

KDO CHCE MOC, NEMÁ NIC: ODMĚNA ZA VÝKON FUNKCE ČLENA STATUTÁRNÍHO ORGÁNU POŽADOVANÁ V ROZPORU SE ZÁSADAMI POCTIVÉHO OBCHODNÍHO STYKU

V rozhodnutí důležitém (nejen) pro praxi fúzí a akvizicí přinesl Nejvyšší soud ČR dobrou zprávu pro všechny cílové společnosti a jejich nabyvatele ohledně obávaného "kostlivce ve skříni" v podobě nároku bývalých jednatelů a členů orgánů na tzv. obvyklou odměnu. Ve svém rozhodnutí sp. zn. 29 Cdo 1866/2016 ze srpna 2017 NS ČR nepřiznal předsedovi představenstva nárok na obvyklou odměnu za výkon jeho funkce pro rozpor se zásadami poctivého obchodního styku.

FAKTA PŘÍPADU A ROZHODNÁ PRÁVNÍ ÚPRAVA

Po odvolání z představenstva společnosti Euro Mall Praha a.s. (nyní Via Outlets Praha s.r.o.), se jeho bývalý předseda domáhal po společnosti zaplacení odměny ve výši obvyklé za výkon své funkce. Po celou dobu, kdy vykonával svou funkci v žalované společnosti, byl žalobce zároveň zaměstnancem její ovládající společnosti EURO MALL HOLDING A/S. Náplní jeho práce byl "výkon nejvyššího a celkového řízení a odpovědnost za organizaci" společností ve skupině, včetně žalované společnosti. Za výkon práce pobíral žalobce mzdu v řádu statisíců korun měsíčně a nadstandardní benefity. Žalobce se po celou dobu výkonu své funkce nedomáhal odměny za výkon funkce člena představenstva – naopak, po více než 2 letech ve funkci, kdy otázka nebyla výslovně upravena, uzavřel se žalovanou písemnou smlouvu o bezúplatném výkonu funkce. Teprve po ukončení svého pracovního poměru s mateřskou společností se žalobce začal "obvyklé odměny" za období smluvně neupravené soudní cestou domáhat.

Svůj nárok žalobce opřel o ustanovení § 66 odst. 2 a § 571 odst. 1 obchodního zákoníku, podle nichž se na vztah mezi členem orgánu a společností, není-li uzavřena smlouva o výkonu funkce, přiměřeně aplikuje úprava mandátní smlouvy včetně nároku na obvyklou odměnu.

ROZHODNUTÍ NEJVYŠŠÍHO SOUDU

Nejvyšší soud ČR potvrdil, že při absenci písemné smlouvy o výkonu funkce, měl dle právní úpravy platné do konce roku 2013 člen představenstva nárok na tzv. obvyklou odměnu. Na tomto závěru nemusí nic měnit ani skutečnost, že je člen statutárního orgánu zaměstnancem mateřské (ovládající) společnosti, za což pobírá mzdu.

Pro posouzení nároku žalobce na obvyklou odměnu v předmětném sporu však bylo z pohledu Nejvyššího soudu zásadní, že náplň práce žalobce dle jeho pracovní smlouvy s ovládající společností se zcela překrývala s jeho činnostmi v představenstvu žalované. Rozhodné dále bylo i to, že za výkon těchto činností dostával mzdu a benefity od svého zaměstnavatele, přičemž až do svého odvolání z představenstva po žalované nepožadoval odměnu za výkon své funkce. Nelze také přehlížet, že žalovaná po dobu, kdy byl žalobce členem jejího představenstva, fakticky nevykonávala žádnou činnost. Tyto skutečnosti vedly Nejvyšší soud k závěru, že nárok žalobce je v rozporu se zásadami poctivého obchodního styku a nelze mu tedy obvyklou odměnu přiznat.

Co se týče absence písemné smlouvy o (bezúplatném) výkonu funkce, zde Nejvyšší soud upozornil na pochybení žalované společnosti, která měla smlouvu s žalobcem uzavřít již k okamžiku jeho jmenování do představenstva. Soud však konstatoval, že ačkoli v důsledku tohoto pochybení, na němž se z titulu své funkce sám podílel, žalobci formálně vznikl nárok na obvyklou odměnu, nelze mu nárok přiznat, jelikož žalobce tohoto pochybení žalované zneužil a jednal tak v rozporu se zásadami poctivého obchodního styku.

ZÁVĚR

Popsané rozhodnutí je pozitivní zprávou pro všechny společnosti, které za právní úpravy platné do konce roku 2013 neměly bezplatnost výkonu funkcí s členy svých statutárních orgánů písemně sjednanou ve smlouvě o výkonu funkce. Úlevu přinese i zájemcům o akvizice, pro které jsou nároky toho typu, jaké byly vzneseny v případě *EURO MALL*, určitým "evergreenem", ohledně něhož však dosud nebylo k dispozici judikatorní stanovisko.

Podle nyní platné právní úpravy ustanovení § 59 odst.3 a § 60 zákona o obchodních korporacích a při jejím převažujícím výkladu, podle něhož bezúplatnost výkonu funkce nastává, chybí-li smlouva o výkonu funkce, resp. v ní sjednané odměňování, je riziko úspěšnosti nároku takového člena na obvyklou odměnu podstatně nižší. Přesto však popsany případ dokládá, že z opatrnosti se vyplácí se mít bezúplatnost funkce písemně sjednanou a nespolehat se pouze na vzájemné porozumění stran.

KONTAKTY

Tomáš Richter
Of Counsel

T +420 222 555 222
E tomas.richter
@cliffordchance.com

Veronika Kinclová
Advokát

T +420 222 555 222
E veronika.kinclova
@cliffordchance.com

Emil Holub
Partner

T +420 222 555 222
E emil.holub
@cliffordchance.com

David Koláček
Partner

T +420 222 555 222
E david.kolacek
@cliffordchance.com

Účelem tohoto shrnutí není pokrýt všechny významné otázky ani všechny jednotlivé aspekty oblastí, kterým se věnuje. Rovněž není jeho účelem poskytovat právní ani jiné poradenství.

www.cliffordchance.com

Clifford Chance, Jungmannova Plaza,
Jungmannova 24, 110 00 Praha 1, Česká
republika

© Clifford Chance 2018

Abu Dhabi • Amsterdam • Bangkok •
Barcelona • Beijing • Brussels • Bucharest •
Casablanca • Dubai • Düsseldorf • Frankfurt •
Hong Kong • Istanbul • London • Luxembourg
• Madrid • Milan • Moscow • Munich • New
York • Paris • Perth • Prague • Rome • São
Paulo • Seoul • Shanghai • Singapore •
Sydney • Tokyo • Warsaw • Washington, D.C.

Clifford Chance has a co-operation agreement
with Abuhimed Alsheikh Alhagbani Law Firm
in Riyadh.

Clifford Chance has a best friends relationship
with Redcliffe Partners in Ukraine.