

5. 6. 2013

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

Smlouva o výkonu funkce po 1. lednu 2014 a její náležitosti

Stále více členů statutárních orgánů obchodních společností si začíná silněji uvědomovat, že nový občanský zákoník („NOZ“) spolu se zákonem o obchodních korporacích („ZOK“) již není jen vzdálená budoucnost, ale nezadržitelně se blížící realita, na kterou je třeba se včas připravit.

Rödl & Partner

Jedním z významných témat, kterého se bude nová právní úprava v oblasti práva obchodních společností dotýkat, jsou vzájemné vztahy obchodních korporací a členů jejich orgánů. Jedná se přitom nejen o nové požadavky na členy orgánů obchodních korporací při výkonu jejich funkce, zpřísnění odpovědnosti za porušení povinnosti péče řádného hospodáře, ale také o novou úpravu smlouvy o výkonu funkce. Vzhledem k tomu, že oproti stávající stručné úpravě v ustanovení § 66 obchodního zákoníku je nová právní úprava smlouvy o výkonu funkce v ZOK, resp. NOZ, mnohem detailnější a v lecčems i nová, rádi bychom právě jí věnovali následující příspěvek.

Práva a povinnosti mezi obchodní korporací a členem jejího orgánu se primárně řídí ustanoveními NOZ o příkazu (§ 2430 a násl.), pokud však smlouva o výkonu funkce, byla-li uzavřena, nebo ZOK (v ustanoveních § 59 až 62) nestanoví něco jiného. Zda tedy bude tento vztah podroben úpravě ve smlouvě o výkonu funkce či nikoliv, zůstane nadále na úvaze a vůli těchto stran. Pokud však k uzavření takové smlouvy nedojde, budou se ze zákona řídit vzájemná práva a povinnosti přiměřeně ustanoveními NOZ o příkazu. A zde se dostáváme k první revoluční změně. Současná tendence spíše prosazovat transparentnější způsoby odměňování v obchodních společnostech totiž vedla zákonodárce k tomu, že stanovili pro případ, kdy smlouva o výkonu funkce nebude uzavřena nebo bude neplatná, bezplatnost výkonu funkce, s výjimkou případů upravených v ust. § 59 odst. 4 ZOK. Zatímco dnes je možné spoléhat alespoň na to, že při neexistenci smlouvy o výkonu funkce může člen orgánu nárokovat obvyklou odměnu dle ustanovení občanského zákoníku o mandátní smlouvě, úprava po 1. lednu 2014 již pro něj takto příznivá nebude.

Na co je třeba dále speciálně upozornit, je pak povinnost stanovená v přechodných ustanovení ZOK, a to konkrétně v ust. § 777 odst. 3, podle kterého je třeba uzpůsobit ujednání již uzavřených smluv o výkonu funkce a o odměně novému zákonu do šesti měsíců od jeho účinnosti. Jako sankce za nesplnění této povinnosti je stanoveno, že výkon funkce bude taktéž pokládán za bezplatný. A to je již samozřejmě samo o sobě velmi pádným argumentem k revizi smluv o výkonu funkce po 1. lednu 2014.

Základní náležitosti smlouvy o výkonu funkce

Písemná forma

I nadále zůstává pro smlouvu o výkonu funkce povinná písemná forma. Ustanovení § 59 odst. 2 ZOK

však vyžaduje písemnou formu pouze pro smlouvy o výkonu funkce u kapitálových společností, tj. u společnosti s ručením omezením a akciové společnosti. Smlouva o výkonu funkce uzavřená v jiné než písemné formě (ústně, konkludentně) by byla neplatná a výkon funkce by byl v důsledku toho považován za bezplatný. Z uvedeného také vyplývá, že ZOK nestanovuje pro smlouvy o výkonu funkce u ostatních obchodních korporací písemnou formu, nicméně lze ji samozřejmě jen doporučit, zvláště když je vyžadováno i jejich schválení nejvyšším orgánem, jak je popsáno dále.

Schválení smlouvy nejvyšším orgánem obchodní korporace

Smlouvu o výkonu funkce a všechny její následné změny je dále nutné předložit nejvyššímu orgánu společnosti ke schválení. Toto schválení by přitom mělo mít podobu a formu vyžadovanou zákonem pro úkony nejvyššího orgánu, zejména jeho zachycení v zápisu z valné hromady. I když ZOK používá přímo termín nejvyšší orgán „společnosti“ (tedy legislativní zkratku pro kapitálové i osobní společnosti) je zřejmé ze znění dalších ustanovení § 59 (např. odst. 4), že i u jiných obchodních korporací (družstev, EZHS, evropské společnosti, evropského družstva), je schválení smlouvy o výkonu funkce vyžadováno.

Za zmínku stojí výjimka upravená v ust. § 438 odst. 1 a 2 ZOK, kdy u akciových společností, v nichž jsou členové představenstva voleni dozorčí radou, schvaluje tento typ smluv právě dozorčí rada. U akciových společností s tzv. monistickým systémem pak smlouvu o výkonu funkce se správním ředitelem schvaluje správní rada (§ 463 odst. 1 ZOK).

Vzhledem k tomu, že funkce orgánu obchodní korporace vzniká i nadále jmenováním, poskytuje ZOK nově zvoleným orgánům ochranu v případě, že by smlouva o výkonu funkce nebyla uzavřena platně nebo bez zbytečného odkladu po vzniku funkce, a to z důvodu na straně obchodní korporace, resp. jeho nejvyššího orgánu (§ 59 odst. 4 ZOK). Výkon funkce by tak nebyl považován za bezplatný, ale orgánu by náležela odměna obvyklá v době, kdy byla, nebo měla být, smlouva o výkonu funkce uzavřena. V případě sporu o takovou odměnu by však dle našeho názoru musel unést důkazní břemeno člen orgánu a prokázat, že důvody, pro které nebyla smlouva o výkonu uzavřena, byly právě na straně obchodní korporace.

Zákonné požadavky na vymezení způsobu odměňování

Jak jsme popsali výše, bez dalšího nová právní úprava považuje výkon funkce zásadně za bezplatný. Určení odměny a způsob jejího poskytování musí být proto stanoveno primárně ve smlouvě o výkonu funkce. Z ustanovení § 61 odst. 1 ZOK pak vyplývá, že jakékoliv další plnění může být po odsouhlasení nejvyšším orgánem, resp. orgánem, který je jinak kompetentní ke schválení smlouvy o výkonu funkce, přiznáno také vnitřním předpisem nebo na základě zvláštního souhlasu, ke kterému se musí také vyjádřit kontrolní orgán, byl-li zřízen.

ZOK dále stanovuje podrobně v ust. § 60 povinné náležitosti pro určení údajů o odměňování. Smlouva o výkonu funkce v kapitálové společnosti musí tedy obsahovat:

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

Z uvedeného vyplývá, že správná formulace stanovení odměňování ve smlouvách o výkonu funkce bude hrát klíčovou roli. Neurčitost či rozpor se zákonem může mít za následek neplatnost takových ujednání a tudíž i bezplatnost výkonu funkce.

Za úvahu také může stát smluvní úprava případů nebo důvodů, kdy naopak odměna členu orgánu náležet nebude. I samotný ZOK umožňuje neposkytnout plnění, pokud výkon funkce přispěl k nepříznivému hospodářskému výkonu, ledaže ten, kdo schválil smlouvu o výkonu funkce, rozhodne jinak.

Určitě také není od věci doplnit, že stejná pravidla pro určení odměny platí také i pro poskytování plnění zaměstnanci, který je současně i členem statutárního orgánu nebo osobě jemu blízké.

Další možné oblasti úpravy

Z pohledu smlouvy o výkonu funkce je také v souvislosti se zpřísněním odpovědnosti zejména statutárních orgánů při výkonu jejich funkce, nutné zmínit, že jakékoliv omezení odpovědnosti člena orgánu za škodu nejsou možná, resp. se k nim nepřihlíží (§ 53 odst. 2 ZOK).

Člen orgánu je nadále vázán povinností péče řádného hospodáře. Její nová zákonná definice, podrobnější stanovení následků jejího porušení, jakož i zavedení tzv. pravidla podnikatelského úsudku však má za cíl přimět členy orgánu při obchodním jednání a podnikatelském rozhodování s náležitou péčí, odpovědností a loajalitou. V opačném případě stanoví nová právní úprava poměrně zásadní sankce. Kupříkladu se jedná o povinnost člena orgánu vydat prospěch; v případě úpadku společnosti i za dva roky zpětně, pokud člen orgánu (i bývalý) věděl nebo mohl vědět o hrozícím úpadku korporace a neučinil „vše potřebné a rozumně předpokládané“ pro jeho odvrácení (zejména sám nepodal insolvenční návrh). Soud dokonce může pro takový případ rozhodnout, že člen orgánu bude za závazky společnosti ručit (§ 68 ZOK).

Tyto nové požadavky na péči řádného hospodáře samozřejmě může smlouva o výkonu funkce také zpřesnit nebo i zavést některé další. Další oblastí, která určitě stojí za úvahu při adaptaci smluv o výkonu funkce, jsou také nová pravidla ohledně střetu zájmů (§ 54 až 58 ZOK), způsobu odstupování z funkce (§ 59 odst. 5 ZOK) nebo stanovení délky funkčního období člena orgánu (§ 439 odst. 3 ZOK).

Zákon o obchodních korporacích a ani nový občanský zákoník vzhledem k zásadě, že co není zákonem zakázáno, je povoleno, meze nekladou. Naopak je zřejmé, že úpravám stávajících smluv o výkonu funkce se vyhne po 1. lednu 2014 málokterá společnost.



JUDr. Pavel Koukal,
advokát/Associate Partner

Mgr. Lenka Hanková,
advokátní koncipientka

[Rödl & Partner, v.o.s.](#)

Platněřská 2
110 00 Praha 1

Tel.: + 420 236 163 111
Fax: + 420 236 163 799
e-mail: prag@roedl.cz



© EPRAVO.CZ - Sběrka 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](#)