

SKONČIL (SOU)BĚH NA DLOUHOU TRÁŤ?

Rozsudkem ve věci žalobce MIDEŠTA z dubna 2018 revidoval velký senát Nejvyššího soudu dosavadní judikaturu NS k tzv. souběhům pracovního poměru a funkce člena orgánu obchodní společnosti.

Jaké plynou z rozhodnutí ve věci MIDEŠTA závěry?

Skutkový stav a předcházející řízení

Skutkový stav, z něž rozhodnutí NS ve věci *MIDEŠTA* vyplynulo (srov. rozsudek sp.zn. 31 Cdo 4831/2017 ze dne 11. dubna 2018), dobře ilustruje rizika, jimž judikatura NS obchodní korporace a jejich management po léta vystavovala. Žalovaným byl v tomto případě bývalý generální ředitel a předseda představenstva akciové společnosti PROFIMONT, po němž se po úpadku společnosti insolvenční správce domáhal vrácení odměn vyplacených na základě manažerské smlouvy pro tvrzenou neplatnost manažerské smlouvy. Ta měla nastat v důsledku protiprávního "souběhu" funkce člena orgánu korporace s výkonem práce v pracovním poměru, jejíž předmět byl s povahou jeho funkce v orgánu korporace totožný. Manažerská smlouva, o jejíž platnost či neplatnost se ve sporu jednalo, byla uzavřena v prosinci 2008 a vymáhané částky byly podle ní žalovanému vyplaceny v období do konce roku 2010. Situaci tedy bylo třeba posuzovat podle obchodního zákoníku ve znění, které ještě neobsahovalo ustanovení § 66d, jímž byl problém "souběhů" na poslední dva roky účinnosti obchz uspokojivě vyřešen.

Okresní soud, u něž byl spor veden v první instanci, zaujal k věci velmi zajímavý přístup. Manažerskou smlouvu sice posoudil na základě předchozí judikatury NS jako neplatnou, žalobu však přesto zamítl, jelikož plnění poskytnuté podle ní žalovanému posoudil jako plnění, nepřesahující obvyklou odměnu náležející žalovanému za výkon funkce předsedy představenstva.

Krajský soud, jenž věc posuzoval jako soud odvolací, této konstrukci v principu přisvědčil i přesto, že odměny vyplacené žalovanému nebyly schváleny valnou hromadou akciové společnosti. Svou argumentaci odvolací soud

Klíčové body

- Velký senát NS radikálně změnil dosavadní judikaturu v otázce "souběhů"
- Pracovní smlouvy uzavírané se členy orgánů obchodních korporací nebudou nadále posuzovány jako neplatné
- Klíčové parametry vztahu mezi korporací a členem orgánu se však budou řídit pravidly korporálního práva, nikoli práva pracovního

zjevně opřel o nález Ústavního soudu ve věci *OLMA*, který do otázky platnosti či neplatnosti "souběhů" v mezidobí zasáhl a k dosavadní judikatuře NS na toto téma se vymezil velmi kriticky (srov. nález sp.zn. I. ÚS 190/15 ze dne 13.9.2016).

Dovolací rozhodnutí velkého senátu NS

Spor byl u Nejvyššího soudu přidělen velkému senátu proto, že senát 27 inicioval změnu předcházející judikatury NS, zastává názor, že pro rozpor se zákonem není v případě "souběhu" neplatná celá pracovní smlouva, ale nejvýše ta její ustanovení, "[...] která odporují donucujícím právním normám, zejména jde-li o právní normy upravující vztah mezi členem statutárního orgánu obchodní společnosti a touto obchodní společností, popř. jejími věřiteli" (srov. čl. 23 rozsudku ve věci *MIDEŠTA*).

Velký senát NS aplikoval na věc § 66 obchz v jeho znění účinném před 31.12.2011. Konstatoval, že "vztah mezi členem statutárního orgánu obchodní korporace a touto obchodní korporací se sice řídí přiměřeně ustanoveními obchz o mandátní smlouvě, *nicméně strany se mohou od*

této dispozitivní úpravy odchýlit a sjednat si pro svůj vztah jiný právní režim" (čl. 33, zvýraznění přidáno), avšak "[s]oučasně platí, že 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. [...] Jinými slovy, činnost (člena) statutárního orgánu není závislou prací ve smyslu § 2 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce" (čl. 34, zvýraznění přidáno).

Velký senát v argumentaci dále pokračoval, a to klíčovou úvahou, že "[s]hoda řečené však neznamena, 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. bod 45 nálezu Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 190/15)" (čl. 35, zvýraznění přidáno), uzavřenou dílčím závěrem, že "[č]len statutárního orgánu a obchodní korporace se tedy mohou odchýlit od pravidla vyjádřeného v § 66 odst. 2 větě první obch. zák. (podle kterého se jejich vztah řídí přiměřeně ustanoveními o mandátní smlouvě) i tak, že si pro svůj vztah ujednají režim zákoníku práce" (čl. 37, zvýraznění přidáno).

Hned v následujícím odstavci pak velký senát provedl pragmatický interpretační manévr zpět. Uvedl totiž, že "[j]elikož 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. [...] Jejich vztah i nadále zůstává vztahem obchodněprávním, jenž se řídí obchodním zákoníkem 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. Jinak řečeno, ani ujednáním o „podřízení se režimu“ zákoníku práce se nelze odchýlit od těch ustanovení (zejména) obchodního zákoníku, jejichž povaha to vylučuje (§ 2 odst. 3 obč. zák.)." (čl. 38, zvýraznění přidáno).

Citovaný argumentační obrat je třeba, i přes jeho mírnou násilnost, kvitovat. Po mnoha letech nevstřícného postoje k potřebám korporáční praxe projevil Nejvyšší soud skutečně mimořádnou flexibilitu. Platí to tím spíše, že v praxi mnohem typičtějším aranžmá je aranžmá dvou smluv – smlouvy o výkonu funkce člena orgánu a paralelní pracovněprávní smlouvy. I na toto aranžmá velký senát výslovně pamatoval, když vzápětí uvedl, že "[p]opsané 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.) 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" (čl. 39, zvýraznění přidáno).

Uvedená argumentace umožnila velkému senátu dosáhnout výsledku, o který se Nejvyššímu soudu pravděpodobně jednalo vždy – tedy výsledku, podle něž klíčové parametry definující práva a povinnosti ve vztahu mezi korporací a členem jejího statutárního orgánu, podléhají pravidlům korporáčního práva, nikoli pravidlům práva pracovního. Jde ostatně o konstrukci, kterou zvolil i zrušený § 66d obchz, Nejvyšší soud však její důsledky v rozhodnutí ve věci *MIDESTA* definoval ještě podrobněji. Velký senát tak výslovně uvedl, že bez ohledu na volbu zákoníku práce jako zákona řídícího ujednání mezi korporací a členem jejího orgánu "se zásadně nelze (platně) odchýlit zejména od pravidel obchodního zákoníku 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) nutně považovat zásadně za kogentní." (čl. 40, zvýraznění přidáno).

Aby nenechal nikoho na pochybách, pokračoval velký senát v člancích 41 až 44 výslovně celou řadou příkladů parametrů vztahu mezi korporací a členem jejího orgánu, jež budou vždy podléhat pravidlům korporáčního práva, včetně nutnosti schválení smlouvy samotné a všech plnění poskytovaných členu orgánu podle pravidel korporáčního práva (č. 43).

Právní větu rozsudku velký senát shrnul v čl. 45 tak, že "člen statutárního orgánu obchodní korporace a tato obchodní korporace se mohou odchýlit od pravidla vyjádřeného v § 66 odst. 2 větě první obch. zák. (podle kterého se jejich vztah řídí přiměřeně ustanoveními o mandátní smlouvě) i tak, že si pro svůj vztah ujednají

režim zákoníku práce. Takové ujednání však z jejich vztahu (jde-li o výkon činností spadajících do působnosti statutárního orgánu) neučiní vztah pracovněprávní; i nadále půjde o vztah obchodněprávní, který se řídí obchodním zákoníkem 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."

Význam rozsudku ve věci *MIDESTA* pro současnou korporáčnickou praxi

Jak bylo uvedeno výše, spor ve věci *MIDESTA* byl rozhodnut podle práva účinného do konce roku 2011. Pro současnou praxi je to však svým způsobem výhoda, neboť rekonstruované právo se zrušením § 66d obchz bez náhrady v principu vrátilo do stavu před 1.1.2012.

Ustanovení § 59 až 61 zákona o obchodních korporacích, upravující v nyní platném právu obsah a schvalování smluv o výkonu funkce členů orgánů obchodních korporací, jakož i rozhodování o plnění jim poskytovaném, jsou v zásadě obdobná právnímu stavu před 1.1.2012, k němuž se rozsudek ve věci *MIDESTA* vztahuje.

Tento rozsudek lze proto považovat jak za tečku za právní nejistotou ve vztazích minulých, tak za vodítko pro současnou a budoucí kontrakční praxi korporací a členů jejich orgánů podle rekonstruované právní úpravy. Ačkoli rozsudkem velkého senátu projednávání sporu ve věci *MIDESTA* paradoxně neskončilo, neboť Nejvyšší soud dovoláním napadené rozsudky zrušil pro pochybení ve stanovení věcné příslušnosti soudu první instance, meritoriální výroky výše citované se zdají být natolik silnými, že z nich zřejmě bez větších obav lze pro účely další korporáčnické praxe vycházet.

KONTAKTY



Tomáš Richter
Of Counsel

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



Veronika Kinclová
Advokátka

T +420 222 555 222
E veronika.kinclova
@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
Prague 1, Česká republika

© Clifford Chance 2018



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

Abu Dhabi • Amsterdam • Barcelona • Beijing • Brussels •
Bucharest • Casablanca • Dubai • Düsseldorf • Frankfurt • Hong
Kong • Istanbul • London • Luxembourg • Madrid • Milan •
Moscow • Munich • Newcastle • 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.