

## Odměna členovi voleného orgánu

Nárok na odměnu obvyklou podle § 59 odst. 4 z. o. k. vznikne členovi voleného orgánu pouze tehdy, jestliže smlouva o výkonu funkce není uzavřena, schválena příslušným orgánem, neobsahuje ujednání o odměně či nevyhovuje požadavku na písemnou formu z důvodů, které nelze přičítat k tíži dotčenému členu voleného orgánu. K tomu může dojít např. tehdy, kdy společnost nereaguje na návrh smlouvy doručený dotčeným členem voleného orgánu, kdy se valná hromada, svolaná (i) za účelem schválení smlouvy o výkonu funkce, nesejde či smlouvu (její návrh) neschválí apod. Aby bylo možné uzavřít, že důvody, pro které nebyly naplněny požadavky kladené na ujednání o odměně, nelze přičítat k tíži dotčeného členu voleného orgánu, musí tento člen učinit takové kroky, které lze po něm spravedlivě požadovat (např. doručit společnosti návrh smlouvy o výkonu funkce obsahující i ujednání o odměně, podniknout kroky potřebné k tomu, aby valná hromada či jiný příslušný orgán měl možnost smlouvu o výkonu funkce schválit apod.). Zůstane-li člen voleného orgánu zcela nečinný (neudělá-li nic pro to, aby došlo k naplnění požadavků kladených na ujednání o odměně), nebudou zpravidla naplněny předpoklady § 59 odst. 4 z. o. k. pro vznik práva na odměnu obvyklou.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky č.j. 27 Cdo 5340/2017-243, ze dne 22.10.2019)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce J. O., narozeného XY, bytem v XY, zastoupeného Mgr. B.Š., advokátem, se sídlem v P., proti žalované H., se sídlem v XY, identifikační číslo osoby XY, zastoupené JUDr. P.R., advokátem, se sídlem v P., o zaplacení 92.615 Kč s příslušenstvím, o vydání písemných dokladů a potvrzení o zaměstnání a o vzájemné žalobě žalované o zaplacení 818.174 Kč s příslušenstvím, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 5 pod sp. zn. 18 C 51/2016, o dovolání žalované proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 6. 6. 2017, č. j. 30 Co 60/2017-216, tak, že rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 6. 6. 2017, č. j. 30 Co 60/2017-216, jakož i rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 5 ze dne 7. 11. 2016, č. j. 18 C 51/2016-175, s výjimkou výroku III., se ruší a věc se v tomto rozsahu postupuje Městskému soudu v Praze jako soudu věcně příslušnému k řízení v prvním stupni.

Z odůvodnění:

[1] Obvodní soud pro Prahu 5 rozsudkem ze dne 7. 11. 2016, č. j. 18 C 51/2016-175, uložil žalované zaplatit žalobci 92.615 Kč s příslušenstvím (výrok I.) a vydat žalobci písemné doklady obsahující údaje o jednotlivých složkách mzdy a o provedených srážkách za měsíce červen až září 2015 (výrok II.), zamítl žalobu v části, ve které se žalobce domáhal na žalované vydání potvrzení o zaměstnání, v němž by bylo uvedeno, že pracovní poměr žalobce u žalované trval od 1. 1. 2008 do 30. 9. 2015 (výrok III.), zamítl vzájemnou žalobu žalované, kterou se domáhala na žalobci zaplacení 818.174 Kč s příslušenstvím (výrok IV.), a rozhodl o náhradě nákladů řízení (výroky V. a VI.).

[2] Soud prvního stupně vyšel (mimo jiné) z toho, že:

- 1) Dne 1. 1. 2008 žalovaná jako zaměstnavatelka a žalobce jako zaměstnanec uzavřeli pracovní smlouvu, ve které sjednali pracovní poměr žalobce na dobu neurčitou se zkušební dobou dvou měsíců. Jako sjednaný druh práce byl určen „výkon funkce obchodního ředitele“ a jako sjednaný den nástupu práce bylo určeno datum 1. 1. 2008 (dále též jen „pracovní smlouva“).
- 2) Dne 31. 3. 2008 žalovaná a žalobce uzavřeli manažerskou smlouvu, kterou „byly na dobu neurčitou od 1. 4. 2008 sjednány individuální pracovní a mzdové podmínky žalobce, který byl s

účinností od 1. 4. 2008 jmenován do funkce výkonného ředitele společnosti“ (dále též jen „manažerská smlouva“).

3) Mzda žalobce byla v manažerské smlouvě ujednána tak, že sestávala ze základní mzdy 70.000 Kč měsíčně a z pohyblivé složky mzdy, která byla vázána na plnění předem stanovených hospodářských ukazatelů.

4) V manažerské smlouvě bylo dále ujednáno, že výměra dovolené náležející žalobci činí 5 týdnů.

5) Žalobce vykonával v době od 1. 4. 2008 do 15. 9. 2015 funkci jednatele žalované.

6) Dne 1. 1. 2015 byl mezi žalovanou a žalobcem uzavřen „dodatek č. 3 k manažerské smlouvě ze dne 1. 2. 2012“, kterým bylo ujednáno, že od 1. 1. 2015 dochází ke změně základní smluvní hrubé mzdy žalobce ze 70.000 Kč měsíčně na 35.000 Kč měsíčně. Tento dodatek podepsal žalobce jako zaměstnanec a současně jako jednatel žalované.

7) Dne 8. 9. 2015 žalovaná a žalobce uzavřeli dohodu, ve které rozvázali pracovní poměr žalobce, který vznikl dne 1. 1. 2008, ke dni 30. 9. 2015. Dohodu podepsal žalobce jako zaměstnanec a současně jako jednatel žalované.

8) Žalovaná vyplácela žalobci od ledna 2008 až do dubna 2008 mzdu ve výši 50.000 Kč hrubého měsíčně, od ledna 2009 do prosince 2014 mzdu ve výši 70.000 Kč hrubého měsíčně a od ledna 2015 do července 2015 mzdu ve výši 35.000 Kč hrubého měsíčně.

9) V období leden 2015 až červenec 2015 žalobce nečerpал dovolenou, přičemž nevyčerpaná dovolená činila 25 dnů a nevyčerpaná „stará“ dovolená 10 dnů.

10) Žalovaná vystavila žalobci potvrzení o zaměstnání (zápočtový list) s údajem o trvání pracovního poměru žalobce u žalované od 1. 1. 2008 do 31. 3. 2008, které žalovaná zaslala žalobci v příloze dopisu ze dne 8. 10. 2015. Žalobce se seznámil s obsahem tohoto potvrzení nejpozději dne 23. 10. 2015.

11) Dopisem ze dne 8. 10. 2015 žalovaná vyzvala žalobce k zaplacení 5.372.479 Kč jako „neoprávněného majetkového prospěchu“ získaného výplatou mezd na základě manažerské smlouvy v období od 1. 4. 2008 do 15. 9. 2015.

12) Dopisem ze dne 6. 1. 2016 žalobce vyzval před podáním žaloby žalovanou k zaplacení dlužné mzdy za období srpen a září 2015, náhrady za nevyčerpanou dovolenou za rok 2015, vydání výplatních lístků a zápočtového listu s údajem o trvání pracovního poměru žalobce u žalované od 1. 1. 2008 do 30. 9. 2015.

13) Dne 1. 5. 2016 podala žalovaná u soudu vzájemnou žalobu, kterou se na žalobci domáhá zaplacení 818.174 Kč s příslušenstvím, neboť žalobce se na úkor žalované bezdůvodně obohatil tím, že si neoprávněně vyplácel mzdu za období od dubna 2013 do dubna 2014, přestože jeho pracovní poměr zanikl k 31. 3. 2008.

[3] Na takto ustaveném základě soud prvního stupně (shledaje, že výkon pracovní činnosti obchodního ředitele, respektive výkonného ředitele, v sobě zahrnuje i obchodní vedení společnosti náležející statutárnímu orgánu společnosti, a vycházejí z nálezu Ústavního soudu ze dne 13. 9. 2016, sp. zn. I. ÚS 190/15) uzavřel, že pracovní poměr žalobce u žalované trval od svého vzniku dne 1. 1. 2008 do 30. 9. 2015, kdy byl rozvázán písemnou dohodou uzavřenou mezi účastníky dne 8. 9. 2015.

[4] Soud měl - při respektování autonomie vůle a smluvní svobody účastníků- za to, že manažerská smlouva je platnou smlouvou a že ze skutečnosti, že žalobce byl se svým souhlasem jmenován s účinností od 1. 4. 2008 do funkce jednatele žalované, nelze dovozovat uzavření dohody o skončení pracovního poměru žalobce u žalované založeného pracovní smlouvou.

[5] Soud proto dospěl k závěru, podle něhož žalobci za vykonanou práci náležela mzda [ve smyslu § 109 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce (dále též jen „zákoník práce“)] za měsíce srpen 2015 a září 2015, že žalobce má s ohledem na skončení pracovního poměru v souladu s § 222 odst. 2 a 3 zákoníku práce nárok na náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou ve výši průměrného výdělku odpovídajícího průměrnému hrubému hodinovému výdělku v předchozím kalendářním čtvrtletí (ve

smyslu § 352 a násl. zákoníku práce) a že je žalovaná povinna ve smyslu § 142 odst. 5 věty první zákoníku práce vydat žalobci písemné doklady obsahující údaje o jednotlivých složkách mzdy a o provedených srážkách za měsíce červen až září 2015.

[6] Jako nedůvodnou posoudil soud žalobu v části, ve které se žalobce domáhal na žalované vydání potvrzení o zaměstnání, v němž by bylo uvedeno, že pracovní poměr žalobce u žalované trval od 1. 1. 2008 do 30. 9. 2015, neboť v rozporu s § 315 zákoníku práce uplatnil svůj nárok na změnu údaje o délce pracovního poměru až po uplynutí tříměsíční prekluzivní lhůty pro jeho uplatnění.

[7] Jelikož podle soudu v období od dubna 2013 do dubna 2014 vykonával žalobce práci v pracovním poměru, nebylo vyplacení mzdy ve výši 818.174 Kč plněním bez právního důvodu a na straně žalobce tak nemohlo přijetím sjednané mzdy za vykonanou práci vzniknout bezdůvodné obohacení.

[8] Městský soud v Praze k odvolání žalované v záhlaví označeným rozsudkem rozhodnutí soudu prvního stupně ve výrocích I., II., IV., V. a VI. potvrdil (výrok první) a rozhodl o náhradě nákladů odvolacího řízení (výrok druhý).

[9] Odvolací soud měl za to, že uzavřená manažerská smlouva „byla právním institutem pracovního práva nepodléhající režimu v té době platného obchodního zákoníku, a proto, s ohledem na její odlišný právní charakter, nepodléhala ani schválení valné hromady či písemnému schválení všemi společníky ve smyslu § 66 odst. 2 zákona č. [513/1991](#) Sb., obchodního zákoníku, ve znění účinném do 31. 12. 2013 (dále též jen ‚obch. zák.‘)“.

[10] Odvolací soud, odkazuje na náleží Ústavního soudu ze dne 13. 9. 2016, sp. zn. I. ÚS 190/15, uzavřel, že z hlediska pracovněprávního uzavření smlouvy mezi obchodní společností a jejím statutárním orgánem v režimu zákoníku práce nic nebrání. Podle odvolacího soudu ani obchodní zákoník v době, kdy byla mezi žalobcem a žalovanou uzavřena manažerská smlouva, nezakotvoval výslovný zákaz, aby člen statutárního orgánu obchodní korporace vykonával v pracovněprávním vztahu činnost, která přísluší statutárnímu orgánu.

[11] Za situace, kdy žalobce vykonával funkci jednatele společnosti „v pracovněprávním vztahu a nikoli na podkladě smlouvy o výkonu funkce, jejíž právní režim se řídil § 66 odst. 2 obch. zák., se dle názoru odvolacího soudu neuplatní ani § 777 odst. 3 zákona č. [90/2012](#) Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích) [dále též jen ‚z. o. k.‘]“.

[12] Odvolací soud tak dospěl k závěru, podle něhož „finanční plnění, které žalobci na podkladě této uzavřené pracovní smlouvy náleželo, je pak třeba hodnotit jako mzdový nárok ve smyslu § 109 zákoníku práce, resp. pokud se jednalo o finanční plnění za nevyčerpanou dovolenou, nárok plynoucí výslovně z § 222 odst. 2 a 3 zákoníku práce. Vzhledem k tomu, že se tedy jednalo o právo žalobce na výplatu mzdových nároků, plynoucí přímo z právního předpisu (zákoníku práce), nebylo rovněž zapotřebí, aby k výplatě těchto plnění udělovala valná hromada žalované souhlas“. Požadavek žalobce na vydání písemných dokladů obsahujících údaje o jednotlivých složkách mzdy a o provedených srážkách za měsíce červen až září 2015 shledal odvolací soud v souladu s § 142 odst. 5 zákoníku práce.

[13] Námitku žalované, podle níž žalobce při výkonu funkce jednatele žalované nejednal s péčí řádného hospodáře a způsobil tím žalované škodu, nepovažoval odvolací soud ve vztahu k nárokům uplatněným žalobcem za relevantní. Měla-li žalovaná za to, že jí byla žalobcem při výkonu funkce jednatele, kterou žalobce vykonával v pracovněprávním vztahu, způsobena škoda, mohla nárok na náhradu škody vůči žalobci uplatnit výlučně postupem podle § 250 a násl. zákoníku práce.

[14] Proti rozsudku odvolacího soudu podala žalovaná dovolání, jehož přípustnost opírá o § 237 o. s.

ř., majíc za to, že v rozhodovací praxi dovolacího soudu nebyla dosud vyřešena (podle obsahu dovolání) otázka platnosti manažerské smlouvy uzavřené mezi žalobcem (jenž vykonával funkci jednatele společnosti) a společností na činnost spadající do působnosti statutárního orgánu, respektive že při řešení této otázky se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu, případně že se jedná o řešení hmotněprávní otázky, která má být dovolacím soudem posouzena jinak.

[15] Dovolatelka má za to, že jednatel společnosti nemůže být platně odměňován na základě pracovní smlouvy, podle níž má vykonávat práci spočívající v obchodním vedení společnosti, a to zejména v případě, kdy pracovní smlouvu ani odměnu podle pracovní smlouvy „nepotvrdil“ nejvyšší orgán společnosti.

[16] Dovolatelka je přesvědčena, že se soudy nevypořádaly s obchodněprávní, resp. občanskoprávní, rovinnou vztahu mezi dovolatelkou a žalobcem. Podle dovolatelky byla pracovní smlouva mezi žalobcem a dovolatelkou konkludentně ukončena k 1. 4. 2008, avšak i kdyby měla být platná, odvolací soud pochybil ryze formalistickým výkladem § 66 odst. 2 obč. zák., když dovodil, že pracovní smlouvu neměla schvalovat valná hromada společnosti. I kdyby byla pracovní smlouva nadále platná, jednalo by se pojmově o smlouvu o výkonu funkce.

[17] Dovolatelka rovněž nesouhlasí se závěrem odvolacího soudu, podle něhož se přechodná ustanovení obsažená v § 777 odst. 3 z. o. k. na projednávaný vztah neuplatní. Zákonodárce podle dovolatelky již v důvodové zprávě uvedl, že je nezbytné zvýšit kontrolu smluvních stran nad způsobem odměňování členů statutárního orgánu prostřednictvím povinného schvalování jakékoliv odměny nejvyšším orgánem společnosti (resp. dozorčí radou).

[18] Podle názoru dovolatelky náleží Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 190/15 „nepřipouští obecně výkon funkce statutárního orgánu na základě pracovní smlouvy, ale umožňuje stranám, aby si podřídily zákoníku práce i jiné vztahy, pokud to nebude v rozporu se zákonem. V daném případě by se jednalo o podřízení smlouvy o výkonu funkce zákoníku práce, přestože tento smluvní typ je v zásadě komplexně regulován zákonem o obchodních korporacích“.

[19] Dovolatelka zdůrazňuje, že zákon o obchodních korporacích „obecně nevyklučuje možnost upravit si vzájemná práva a povinnosti ve smlouvě o výkonu funkce podle zákoníku práce, ale právě jen v rozsahu, v jakém taková úprava neodporuje kogentním ustanovením občanského zákoníku a zákona o obchodních korporacích. Tento rozsah tak s ohledem na kogentní úpravu nebude velký a při takovém okleštění aplikace zákoníku práce vůbec nedojde ke vzniku pracovního poměru“.

[20] Konečně dovolatelka namítá, že zásadním limitem vyplývajícím z kogentních ustanovení je „zejména vznik funkce, který bez ohledu na režim smlouvy vzniká účinností valné hromady a také režim odměňování, na který mohou dopadat pouze ustanovení § 59 až 62 z. o. k. I ‚mzdu‘ žalobce tedy musela schválit valná hromada a i na ‚mzdu‘ žalobce se vztahuje pravidlo dle § 61 odst. 2 z. o. k.“.

[21] Dovolatelka navrhuje, aby dovolací soud napadený rozsudek odvolacího soudu zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

[22] Žalobce považuje dovolání za nedůvodné a navrhuje, aby je Nejvyšší soud zamítl.

[23] Dovolání je přípustné podle § 237 o. s. ř., neboť rozhodnutí odvolacího soudu závisí na vyřešení dovolatelkou otevřené otázky hmotného práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu.

[24] Dovolání je důvodné.

[25] S ohledem na skutkové okolnosti projednávané věci je pro její posouzení rozhodný především zákon č. [513/1991](#) Sb., obchodní zákoník [srov. § 3028 zákona č. [89/2012](#) Sb., občanského zákoníku, a § 775 z. o. k.]. K případné aplikaci právní úpravy účinné od 1. 1. 2014 viz dále.

[26] Podle § 66 obch. zák. vztah mezi společností a osobou, která je statutárním orgánem nebo členem statutárního či jiného orgánu společnosti anebo společníkem při zařizování záležitostí společnosti, se řídí přiměřeně ustanoveními o mandátní smlouvě, pokud ze smlouvy o výkonu funkce, byla-li uzavřena, nebo ze zákona nevyplývá jiné určení práv a povinností. Závazek k výkonu funkce je závazkem osobní povahy. Smlouva o výkonu funkce musí mít písemnou formu a musí být schválena valnou hromadou nebo písemně všemi společníky, kteří ručí za závazky společnosti neomezeně (odstavec druhý). Jakékoliv plnění společnosti ve prospěch osoby, jež je orgánem společnosti nebo jeho členem, na které neplyne právo z právního předpisu nebo z vnitřního předpisu, lze poskytnout pouze se souhlasem valné hromady, nebo je-li přiznáno ve smlouvě o výkonu funkce. Společnost plnění neposkytne, jestliže výkon funkce zřejmě přispěl k nepříznivým hospodářským výsledkům společnosti, anebo při zaviněném porušení právní povinnosti v souvislosti s výkonem funkce (odstavec třetí).

[27] Podle § 571 odst. 1 obch. zák. není-li výše úplaty ve smlouvě stanovena, je mandant povinen zaplatit mandatáři úplatu, která je obvyklá v době uzavření smlouvy za činnost obdobnou činnosti, kterou mandatář uskutečnil při zařizení záležitosti.

[28] Podle § 777 odst. 3 z. o. k. ujednání smluv o výkonu funkce a o odměně se uzpůsobí tomuto zákonu do 6 měsíců ode dne nabytí jeho účinnosti, jinak platí, že je výkon funkce bezplatný.

[29] Podle § 59 z. o. k. není-li odměňování ve smlouvě o výkonu funkce sjednáno v souladu s tímto zákonem, platí, že výkon funkce je bezplatný (odstavec třetí). Budou-li sjednaná smlouva o výkonu funkce nebo v ní obsažené ujednání o odměně neplatné z důvodu na straně obchodní korporace nebo nebude-li smlouva o výkonu funkce z důvodu překážek na straně obchodní korporace uzavřena nebo ji nejvyšší orgán neschválí bez zbytečného odkladu po vzniku funkce člena orgánu obchodní korporace, odstavec 3 se nepoužije a odměna se určuje jako odměna obvyklá v době uzavření smlouvy nebo, nebyla-li smlouva uzavřena, obvyklá v době vzniku funkce za činnost obdobné činnosti, kterou člen orgánu vykonával (odstavec čtvrtý).

[30] Posuzováním smluv uzavřených mezi členy statutárního orgánu společnosti a touto společností na výkon činností spadajících do působnosti statutárního orgánu se Nejvyšší soud zabýval v rozsudku velkého senátu občanskoprávního a obchodního kolegia ze dne 11. 4. 2018, sp. zn. 31 Cdo 4831/2017, přijatém po vydání napadeného rozhodnutí a uveřejněném pod číslem 35/2019 Sbírký soudních rozhodnutí a stanovisek (dále též jen „R 35/2019“). V tomto rozhodnutí Nejvyšší soud vysvětlil, že:

- 1) Členové statutárního orgánu obchodní korporace nevykonávají činnosti spadající do náplně této funkce (do působnosti statutárního orgánu) ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti dle pokynů obchodní korporace. Naopak, je to právě statutární orgán (jeho členové), kdo (jako výkonný orgán) řídí činnost obchodní korporace. Jinými slovy, činnost (člena) statutárního orgánu není závislou prací ve smyslu § 2 odst. 1 zákoníku práce.
- 2) Shora řečené však neznamená, že by si člen statutárního orgánu a obchodní korporace nemohli ujednat, že se jejich vztah - v mezích nastavených kogentními právními normami - řídí zákoníkem práce. Ustanovení § 2 odst. 1 zákoníku práce nebrání tomu, aby na základě vůle stran byly zákoníku práce podřízeny i vztahy, jejichž předmětem není výkon závislé práce (srov. i bod 45 nálezu Ústavního soudu ze dne 13. 9. 2016, sp. zn. I. ÚS 190/15).
- 3) Z logiky věci se podává, že ujednání o „podřízení“ režimu zákoníku práce přichází v úvahu pouze u vztahů, jejichž povaha to připouští. Takovým je i vztah mezi členem statutárního orgánu a obchodní korporací, jehož předmětem je výkon činností spadajících do působnosti statutárního orgánu, a to

zpravidla za úplatu.

4) Člen statutárního orgánu a obchodní korporace se tedy mohou odchýlit od pravidla vyjádřeného v § 66 odst. 2 věty první obch. zák., podle kterého se jejich vztah řídí přiměřeně ustanoveními o mandátní smlouvě, i tak, že si pro svůj vztah ujednájí režim zákoníku práce.

5) Jelikož však výkon funkce člena statutárního orgánu není závislou prací ve smyslu § 2 odst. 1 zákoníku práce, takové ujednání neučiní ze vztahu mezi členem statutárního orgánu a obchodní korporací vztah pracovněprávní. Ani tehdy, „podřídí-li“ se zákoníku práce, nelze člena statutárního orgánu považovat (v rozsahu činností spadajících do působnosti statutárního orgánu) za zaměstnance (§ 6 zákoníku práce) a obchodní korporaci za zaměstnavatele (§ 7 zákoníku práce). Jejich vztah i nadále zůstává vztahem obchodněprávním, jenž se řídí obchodním zákoníkem (resp. s účinností od 1. 1. 2014 zákonem č. [89/2012](#) Sb., občanským zákoníkem, a zákonem o obchodních korporacích) a dále - v důsledku smluvního ujednání - těmi (v úvahu přicházejícími) ustanoveními zákoníku práce, jejichž použití nebrání kogentní právní normy upravující (především) postavení člena statutárního orgánu obchodní korporace a jeho vztah s obchodní korporací.

6) Popsané závěry platí obdobně i v případě, že člen statutárního orgánu a obchodní korporace uzavřou vedle smlouvy o výkonu funkce (v níž se neodchýlí od režimu nastaveného § 66 odst. 2 obch. zák., resp. ustanovením § 59 odst. 1 z. o. k.) i souběžnou „manažerskou“ smlouvu na výkon některých činností spadajících do působnosti statutárního orgánu (zpravidla na výkon obchodního vedení), v níž si sjednají režim zákoníku práce. V takovém případě je nutné na manažerskou smlouvu pohlížet jako na (svého druhu) dodatek ke smlouvě o výkonu funkce, upravující vztah mezi členem statutárního orgánu a obchodní korporací, jde-li o výkon části činností spadajících do působnosti statutárního orgánu. Manažerská smlouva není neplatná jen proto, že ji její strany podřídily režimu zákoníku práce, avšak je na ni třeba klást stejné požadavky (co do formy, obsahu i potřeby jejího schválení příslušným orgánem obchodní korporace), jako na samotnou smlouvu o výkonu funkce.

7) Ujednáním obsaženým ve smlouvě o výkonu funkce (popř. v souběžně uzavřené „manažerské“ smlouvě) o tom, že se vztah mezi členem statutárního orgánu a obchodní korporací (jde-li o výkon funkce člena statutárního orgánu) řídí zákoníkem práce, se zásadně nelze (platně) odchýlit zejména od pravidel obchodního zákoníku (resp. právní úpravy účinné od 1. 1. 2014) upravujících vznik a zánik funkce člena statutárního orgánu, předpoklady výkonu funkce a důsledky jejich absence, odměňování členů statutárních orgánů, formu smlouvy o výkonu funkce a povinnost jejího schválení příslušným orgánem, povinnost vykonávat funkci s péčí řádného hospodáře a důsledky jejího porušení. Je tomu tak proto, že uvedená pravidla je třeba s ohledem na jejich povahu (smysl a účel) nutné považovat zásadně za kogentní.

[31] Shodně viz i rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 6. 2018, sp. zn. 29 Cdo 3478/2016, anebo rozsudek velkého senátu občanskoprávního a obchodního kolegia Nejvyššího soudu ze dne 11. 9. 2019, sp. zn. 31 Cdo 1993/2019.

[32] Z ustálené judikatury Nejvyššího soudu se dále podává:

1) V režimu obchodního zákoníku platí, že neschválení ujednání o odměňování obsaženého ve smlouvě o výkonu funkce člena statutárního orgánu valnou hromadou (či v případech předvídaných § 194 odst. 1 větou druhou a sedmou obch. zák. dozorčí radou) má za následek jeho neúčinnost (k tomu srov. např. rozsudky Nejvyššího soudu ze dne 26. 10. 2004, sp. zn. 29 Odo 1137/2003, ze dne 16. 11. 2010, sp. zn. 29 Cdo 4566/2009, ze dne 17. 8. 2011, sp. zn. 29 Cdo 2733/2010, či ze dne 26. 4. 2018, sp. zn. 27 Cdo 1884/2017).

2) Nebyla-li mezi společností a členem jejího statutárního orgánu sjednána platně a účinně odměna za výkon funkce, má člen statutárního orgánu právo na odměnu určenou podle ustanovení § 571 odst. 1 obch. zák. (viz § 66 odst. 2 ve spojení s § 566 odst. 1 obch. zák.; dále srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. 1. 2007, sp. zn. 29 Odo 994/2005, uveřejněný pod číslem 20/2008 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek, opětovně rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 27 Cdo 1884/2017, a usnesení Nejvyššího soudu ze dne 26. 9. 2013, sp. zn. 29 Cdo 1639/2012, či ze dne 28.

4. 2015, sp. zn. 29 Cdo 4347/2013).

3) Vykonává-li osoba v pracovním vztahu ke společnosti činnost, kterou po svém zvolení má (musí) vykonávat jako člen voleného orgánu společnosti, zaniká jeho pracovní vztah – neujedná-li si strany něco jiného – konkludentní dohodou o rozvázání pracovního poměru (k tomu srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 11. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3250/2012, ze dne 7. 2. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3910/2012, ze dne 5. 4. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2310/2015, ze dne 28. 4. 2016, sp. zn. 21 Cdo 3839/2015, a ze dne 30. 9. 2019, sp. zn. 27 Cdo 4344/2017, či usnesení Nejvyššího soudu ze dne 12. 9. 2018, sp. zn. 27 Cdo 4479/2017).

[33] Promítnuto do poměrů projednávané věci to znamená, že právní vztah mezi žalobcem a dovolatelkou existující v době od 1. 4. 2008 do 15. 9. 2015, jehož obsahem byl mj. výkon funkce obchodního, resp. výkonného, ředitele, nebyl vztahem pracovněprávním. Nezabýval-li se odvolací soud tím, zda si strany ujednaly, že pracovní poměr vzniklý na základě pracovní smlouvy zvolením žalobce do funkce jednatele nezaniká, resp. že se po zániku funkce jednatele obnoví, je jeho závěr o tom, že pracovněprávní vztah trval i v období po skončení funkce jednatele (tj. od 15. 9. 2015 do 30. 9. 2015), přinejmenším předčasný.

[34] Manažerská smlouva uzavřená mezi dovolatelkou a žalobcem není bez dalšího neplatná jen proto, že náplní práce žalobce měly být činnosti spadající do působnosti jednatele, nicméně je nutné na ni pohlížet jako na smlouvu o výkonu funkce. Jestliže však valná hromada žalované manažerskou smlouvu ani ujednání o „mzdě“ obsažené v manažerské smlouvě neschválila, žalobci nevznikl nárok na „sjednanou mzdu“.

[35] Jak již bylo uvedeno výše, nebyla-li mezi kapitálovou společností a členem jejího voleného orgánu sjednána platně a účinně odměna za výkon funkce, měl člen voleného orgánu v režimu obchodního zákoníku právo na odměnu určenou podle ustanovení § 571 odst. 1 obč. zák. Vzhledem k přechodnému ustanovení § 777 odst. 3 z. o. k. pak řečené platí i pro období od 1. 1. 2014 do 1. 7. 2014.

[36] Za období do 1. 7. 2014 tedy žalobci (neměl-li nárok na sjednanou odměnu z důvodu absence souhlasu valné hromady) příslušela odměna obvyklá.

[37] Zákon o obchodních korporacích však přinesl změnu v řešení výše popsané situace; není-li smlouva o výkonu funkce uzavřena, neobsahuje-li uzavřená smlouva o výkonu funkce ujednání o odměňování, nevyhovuje-li požadavku na písemnou formu anebo není-li schválena valnou hromadou, popř. jiným k tomu příslušným orgánem kapitálové společnosti, je výkon funkce člena voleného orgánu bezplatný. Řečené neznamená, že by valná hromada (či jiný k tomu příslušný orgán společnosti) nemohla takovému členu přiznat nárok na odměnu v režimu § 61 odst. 1 z. o. k., nicméně dotčenému členu voleného orgánu nevzniká (automaticky) právo na odměnu obvyklou (jako tomu bylo za účinnosti obchodního zákoníku).

[38] Účelem uvedené právní úpravy je přimět kapitálové společnosti a členy jejich volených orgánů, aby se na odměně (a dalších plněních souvisejících s výkonem funkce) dohodli ex ante (tj. před vznikem funkce či krátce po jejím vzniku) a aby vyhověli požadavku zákona na písemnou formu smlouvy a její schválení valnou hromadou (příslušným orgánem společnosti); srov. i důvodovou zprávu k návrhu zákona o obchodních korporacích.

[39] Nárok na odměnu obvyklou podle § 59 odst. 4 z. o. k. vznikne členovi voleného orgánu pouze tehdy, jestliže smlouva o výkonu funkce není uzavřena, schválena příslušným orgánem, neobsahuje ujednání o odměně či nevyhovuje požadavku na písemnou formu z důvodů, které nelze přičítat k tíži dotčenému členu voleného orgánu. K tomu může dojít např. tehdy, kdy společnost nereaguje na návrh smlouvy doručený dotčeným členem voleného orgánu, kdy se valná hromada, svolaná (i) za

účelem schválení smlouvy o výkonu funkce, nesejde či smlouvu (její návrh) neschválí apod. Aby bylo možné uzavřít, že důvody, pro které nebyly naplněny požadavky kladené na ujednání o odměně, nelze přičítat k tíži dotčeného člena voleného orgánu, musí tento člen učinit takové kroky, které lze po něm spravedlivě požadovat (např. doručit společnosti návrh smlouvy o výkonu funkce obsahující i ujednání o odměně, podniknout kroky potřebné k tomu, aby valná hromada či jiný příslušný orgán měl možnost smlouvu o výkonu funkce schválit apod.). Zůstane-li člen voleného orgánu zcela nečinný (neudělá-li nic pro to, aby došlo k naplnění požadavků kladených na ujednání o odměně), nebudou zpravidla naplněny předpoklady § 59 odst. 4 z. o. k. pro vznik práva na odměnu obvyklou.

[40] Promítnuto do poměrů projednávané věci to znamená, že je nutné posuzovat, zda žalobce a dovolatelka přizpůsobili ujednání smlouvy o výkonu funkce o odměně požadavkům zákona o obchodních korporacích, a pokud nikoliv, zda o to alespoň žalobce usiloval. Jestliže žalobce zůstal i po 1. 7. 2014 v tomto směru nečinný (zejména nečinil-li žádné kroky k tomu, aby valná hromada společnosti schválila jeho písemnou smlouvu o výkonu funkce obsahující i ujednání o odměně, popř. dalších plněních za výkon funkce), vykonával funkci jednatele od 2. 7. 2014 bezplatně (§ 777 odst. 3, § 59 odst. 3 z. o. k.).

[41] Nesprávný je i závěr odvolacího soudu, podle něhož není relevantní námitka, že žalobce při výkonu funkce jednatele společnosti nejednal s péčí řádného hospodáře. Nejvyšší soud již v rozsudku ze dne 1. 11. 2017, sp. zn. 29 Cdo 2821/2016, formuloval a odůvodnil závěr, podle něhož právo na úplatu za výkon funkce má člen statutárního orgánu (mandatář) vůči společnosti (mandantovi) pouze v případě, že při zařizování záležitostí společnosti jednal s péčí řádného hospodáře. Členovi statutárního orgánu porušujícím povinnost vykonávat svou funkci s péčí řádného hospodáře nárok na odměnu obvyklou v rozsahu, v jakém funkce nebyla vykonávána řádně, v souladu s § 571 odst. 2 obch. zák. nevznikne (srov. též rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 4. 2018, sp. zn. 27 Cdo 1884/2017).

[42] Z výše řečeného se podává, že - neschválila-li valná hromada společnosti smlouvu o výkonu funkce („manažerskou smlouvu“), resp. ujednání o odměně - lze závěr o oprávněnosti žaloby a vzájemné žaloby učinit až poté, kdy soud posoudí (ve světle podaného výkladu), zda (a pokud ano, v jakém rozsahu, resp. v jaké výši) žalobci vznikl nárok na odměnu obvyklou v souladu s § 66 odst. 2 ve spojení s § 566 odst. 1 obch. zák. a § 59 odst. 4 z. o. k.

[43] Jelikož právní posouzení otázky odměňování jednatele společnosti za činnost spadající pod obchodní vedení odvolacím soudem není správné (dovolací důvod podle § 241a odst. 1 o. s. ř. byl uplatněn právem), Nejvyšší soud, aniž ve věci nařizoval jednání (§ 243a odst. 1 věta první o. s. ř.), napadený rozsudek odvolacího soudu podle § 243e odst. 1 o. s. ř. zrušil. Důvody, pro které nemohlo obstát rozhodnutí odvolacího soudu, dopadají i na rozhodnutí soudu prvního stupně; Nejvyšší soud proto (s výjimkou výroku III.) zrušil i je (§ 243e odst. 2 o. s. ř.).

[44] Je-li dovolání přípustné, přihlíží Nejvyšší soud i k jiným vadám řízení, jež mohly mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci (§ 242 odst. 3 o. s. ř.). Taková vada je dána i tehdy, rozhodoval-li v prvním stupni věcně nepřislušný soud (srov. např. důvody usnesení Nejvyššího soudu ze dne 27. 1. 2000, sp. zn. 20 Cdo 840/98, uveřejněného pod číslem 68/2000 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek).

[45] Spor ze smlouvy uzavřené mezi jednatelem společnosti a touto společností, jejímž předmětem je úprava vzájemného vztahu při plnění činností spadajících do působnosti jednatele, je sporem mezi obchodní společností a členem jejího statutárního orgánu týkajícím se výkonu funkce statutárního orgánu, k jehož projednání a rozhodnutí jsou v prvním stupni věcně příslušné krajské soudy [§ 9 odst. 2 písm. f) o. s. ř.] (srov. opětovně R 35/2019, jehož závěry se v citovaném rozsahu uplatní i v poměrech společnosti s ručením omezeným).

[46] Rozhodl-li ve věci (jako soud prvního stupně) okresní soud, je řízení zatíženo vadou, jež mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci.

[47] Nejvyšší soud proto věc postoupil Městskému soudu v Praze jako soudu věcně příslušnému (§ 243e odst. 2 o. s. ř.).

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Dovolání](#)
- [Procesní společenství účastníků](#)
- [Pracovní poměr](#)
- [Pracovní poměr](#)
- [Odpovědnost za škodu](#)
- [Konkurs \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Mzda \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Náhrada škody \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Oddlužení \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Význam řízení](#)
- [Vzájemné plnění \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)