

27. 9. 2022

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Časové aspekty přiznávání a schvalování odměn členů volených orgánů

K některým časovým aspektům přiznávání a schvalování odměn za výkon funkce člena voleného orgánu

Postavení členů statutárních (a obecně všech volených) orgánů obchodních korporací je v českých poměrech neustále živým tématem. Zejména pokud jde o otázku souběhů pracovních smluv se smlouvami o výkonu funkce, resp. přípustnosti výkonu funkce v pracovním poměru, prošla legislativa i judikatura v posledních desetiletích poměrně převratným vývojem, přičemž nejnovější rozhodnutí Nejvyššího soudu ponechávají stále mnoho nevyjasněných otázek. Praxe sjednávání pracovních smluv se sjednaným druhem práce obchodní ředitel, finanční ředitel, nebo dokonce přímo jednatel či člen představenstva je nadále živá. Ačkoliv okolo veškerých potenciálních konsekvencí takového postupu přetrvává i nadále značná právní nejistota, minimálně v jednom je stávající právní úprava zcela jednoznačná: veškerá plnění poskytovaná členům volených orgánů musí být schválena nejvyšším orgánem společnosti. Co se stane, když k takovému schválení nedojde, a lze případně takovou situaci nějak dodatečně napravit?

Jak již bylo uvedeno, podle ustanovení § 59 zákona č. [90/2012](#) Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích), ve znění pozdějších předpisů (dále jen „z. o. k.“), podléhají smlouvy o výkonu funkce uzavírané mezi členy volených orgánů a obchodní korporací (jakkoliv případně odlišně nazvané) souhlasu nejvyššího orgánu této korporace. Absence takového souhlasu má velmi zásadní konsekvence zejména v kapitálových společnostech. Pokud totiž smlouva nebyla schválená (popř. absentuje-li ve schválené smlouvě ujednání o odměňování), platí, že výkon funkce je bezplatný (ustanovení § 59 odst. 3 z. o. k.). Povinnost schválení se přitom na základě ustanovení § 61 vztahuje i na jakákoliv další plnění členům orgánů poskytovaná, ať už vyplývají z jakéhokoliv právního titulu (s výjimkou obecně závazných právních předpisů).

Uvedený závěr se uplatní pouze v poměrech akciových společností a společností s ručením, popř. společností evropských. Vůči členům orgánů osobních společností a družstev je tudíž právní úprava mírnější: kdyby se na úpravu jejich odměňování zcela zapomnělo, uplatní se na jejich vztah subsidiárně ustanovení zákona č. [89/2012](#) Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „o. z.“), o příkazu, a to včetně ustanovení přiznávajícího příkazníkovi právo na odměnu v místě a čase obvyklou (ustanovení § 2438 odst. 1 o. z.). A byť konkretizace předmětného ustanovení § 59 odst. 3 z. o. k. v tom směru, že se týká pouze společností kapitálových, byla provedena až zákonem č. [33/2020](#) Sb. (tzv. velkou novelou z. o. k.) s účinností k 1. lednu 2021, v literatuře panuje shoda na tom, že fakticky tím nedochází k žádné věcné změně, tj. že uvedený závěr platil již před novelou. To potvrzuje i důvodová zpráva ke zmiňované novele.

Následky neschválení smluv a případně jiných titulů pro vyplácení odměn či jiných plnění jsou na první pohled docela zásadní. Jestliže konsekvencí neschválení smlouvy o výkonu funkce je bezplatnost výkonu takové funkce, dalo by se argumentovat, že minimálně do okamžiku přijetí příslušných usnesení valné hromady by tak jednatelé či členové představenstev a dozorčích rad příslušných společností vykonávali smlouvy bez nároku na odměnu. Taková úprava by však byla nadměrně přísná a smysl a účel zákona takový výklad nevyžaduje.

Předmětná pravidla byla do z. o. k. inkorporována proto, aby si v kapitálových společnostech, kde zpravidla dochází nebo alespoň spíše než u osobních společností může docházet k oddělení často profesionalizovaného vedení od členů korporace (investorů), nejvyšší orgán takových společností ponechal kontrolu nad odměňováním členů orgánů, tj. aby si např. statutární orgán sám nemohl bez vědomí či dokonce proti vůli společníků vyplácet excesivní odměny. Z toho však nutně nevyplývá, že by se valná hromada k odměnám či dalším plněním funkcionářů společnosti musela nutně vyslovit *pro futuro*.

K takovému závěru dospěl Nejvyšší soud České republiky, podle něhož nic nebrání tomu, aby valná hromada společnosti schválila členům jejích orgánů odměny i za období předcházející jejímu jednání. Konkrétně Nejvyšší soud uvedl, že „z obchodního zákoníku ani ze zásad, na nichž spočívá, přitom nelze dovodit, že by valná hromada jakožto nejvyšší orgán akciové společnosti (§ 184 odst. 1 věta první obch. zák.), do jehož působnosti rozhodování o odměnách členů představenstva a dozorčí rady spadá (§ 187 odst. 1 písm. g) obch. zák.), byla oprávněna rozhodnout o výši odměn toliko do budoucna (za období následující po jejím jednání). Může proto rozhodnout o výši odměny členů představenstva a dozorčí rady i za období předcházející jejímu jednání.“^[1] Nejedná se přitom o názor ojedinělý, když citované sbírkové rozhodnutí bylo opakovaně v rozhodovací praxi Nejvyššího soudu potvrzeno.^[2]

Zmiňovaná rozhodnutí se vesměs týkají ještě obchodního zákoníku, tj. úpravy účinné do 1. ledna 2014. V souvislosti s tím se pak lze setkat s argumentem, že jelikož předchozí úprava v případě absence schválení příslušných smluv zakládala dotčeným členům volených orgánů alespoň nárok na odměnu obvyklou, nelze zmiňovanou judikaturu uplatňovat i v poměrech nového práva, které je v tomto ohledu (alespoň v případě kapitálových společností) výrazně přísnější. Taková tvrzení však zcela přehlíží jak nejnovější vývoj rozhodovací praxe Nejvyššího soudu v této věci, podle níž platí, že „uvedené závěry se prosadí i v režimu zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích), účinného od 1. 1. 2014 (dále též jen „z. o. k.“), a jsou použitelné rovněž při schvalování odměn členů dozorčí rady, případně dalších členů volených orgánů obchodní korporace“^[3], tak především výslovně projevenou vůli zákonodárce.

Již v úvodu bylo stručně zmíněno, že ustanovení, jež jsou předmětem zájmu tohoto článku, se dotkla poslední tzv. velká novela z. o. k.^[4] Podle nového výslovného znění ustanovení § 59 z. o. k. bude napříště nejvyšším orgánem schválená smlouva o výkonu funkce účinná ode dne, kdy byla taková smlouva uzavřena, popř. ode dne vzniku funkce. Uvedenou změnou přitom zákonodárce zamýšlel mimo jiné zjednodušit (učinit méně formálním) proces přiznání nároků vyplývajících ze schvalovaných smluv i za období předcházející konání příslušného jednání valné hromady. Důvodová zpráva k tomu v bodech 55 až 58 konkrétně uvádí, že „současně se schválením smlouvy o výkonu funkce tak nejvyšší orgán i se zpětnou účinností schválí a přizná odměnu za výkon funkce do schválení smlouvy o výkonu funkce. Nejvyšší orgán již nebude muset přijímat dvě usnesení (jedno, kterým schválí smlouvu o výkonu funkce a druhé, kterým přizná odměnu za výkon funkce do dne schválení smlouvy o výkonu funkce).“

Zákonodárce tedy zcela zjevně o možnosti schválit odměny i za období předcházející datu přijetí příslušného schvalovacího usnesení nepochyboval a dokonce považoval za vhodné po formální stránce takový postup zjednodušit. Přípustnost takového rozhodnutí ostatně vyplývá i přímo z ustanovení § 61 z. o. k., které pouze uvádí, že i veškerá další plnění poskytovaná členům volených orgánů (tj. plnění poskytovaná nad rámec odměny podle schválené smlouvy o výkonu funkce) vyžadují rovněž souhlas nejvyššího orgánu obchodní korporace. Z ničeho však nevyplývá, že by takový souhlas musel nutně být udělen předem. Když tedy lze přiznat ostatní plnění za dobu minulou, není rozumného důvodu, proč by nemělo být možné takto do minulosti schválit i odměny samotné.

Z hlediska rozsahu zákonné působnosti valné hromady se přitom nic nemění. Nejvyššímu orgánu obchodní korporace zůstane i nadále zachována plná kontrola nad výší odměn členů statutárních či kontrolních orgánů, a to pouze s tím rozdílem, že tato kontrola bude vykonávána zpětně. Takový postup ostatně může mít i své výhody, když při rozhodování budou společníci či akcionáři lépe moci zohlednit konkrétní odvedenou práci a její přínos pro společnost, nikoliv pouze smluvní nastavení práv a povinností členů volených orgánů a abstraktní očekávání možných výsledků jejich činnosti. Takový model je běžný např. v Německu (česká komentářová literatura zde odkazuje na institut tzv. Entlastung, kdy dochází k souhrnnému schválení všech plnění na konci roku[5]), přičemž není žádným tajemstvím, že německé právní prostředí bylo pro tvůrce z. o. k. v mnohém inspirací.

Na závěr se tedy hodí připomenout (již shora citované) usnesení Nejvyššího soudu, které shora uvedené závěry potvrzuje. K dovolatelkou v dané věci namítané nemožnosti stanovit účinnost smlouvy o výkonu funkce a vnitřního předpisu společnosti zpětně totiž uvádí, „že rozhodla-li valná hromada o jejich účinnosti ve vztahu k některým členům dozorčí rady a výboru pro audit ke dni 24. 4. 2017, pak těmto členům fakticky schválila odměny za období předcházející jejímu jednání, což je – co do výsledku – v souladu s ustálenou rozhodovací praxí dovolacího soudu.“[6]

Nejen právní předpisy, ale především i k nim se vztahující ustálená rozhodovací praxe vrcholného soudního orgánu tedy počítají s tím, že schvalovat odměny členům volených orgánů lze i za dobu, která již uplynula. I pokud se tedy valná hromada včas nesejde nebo se na vyslovení požadovaného souhlasu s přiznanými plněními z jakéhokoliv důvodu zapomene, lze tuto situaci dodatečně napravit, a to teoreticky i se značným odstupem ode dne, kdy dotýčným členům volených orgánů funkce vznikly. Takový postup pochopitelně není bez svých rizik, zejména pokud by snad o nároku na příslušné odměny vznikaly pochybnosti a k jejich schválení by nakonec nedošlo. Případné vyrovnání vzájemných nároků mezi společností a členy jejích orgánů (stejně jako potenciální daňové či účetní souvislosti) je však samostatnou otázkou, kterou pro účely tohoto článku ponechávám stranou. Přinejmenším z korporátního hlediska se však zdá být jasné, že na dodatečném schvalování smluv o výkonu funkce, jakož i případných plnění z nich vyplývajících, není nic neobvyklého a už vůbec ne problematického.

Tomáš Fárník

GLATZOVA & Co.

[GLATZOVA & Co., s.r.o.](#)

Betlémský palác
Husova 5
110 00 Praha 1

Tel.: +420 224 401 440
e-mail: office@glatzova.com

[1] Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 27. ledna 2009, sp. zn. 29 Cdo 3009/2007.

[2] Např. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 20. května 2020, sp. zn. 27 Cdo 372/2019, která dále

odkazuje na rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. dubna 2004, sp. zn. 29 Odo 414/2003, nebo usnesení Nejvyššího soudu ze dne 27. ledna 2009, sp. zn. 29 Cdo 3009/2007.

[3] Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 25. srpna 2021, sp. zn. 27 Cdo 2279/2020.

[4] Zákon č. [33/2020](#) Sb., kterým se mění zákon č. [90/2012](#) Sb., o obchodních společnostech a družstvech.

[5] Štenglová, I. § 59 [Regulace práv a povinností mezi obchodní korporací a členem jejího orgánu]. In: Štenglová, I., Havel, B., Cileček, F., Kuhn, P., Šuk, P. Zákon o obchodních korporacích. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, marg. č. 9.

[6] Op. cit. sub 3.

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

Další články:

- [Jak zahájit provoz mezinárodní letecké linky do České republiky \(EU\): právní požadavky pro aerolinky ze třetích zemí](#)
- [TOP 5 judikátů z korporátního práva za rok 2025](#)
- [Odštěpný závod zahraniční společnosti optikou NIS2: Jak správně určit velikost podniku?](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 31. - létající pořizovatel ve světle nového stavebního zákona](#)
- [SCHEJBAL& PARTNERS stáli u získání jedné z prvních licencí dle MiCA v ČR](#)
- [Proč dnes více než polovina M&A transakcí ve střední Evropě nekončí podpisem](#)
- [Přehnaná, nebo důvodná prevence? Zajištění a utvrzení závazků v praxi](#)
- [Návrh nového zákona o digitální ekonomice](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 30.: Jednání za s.r.o. - zápis jednatelského oprávnění do obchodního rejstříku](#)
- [Prověřování zahraničních investic a kybernetická regulace: řízená služba jako nová transakční proměnná](#)
- [Předběžné opatření a další instituty k ochraně věřitelů při přeměnách](#)