souladu s § 15 obchodního zákoníku);
- **vyločení souběhu výkonu funkce statutárního orgánu s výkonem práce v pracovním poměru.**

Podstata změny

## 1. Jednání za společnost

(Rozhodnutí Nejvyššího soudu - velkého senátu - ze dne 15. října 2008, sp. zn. 31 Odo 11/2006 - rozhodnutí bude respektováno soudy nižších stupňů. Tento judikát byl již následován dalším rozhodnutím.)

**Člen statutárního orgánu** je povinen jednat jménem společnosti **výhradně způsobem uvedeným ve stanovách a zapsaným v obchodním rejstříku** (obvykle se uplatňuje pravidlo čtyř očí – tedy alespoň dva členové statutárního orgánu). Pokud je tedy člen představenstva **zároveň v manažerské funkci** v podnikové struktuře – např. ve funkci generálního, obchodního nebo finančního ředitele, **není z titulu této funkce oprávněn činit právní úkony dle § 15 obch. zák.** (např. podepisovat smlouvy), **ale musí jednat výhradně způsobem uvedeným ve stanovách a zapsaným v obch. rejstříku.**

Nejvyšší soud byl veden snahou zabránit jak obcházení vůle valné hromady stanovující pravidla pro jednání člena představenstva, tak snižování právní odpovědnosti. Ze shodného důvodu není připuštěno ani řešení pomocí generální plné moci (viz. předchozí judikatura).

Důsledkem porušení způsobu jednání stanoveného v obchodním zákoníku je **NEPLATNOST DANÉHO PRÁVNÍHO ÚKONU.**

### 1.1. Důsledky směřující do budoucna

Nutno upravit pravidla pro jednání právnické osoby (právní úkony) do budoucna tak, aby byla eliminována rizika/nefunkčnost:

1.1.1. stanovit vhodný způsob jednání jménem společnosti, upravit pravidlo čtyř očí pro jednání představenstva; byly diskutovány zejména následující alternativy řešení způsobu jednání právnické osoby (primárně AS):

1.1.1.1. jménem společnosti jedná každý člen představenstva samostatně (tato alternativa je v praxi málo přijatelná, ačkoliv lze interně kombinovat např. s předchozím schválením např. dozorčí radou, představenstvem atd.). V tomto ohledu je ke

zvážení alternativa, kdy je dle stanov člen představenstva oprávněn jednat samostatně, ale dle vnitřních směrnic společnosti je pro určité úkony vyžadováno spolupodepsání některým z členů vrcholného managementu, a to bez ohledu na to, zda-li je daná osoba členem představenstva či nikoliv;

1.1.1.2.jménem společnosti jedná předseda představenstva samostatně, dva členové představenstva společnosti či představenstvem pověřený člen představenstva. Tento způsob je potvrzený judikaturou a funkční. Pověření představenstva je rozhodnutí kolektivního orgánu, které by mělo být vyhotoveno v souladu s obchodním zákoníkem a stanovami společnosti a mělo by být k dispozici při realizaci daného úkonu, tj. řádně evidováno společností (zamezení následného oprávnění jednat);

1.1.1.3.jménem společnosti jedná dva členové představenstva s výjimkou vymezené skupiny úkonů, kdy jedná každý člen představenstva samostatně (např. smlouvy, kde hodnota plnění nepřesahuje 10.000.000 Kč);

1.1.1.4.jménem společnosti jedná dva členové představenstva samostatně / kombinace s vnitřním rozdělením funkcí, kdy jsou k určitým úkonům oprávnění pověřeni zaměstnanci (dle vnitřního podpisového řádu);

1.1.2.zúžit představenstvo o zaměstnance v exekutivních pozicích, resp. ponechat pouze tzv. neexekutivní představenstvo a fakticky pověřit vedením osoby v pracovních pozicích nebo

1.1.3.přenést kompetence k právním úkonům, o nichž představenstvo nepovažuje za nutné rozhodovat, na nižší manažerskou úroveň, kde již souběh s funkcí člena statutárního orgánu nehrozí (vhodně fungující podpisový řád společnosti). V tomto ohledu byla diskutována v některých společnostech používaná praxe „podpisové bible“.

1.1.4.nutnost důsledné kontroly oprávnění osob jednajících jménem právnické osoby – jestliže jedná osoba, která je členem statutárního orgánu, je nutno vždy vyžadovat respektování způsobu jednání zapsaného v obchodním rejstříku (výjimka – speciální plná moc). Tento způsob může být zneužitelný, neboť v případě dosavadní judikatury Nejvyšší soud vždy chránil osobu, která nebyla řádně zastoupena.

## 1.2. Důsledky směřující zpětně

Změna rozhodovací praxe Nejvyššího soudu vede k faktické retroaktivitě – všechny právní úkony (zejména smlouvy) uzavřené (podepsané) manažery – zároveň členy statutárního orgánu – **mohou být napadnuty jako neplatné**, pokud je uvedení manažeri učinili samostatně z titulu své manažerské funkce (dle § 15 obchodního zákoníku), přestože pro jednání představenstva bylo stanoveno pravidlo čtyř očí (běžná praxe).

Možnosti odvrácení zneužití – tj. zpětného zpochybnění platnosti právních úkonů – nutno řádně zvážit vhodnou argumentaci. V tomto ohledu je zejména nutno zdůraznit, že do výše uvedeného „převratného“ rozhodnutí velkého senátu Nejvyššího soudu, byl přístup soudů, včetně Nejvyššího soudu, opačný a vyvolával tak v praxi minimálně zdání, že primární je ochrana dobré víry jednající osoby.

## 2. Souběh výkonu člena statutárního orgánu a pracovního poměru je vyloučen

2.1. Vymezení neslučitelných činností – poměrně obecné, tj. činnosti, které odpovídají činnostem vykonávaným členem statutárního orgánu. Připouštěna možnost souběhu činností, které

nespadají do kompetencí člena statutárního orgánu. Judikatura se nezabývá skutečností, že je nutno rozlišovat obchodní vedení (jednání dovnitř) a jednání jménem osoby, tj. v zásadě odpovědnost za rozhodování a jednání navenek.

- 2.2. **Pracovní poměr v zakázaném souběhu je dle judikatury Nejvyššího soudu neplatný** (specifická je otázka, zda to v některých případech není neplatnost jen relativní – diskutována nová úprava § 20 zákoníku práce). Možné důsledky – bezdůvodné obohacení vyplacené odměny / daňová neuznatelnost nákladů (člen představenstva).

### 2.3. Souběh – obvyklá praxe: Motivy pro přijímání rizika

- 2.3.1. Komplikace s nutností schválení odměny člena statutárního orgánu valnou hromadou společnosti – zaměstnanec volnější režim;
- 2.3.2. Daňová stránka;
- 2.3.3. Jasně vymezení práv a povinností zaměstnanců;
- 2.3.4. Omezení odpovědnosti.

### 2.4. Důsledky pro budoucnost

- 2.4.1. Je nutné/vhodné ukončit pracovní poměry a veškeré vztahy upravit v mandátní smlouvě (smlouva o výkonu funkce).
- 2.4.2. Nutno řešit všechny organizační obtíže, které vzniknou zánikem pracovněprávní hierarchie – významné především v s.r.o.
- 2.4.3. Nutno řešit problematiku odměňování členů statutárních orgánů valnou hromadou a vyjasnit řadu dalších otevřených otázek
- 2.4.4. Riziko zpětného hodnocení odvodových povinností (režim zdravotního pojištění je odlišný u zaměstnance člena statutárního orgánu, výše uvedená daňová neuznatelnost odměny člena statutárního orgánu - rozdíl od jednatele s.r.o.).

## 3. Aktuální situace – ve velkých firmách – namátkový výběr

- 3.1. V případech s.r.o. (obvykle v postavení dcer) dochází téměř bezvýhradně ke konvertování manažerských (pracovněprávních) na obchodněprávní vztahy – stále probíhá diskuse nad obsahem smluv – jak zachovat původní hierarchii - zda ji ve smlouvě vyjádřit, zda i ve stanovách (společenské smlouvě), organizačním řádu apod.; nejednotný je názor, v jak velkém detailu musí být obsaženo odměňování v usnesení valné hromady. V s.r.o. není obvykle problém se schvalovacími procesy – jediný společník/valná hromada s omezeným počtem společníků, tj. komplikace ohledně schvalování ve srovnání s a.s. jsou minimální.

**V případech akciových společností se všeobecně zatím vyčkává** (poukazuje se na to, že v odůvodnění judikátů se sice užívá obecný pojem statutární orgán, vlastní rozhodnutí se ale týkala především s.r.o. – (Vrchní soud v Praze ve svém rozsudku ze dne 21. 4. 1993, sp.zn. 6 Cdo 108/92 konstatoval, že činnost statutárního orgánu - **popřípadě jeho člena, jde-li o kolektivní orgán** - obchodní společnosti s ručením omezeným nevykonává fyzická osoba v pracovním poměru, a to ani v případě, že není společníkem. Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí ze dne 17. srpna 2004 (21 Cdo 737/2004) dospěl k závěru, že pokud se funkce vykonávána na základě pracovního poměru překrývá s výkonem funkce člena statutárního orgánu, v daném případě představenstva, je pracovní poměr neplatný.). I díky obchodního zákoníku nabízí některé možnosti k námitkám).

### **Závěrečná poznámka:**

Paradoxem je, že v současné době některé legislativní normy přímo s existencí souběžných pracovních poměrů počítají (např. zákon o bankách, zákoník práce).

Převažuje však názor, že se nejedná o „výstřelek“ Nejvyššího soudu, který bude korigován novým legislativním řešením, ale že jde o trend, který povede k zániku pracovních vztahů u členů statutárních orgánů.

Stanislav Servus, Antonín Havlík

### **Poznámka na úplný závěr( žena musí mít poslední slovo)**

Skvělou prezentaci k zákoníku práce si na setkání připravil Antonín Havlík.  
Děkuji jemu i všem ostatním, kteří se aktivně zapojili do diskuse.

Marie Brejchová