

1. 4. 2014

VeźmĚte, prosĚme, na vĚdomĚ, Źe text ělĚnku odpovĚdĚ platnĚ prĚvnĚ ťpravĚ ke dni publikace.

ReŹim schvalovĚnĚ odmĚňovĚnĚ ělenť orgĚnť obchodnĚch korporacĚch a jeho aplikace na zamĚstnĚvĚnĚ osob blĚzkťch

Ťprava odmĚňovĚnĚ ělenť orgĚnť obchodnĚch korporacĚch obsaŹenĚ v zĚkonĚ o obchodnĚch korporacĚch je podrobnĚjťť neŹ byla ťprava obsaŹenĚ v obchodnĚm zĚkonĚku. Aěkoliv pravidla pro schvalovĚnĚ smluv o vťkonu funkce ělenť orgĚnť a poskytovĚnĚ dalťťch plnĚnĚ do znaěnĚ mĚry kopĚrujĚ pťedchozĚ ťpravu, jsou zde tĚŹ odchylky, a to zejmĚna ve vztahu ke kapitĚlovťm obchodnĚm spoleěnostem. NavĚc se zĚkonodĚrce rozhodl rozťĚřit aplikaci pťedmĚtnťch pravidel ěĚsteěnĚ i na nĚkterĚ aspekty pracovnĚprĚvnĚch vztahť osob blĚzkťch ělenťm orgĚnť obchodnĚch korporacĚch.



SchvalovĚnĚ smlouvy o vťkonu funkce a poskytovĚnĚ plnĚnĚ ělenťm orgĚnť dle obchodnĚho zĚkonĚku

Vztah mezi spoleěnostĚ a ěleny orgĚnť spoleěnosti se obecnĚ řĚdil pťimĚřenĚ ustanovenĚmĚmi o **mandĚtnĚ smlouvĚ**, pokud ze smlouvy o vťkonu funkce (byla-li uzavŹena) nebo ze zĚkona nevyplťvalo jinĚ urěenĚ prĚv a povinnostĚ. ObchodnĚ zĚkonĚk vychĚzel z pťedpokladu, Źe vťkon funkce je v zĚsadĚ ťplatnť (nebyla-li vťslovnĚ sjednĚna bezťplatnost), neboť pojmovťm znakem mandĚtnĚ smlouvy byla ťplatnost. ělen orgĚnu tak mĚl nĚrok na odmĚnu ve vťťi sjednanĚ ve smlouvĚ o vťkonu funkce, popŹ. na odmĚnu obvyklou.

ObchodnĚ zĚkonĚk ve svĚm ť 66 odst. 3 stanovil, Źe jakĚkoliv plnĚnĚ spoleěnosti ve prospĚch osoby, jeŹ je orgĚnem spoleěnosti nebo jeho ělenem, na kterĚ neplýne prĚvo z prĚvnĚho pťedpisu nebo z vnitťnĚho pťedpisu, lze poskytnout pouze **se souhlasem valnĚ hromady**, nebo je-li pťĚznĚno ve **smlouvĚ o vťkonu funkce**. Smlouva o vťkonu funkce pťitom musela mĚt pĚsemnou formu a musela bťt **schvĚlena valnou hromadou** nebo vťsemi spoleěnĚky, kterĚ za zĚvazky spoleěnosti ruěili neomezenĚ.

Ťprava obchodnĚho zĚkonĚku tudĚz kontrolu nad plnĚnĚmi poskytovĚnťmĚ ělenťm orgĚnť ponechĚvala v zĚsadĚ na rozhodnutĚ valnĚ hromady. Judikatura Nejvťťťťho soudu dovodila, Źe vťjimkou byla obvyklĚ odmĚna, na niŹ ělenovi orgĚnu, kterť nemĚl uzavŹenou smlouvu o vťkonu funkce, vznikal tento nĚrok pťĚmo ze zĚkona a nebylo tťeba ji schvalovat valnou hromadou.

Smlouva o vťkonu funkce dle zĚkona o obchodnĚch korporacĚch

ZĚkon o obchodnĚch korporacĚch (dĚle tĚŹ jen „ZOK“) stanovĚ, Źe prĚva a povinnosti mezi obchodnĚ

korporací a členem jejího orgánu se řídí přiměřeně ustanoveními občanského zákoníku o **příkazu**, ledaže ze smlouvy o výkonu funkce, byla-li uzavřena, nebo z tohoto zákona plyne něco jiného.

Vzhledem k tomu, že příkazní smlouva podle občanského zákoníku může být úplatná i bezúplatná, může být i výkon funkce úplatný i bezúplatný.

Ustanovení § 59 odst. 3 dokonce stanoví **nevyvratitelnou domněnku bezplatnosti** výkonu funkce, jestliže odměňování člena orgánu ve smlouvě o výkonu funkce nebude sjednáno v souladu se zákonem o obchodních korporacích. Pro úplnost je třeba zmínit, že člen orgánu bude mít nicméně nárok na **obvyklou odměnu** v případech, kdy smlouva o výkonu funkce nebo ujednání o odměně budou neplatné z důvodu na straně obchodní korporace nebo smlouva o výkonu funkce nebude uzavřena z důvodu překážek na straně obchodní korporace nebo ji nejvyšší orgán neschválí bez zbytečného odkladu po vzniku funkce člena orgánu.

Obdobnou nevyvratitelnou domněnku bezplatnosti výkonu funkce obsahují i přechodná ustanovení zákona o obchodních korporacích, která v § 777 odst. 3 zavádí povinnost uvést ujednání smluv o výkonu funkce a o odměně do souladu s tímto zákonem **do 6 měsíců** ode dne nabytí jeho účinnosti, jinak platí, že je výkon funkce bezplatný.

Oproti obchodnímu zákoníku je požadavek **písemné formy** stanoven **pouze** pro smlouvy o výkonu funkce uzavírané se členy orgánů kapitálových společností, tedy pro **společnosti s ručením omezeným a akciové společnosti**. Jiné obchodní korporace (mj. veřejné obchodní společnosti, komanditní společnosti a družstva) mohou smlouvy o výkonu funkce uzavírat i v ústní formě, byť to z praktických důvodů zřejmě nebude příliš časté řešení.

Pro kapitálové společnosti je dále stanovena i podrobná úprava požadavků na údaje o odměňování, které musí smlouva o výkonu funkce obsahovat, a to:

- (i) vymezení všech složek odměn, které náleží nebo mohou náležet členovi orgánu (včetně případného věcného plnění, úhrad do systému penzijního připojištění nebo dalšího plnění);
- (ii) určení výše odměny nebo způsobu jejího výpočtu a její podoby;
- (iii) určení pravidel pro výplatu zvláštních odměn a podílu na zisku pro člena orgánu, pokud mohou být přiznány; a
- (iv) 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.

Rovněž **povinné schvalování** smluv o výkonu funkce (a jejich změn) nejvyšším orgánem společnosti se vztahuje pouze na **kapitálové společnosti** (viz § 59 odst. 2 ZOK) a **družstva** (viz § 656 písm. e) ZOK). V ostatních obchodních korporacích může povinnost schvalovat smlouvy o výkonu funkce stanovit společenská smlouva, která by měla též určit, který orgán obchodní korporace bude mít jejich schvalování v kompetenci.

V této souvislosti je třeba zmínit, že schvalování smluv o výkonu funkce bude obecně náležet do kompetence **valné hromady** ve společnostech s ručením omezeným a v akciových společnostech. Zákon o obchodních korporacích však upravuje z tohoto pravidla dvě výjimky u akciových společnostech, kdy smlouvy o výkonu funkce se členy představenstva volenými dozorčí radou (v dualistickém systému) schvaluje právě **dozorčí rada** (viz § 483 ZOK) a smlouvu o výkonu funkce se statutárním ředitelem (v monistickém systému) schvaluje **správní rada** (viz § 463 odst. 1 ZOK). V družstvech schvalování smluv o výkonu funkce provádí členská schůze.

Schvalování poskytování jiných plnění členům orgánů dle zákona o obchodních korporacích

Podobně jako v obchodním zákoníku i podle zákona o obchodních korporacích je možné poskytnout členu orgánu obchodní korporace **jiné plnění**, než na které plyne právo z právního předpisu, ze schválené smlouvy o výkonu funkce nebo z vnitřního předpisu (schváleného orgánem schvalujícím smlouvu o výkonu funkce), **pouze se souhlasem toho, kdo schvaluje smlouvu o výkonu funkce** (viz výše). Zákon o obchodních korporacích navíc nově vyžaduje rovněž **vyjádření kontrolního orgánu**, jestliže bude zřízen (viz § 61 odst. 1 ZOK). Vedle výše zmíněných orgánů schvalujících smlouvu o výkonu funkce se tak k poskytnutí jiných plnění bude muset vyjádřit též dozorčí rada (bude-li zřízena), resp. kontrolní komise družstva.

Určení mzdy a jiné plnění zaměstnanci (členovi statutárního orgánu a osobě blízké)

Naprosto nově zákon o obchodních korporacích rozšiřuje aplikaci výše popsané úpravy schvalování jiných plnění ve prospěch členů orgánů také na **určení mzdy a jiné plnění** poskytované obchodní korporací (i) zaměstnanci, který je současně i **členem statutárního orgánu** společnosti, nebo (ii) **osobě blízké členovi orgánu**.

U pracovněprávního vztahu člena statutárního orgánu je požadavek obdobné aplikace pravidel schvalování celkem logický. Jeho cílem je zamezit účelovému obcházení povinnosti schvalování plnění ze strany obchodní korporace členům jejích orgánů prostřednictvím vyplácení částek členům statutárního orgánu bez kontroly na základě pracovněprávních vztahů.

Naopak vztažení stejného režimu i na aspekty pracovněprávních vztahů s osobami blízkými členům orgánů povede k **dvojkolejnosti** posuzování podmínek pro uzavírání smluv s takovými osobami blízkými. Na odměňování v pracovněprávní oblasti se totiž budou aplikovat pravidla pro schvalování smluv o výkonu funkce a jiných plnění (jak jsou popsána výše), zatímco na ostatní smluvní vztahy se budou aplikovat pravidla o střetu zájmů obsažená v § 54 - 58 ZOK. Je sporné, zda úprava mzdových otázek je natolik specifická, aby skutečně vyžadoval samostatnou (odchylnou) úpravu.

Je nicméně značně pravděpodobné, že výše popsané formální požadavky kladené na schvalování určení výše mzdy a jiných plnění ve prospěch osoby blízké členům orgánů (zejména požadavek jejich schválení nejvyšším orgánem obchodní korporace) povedou k omezení takových pracovněprávních vztahů. Zejména u obchodních korporací s mnoha společníky (akcionáři, členy) lze očekávat problémy se sladěním termínu valné hromady s uzavřením pracovněprávního vztahu (neboť svolání valné hromady pouze k této otázce by zjevně nebylo ekonomické) a členy orgánů by také mohla odrazovat představa nutnosti obhajovat zaměstnávání takové osoby blízké před příslušným orgánem.



JUDr. Luboš Nevrkla, Ph.D.,
advokát

[Mališ Nevrkla Legal, advokátní kancelář, s. r. o.](#)

Longin Business Center

Na Rybníčku 1329/5
120 00 Praha 2

Tel.: +420 296 368 350

Fax: +420 296 368 351

e-mail: law.office@mn-legal.eu

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

Další články:

- [Nová „tlačítková“ povinnost pro e-shopy](#)
- [Digital Omnibus: Revoluce v datech, nebo jen nová zátěž pro podnikatele?](#)
- [Právní due diligence nemovitostí: na co se v praxi skutečně zaměřit](#)
- [Hmotněprávní opatrovník obchodní korporace: mezi efektivní ochranou a zásahem do korporační autonomie](#)
- [Zákon Lugového: jak Rusko přepisuje pravidla mezinárodních arbitráží](#)
- [Novelizace nařízení EU o odlesňování \(EUDR\)](#)
- [Prekluze důvodu neplatnosti VH](#)
- [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](#)