9. 12. 2014

ID: 96299

Bulletin advokacie

eFocus

Bulletin advokacie je stavovský odborný časopis, vydávaný Českou advokátní komorou, zapsaný do Seznamu recenzovaných neimpaktovaných periodik ČR, a je držitelem prestižního ocenění Právnický časopis ČR pro rok 2011, 2012 a 2014.

Z posledního čísla pro Vás vybíráme:

Několik otazníků nové právní úpravy odměňování volených členů orgánů akciových společností

autor: *JUDr. Riana Kvačková*

Odměňování členů orgánů akciových společností je jednou z podstatných oblastí korporátního světa. Správný systém odměňování je klíčový pro zajištění motivace vedení akciové společnosti k výkonu funkce vedoucímu ku prospěchu společnosti. Měl by odstranit diskrepance mezi vlastními zájmy jednotlivého člena orgánu společnosti a společnosti samé, pomoci vyřešit problémy plynoucí ze zmocnění a snížit možný oportunismus těchto osob. Právní praxe však dokazuje, že nejenže výše a struktura odměny nejsou často adekvátní, ale dokonce že rozhodnutí o odměně často trpí vadami, v mnohých případech sahajících až k neplatnosti.

Cílem tohoto článku je proto přiblížit pojem odměny, upozornit na změny obsažené v nové právní úpravě, zákoně č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích (dále jen „z. o. k.“) a její možná úskalí, jakož i nastínit možná řešení sporných bodů. V úvodu také připomínám, že ač závěry tohoto článku jsou vztaženy k akciové společnosti, jsou *mutatis mutandis* použitelné i pro společnost s ručením omezeným.[1]

Definice odměny

Nejprve je nutné přistoupit k vymezení pojmu odměny, kdy od této definice se bude odvíjet režim plnění poskytovaného členovi orgánu akciové společnosti. Odměnou rozumíme jakékoli plnění poskytované akciovou společností členovi představenstva, dozorčí rady nebo v monistickém systému správní rady a statutárního ředitele, které je přímým i nepřímým **protiplněním** za činnosti spojené s výkonem funkce v předmětném orgánu společnosti danou osobou, resp. protiplněním za obstarání obchodní záležitosti spočívající ve výkonu funkce člena orgánu akciové společnosti. Z tohoto důvodu je odměnou i plnění poskytované členu orgánu v různých nepřímých či nepeněžitých formách, např. opcí na akcie, práva užívat služební automobil či telefon pro soukromé účely či tantiém.[2] I plnění poskytované při ukončení funkce, vzletně označované jako tzv. „zlaté padáky“, je formou odměny, spojenou s výkonem funkce především časovým hlediskem.[3] Toto plnění je totiž poskytované v souvislosti s výkonem funkce a jako kompenzace za jeho předčasné ukončení. Vodítkem nám je také § 60 z. o. k.

Ze subsidiárně se aplikující úpravy příkazní smlouvy[4] naopak plyne, že **součástí pojmu „odměna“ nejsou zásadně náklady řádně a účelně vynaložené při výkonu funkce**. Jejich

náhrady proto nebudou podléhat níže uvedenému režimu. Odměnou dále dle mého názoru není protiplnění za závazek zdržet se konkurenčního jednání po ukončení funkce ve společnosti. Takové plnění nepředstavuje přímou ani nepřímou protihodnotu za výkon funkce samotný. Je protiplněním za smluvní omezení, která jsou na základě zvláštní smlouvy, nikoli zákonného požadavku, uložena odcházivšímu členovi orgánu společnosti nad rámec výkonu funkce,[5] s výkonem funkce tak nesouvisí ani obsahově, ani časovým vymezením.

Česká právní úprava odměňování členů orgánů v akciových společnostech

Schvalování odměn – působnost valné hromady

Základním aspektem české právní úpravy odměňování je její schvalování určeným orgánem společnosti. Klíčovou je působnost valné hromady ke schválení smlouvy o výkonu funkce dle ustanovení § 59 odst. 2 z. o. k.

Vzhledem k tomu, že součástí této smlouvy jsou ve smyslu § 60 z. o. k. i údaje o odměňování, rozhoduje valná hromada společnosti nezbytně jen z tohoto důvodu i o odměnách. Odchylka platí pro akciové společnosti, které využily možnosti přenést právo volby členů představenstva na dozorčí radu. V tomto modelu správy a řízení akciové společnosti byla zákonem o obchodních korporacích zachována působnost dozorčí rady pro schválení smluv o výkonu funkce, uzavřených se členy představenstva stejně, jako tomu bylo v předcházející právní úpravě.[6] Vzhledem k tomu, že součástí smlouvy o výkonu funkce jsou i údaje o odměňování, je dána v tomto modelu řízení působnost dozorčí rady i v oblasti odměňování.

Je nutné uvést, že zákon o obchodních korporacích nově umožňuje i volbu mezi dualistickým a monistickým modelem řízení, v němž je zřizována správní rada a statutární ředitel. V případě, že se dle zákona o obchodních korporacích hovoří o představenstvu, v monistickém systému řízení se jím rozumí i statutární ředitel. Tam, kde se pak hovoří o dozorčí radě, rozumí se jí dle kontextu v monistickém modelu řízení i správní rada nebo předseda správní rady nebo jiný orgán s obdobnou kontrolní působností.[7] Pro zjednodušení bude text článku nadále hovořit o představenstvu a dozorčí radě s tím, že ve smyslu výše uvedeného se naše závěry aplikují i na orgány monistické struktury akciové společnosti. Pouze na tomto místě zdůrazňuji, že ve smyslu § 463 z. o. k. v monistickém systému řízení jmenuje statutárního ředitele společnosti a také schvaluje jeho smlouvu o výkonu funkce (tj. včetně odměňování) správní rada.

Náležitosti smlouvy o výkonu funkce ve vztahu k odměňování

Smlouva o výkonu funkce musí být v kapitálových obchodních korporacích sjednána vždy v písemné formě.[8] **Dle § 60 z. o. k. musí smlouva o výkonu funkce obsahovat mimo jiné[9] uvedené údaje o odměňování, jeho složkách nárokových i nenárokových.** Konkrétně jde o:

a) vymezení všech složek odměn, které náleží nebo mohou náležet členovi orgánu, včetně případného věcného plnění, úhrad do systému penzijního připojištění nebo dalšího plnění,

b) určení výše odměny nebo způsobu jejího výpočtu a její podoby,

c) určení pravidel pro výplatu zvláštních odměn a podílu na zisku pro člena orgánu, pokud mohou být přiznány,

d) údaje o výhodách nebo odměnách člena orgánu spočívajících v převodu účastnických cenných papírů nebo v umožnění jejich nabytí členem orgánu a osobou jemu blízkou, má-li být odměna poskytnuta v této podobě.

V případě, že odměna nebude určena konkrétní částkou, musí být dle výše uvedeného ustanovení uveden takový způsob výpočtu, aby bylo odměnu možné jednoznačně stanovit. Smluvní strany mohou také vázat určené složky odměny na hospodářský výsledek, dosažení vymezeného cíle, vždy však musí být stanovena jednoznačná kritéria pro určení takové části odměny.[10] Na tomto místě je možné navázat na judikaturu Nejvyššího soudu, která je *mutatis mutandis* použitelná i pro novou právní úpravu. V rámci právní úpravy obchodního zákoníku byla totiž povinnost určení přesných pravidel pro určení odměn dovozována pouze judikatorně. Odkázat lze zejména na rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 31. ledna 2007, sp. zn. 29 Odo 1200/2005, které se problematiky částečně dotýká. Nejvyšší soud uvedl, že je možné, aby valná hromada neschvalovala výši jednotlivých konkrétních odměn. Postačí, když stanoví objektivní kritéria pro určení výše odměny, dle kterých se orgán stanovící odměnu v individuálním případě – pokud jím bude na základě zmocnění valnou hromadou někdo jiný než ona sama – bude muset beze zbytku řídit. Zdůraznil tedy, že určená pravidla musí být natolik konkrétní, aby nedocházelo k volné úvaze rozhodujícího orgánu.

Fikce bezplatnosti výkonu funkce v případě porušení zákonných ustanovení

Důsledky absence některých náležitostí smlouvy o výkonu funkce řeší § 59 odst. 3, 4 z. o. k. ve vazbě na to, kdo měl neplatnost způsobit.[11] Pokud není ve smlouvě o výkonu funkce sjednáno odměňování v souladu se zákonem, nastává ve smyslu § 59 odst. 3 z. o. k. fikce **bezplatnosti** výkonu funkce. Bezplatnost nastává dále tehdy, pokud ve smyslu přechodného ustanovení § 777 odst. 3 z. o. k. nebyla smlouva o výkonu funkce a její ustanovení o odměňování uzpůsobena nové právní úpravě do konce června 2014.

Dále čtěte >>> zde.

Bulletin advokacie, Bulletin advokacie online
Česká advokátní komora

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Recenze publikace: Chalupa, R. Zákon směnečný a šekový – komentář směnečné části. Zákon o mezinárodním právu soukromém – komentář směnečné části. Praha: Leges, 2021, 646 s.
- Recenzia
- Budoucnost je v technologiích i udržitelnosti
- Anotační recenze: Vyvlastnění a vyvlastňovací řízení
- Věznice jsou přeplněné a věznění příliš drahé. Knihou Tresty budoucnosti chce INFO.CZ otevřít diskuzi o změnách
- Recenze na knihu: Zdeňková, V., Seidlová, M., Čornejová, H.,Peterová H.: Jak správně vytvářet a využívat FKSP: Jak postupovat při poskytování příspěvku na stravování.
- Recenze na knihu: Zuzana Strnadová: Co by měl vědět příjemce dotace. 1.vyd. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2019, ISBN: 978-80-247-3076-9
- Ondřej Chmela: Zrušení poplatku za podnět k ÚOHS lze považovat za správné
- Anotační recenze: Koudelka, Z., Průcha, P., Zwyrtek Hamplová, J.: Zákon o obcích (obecní zřízení) – Komentář. Praha: Leges, 2019, 480s
- Pražské finále osmého ročníku konferencí Soukromé právo

- Recenze: Jakub Tomšej a kolektiv – Zaměstnávání cizinců v České republice