

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Mgr. Eva Janků

**Prosazení vlivu řídicí osoby v koncernu
a jeho důsledky**

Rigorózní práce

Pověřený akademický pracovník: Prof. JUDr. Stanislava Černá, CSc.

Tematický okruh: Obchodní právo

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 20. 6. 2021

Prohlašuji, že jsem předkládanou rigorózní práci vypracovala samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 187 170 znaků včetně mezer.

.....

Mgr. Eva Janků

V Praze dne 20. 6. 2021

Poděkování

Tímto bych chtěla poděkovat prof. JUDr. Stanislavě Černé, CSc. za cenné rady, podněty a připomínky. Rovněž děkuji celé své rodině za podporu při psaní této rigorózní práce, zejména svým rodičům, manželovi a dceři za jejich trpělivost.

OBSAH

1	ÚVOD	6
2	VYMEZENÍ KONCERNU	8
2.1	Koncern jako typ podnikatelského seskupení	8
2.2	Právní a ekonomické důvody vzniku podnikatelských seskupení	9
2.3	Potřeba zvláštní regulace koncernu	10
3	JEDNOTNÉ ŘÍZENÍ	13
3.1	Znaky jednotného řízení	14
3.1.1	Řídící a řízená osoba	14
3.1.2	Vliv řídicí osoby na činnost řízené osoby	15
3.1.3	Koncernový zájem	15
3.1.4	Dlouhodobost	17
3.1.5	Jednotná politika a koordinace	17
3.1.6	Rámec podnikání koncernu	19
3.2	Počátek jednotného řízení	20
3.3	Jednotné řízení ve složených podnikatelských seskupeních	21
4	NÁSTROJE PROSAZENÍ VLIVU ŘÍDICÍ OSOBY	22
4.1	Pokyny řídicí osoby	23
4.1.1	Původce pokynu	24
4.1.2	Adresát pokynu	27
4.1.3	Forma pokynu	28
4.1.4	Obsah pokynu	29
4.1.5	Koncernový zájem	31
4.1.6	Nevýhodný pokyn	31
4.1.7	Závaznost pokynu	32
4.1.8	Limity udělování pokynů	35
4.1.9	Přeshraniční pokyny	42
4.2	Sdělení, doporučení	44
4.3	Kontrola složení orgánů řízené osoby	44
4.4	Vícečetný mandát členů volených orgánů	45

4.5	Pokyny nejvyššího orgánu	46
4.6	Další nástroje.....	47
5	ODPOVĚDNOST ZA PROSAZENÍ VLIVU V RÁMCI KONCERNU	49
5.1	Obecná úprava náhrady újmy způsobené ovlivněním	50
5.2	Koncept přiznaného koncernu a jeho benefity	53
5.3	Péče řádného hospodáře a její specifika v rámci koncernu.....	57
5.4	Odpovědnost osoby řídící a členů volených orgánů osoby řídící	59
5.4.1	Koncept faktických a stínových vedoucích	59
5.4.2	Standard péče a loajality	61
5.4.3	Vyrovnaní újmy dle § 72 zákona o obchodních korporacích	62
5.4.4	Odpovědnost při pokynu k protiprávnímu jednání	71
5.4.5	Odpovědnost při pokynu majícímu za následek porušení smlouvy	72
5.5	Odpovědnost členů volených orgánů řízené osoby.....	72
5.5.1	Fiduciární povinnosti členů volených orgánů řízené osoby	73
5.5.2	Zproštění odpovědnosti za újmu dle § 81 odst. 2 zákona o obchodních korporacích	75
5.5.3	Odpovědnost v případě nesplnění pokynu řídící osoby	78
5.5.4	Zaměstnanec řídící osoby jako člen voleného orgánu řízené osoby.....	79
6	ZÁVĚR	82
	SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK.....	87
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	88
	Abstrakt.....	93
	Abstract.....	94

1 ÚVOD

Prvotním impulzem pro sepsání této rigorózní práce byly mé praktické zkušenosti s poskytováním právních služeb ve společnosti, která je součástí velkého mezinárodního koncernu. V takto velkém koncernu bez jednoduchých vlastnických vazeb, kdy akcie mateřské společnosti jsou obchodovány na burze cenných papírů, jsem poznala praktické fungování celého koncernového organismu, který nešel popsat zjednodušeně pomocí vztahu řízení dceřiné společnosti společností mateřskou. Celý koncern prostupovaly synergické vazby přesahující hranice jednotlivých společností, jejich zaměstnanců i statutárních zástupců, kdy nebylo možné jednoduše ukázat na jednu osobu vydávající pokyny a řídící celou skupinu.

Při hlubším zkoumání jsem měla možnost seznámit se s celou řadou způsobů, jak je možné prosazovat vliv v rámci koncernu, tak aby byla zachována jistá spíše psychologická samostatnost jednotlivých členů, ale celé seskupení bylo směřováno k jednotným cílům. Toto mne motivovalo k dalšímu výzkumu, který vyústil v sepsání této práce.

V této práci se věnuji problematice prosazování vlivu řídící osoby v rámci koncernu. Uvedené je úzce spjato s vnitřním fungováním koncernu jako takovým a se vztahy mezi členy koncernu navzájem, kdy v konečném důsledku celý kolos koncernu směřuje pod jednotným řízením řídící osoby k jednotným cílům.

Prosazování vlivu řídící osoby se tak odehrává právě za účelem dosažení jednotného postupu v klíčových záležitostech koncernu, jednotného řízení. Obecnější rozpravě o koncernu a jednotném řízení se věnuji v úvodních dvou kapitolách této práce.

Aby bylo jednotné řízení životaschopné, musí řídící osoba disponovat adekvátními nástroji k prosazení svých myšlenek a svého vlivu. Těmito nástroji dochází v praxi k naplňování role koncernu, kdy jsou to právě drobné střípky praktického řízení, které vedou celý koncernový kolos k naplňování koncernových zájmů.

Cílem této práce je analyzovat vnitřní fungování koncernových společností, a to zejména s ohledem na prosazování vlivu řídící osoby v rámci koncernu. Z této analýzy budou vyvozeny obecné závěry. V rámci tohoto základního cíle si kladu za úkol posoudit jednotlivé nástroje, kterými řídící osoba disponuje, a právně posoudit možné důsledky s prosazováním vlivu spjaté, a to pomocí metod deskripce a analýzy, v závěru pak využiji i metodu syntetickou.

Dílčími cíli je pak zodpovědět, jakými právními nástroji je možné zajistit prosazení vlivu řídicí osoby, obecně rozebrat různé nástroje prosazování vlivu řídicí osoby a posoudit jejich efektivitu. Zvláštní prostor bude věnován pokynům řídicí osoby jakožto z mého pohledu v praxi nejdůležitějšímu projevu řídicí osoby vůči osobám řízeným. Možnost udělovat pokyny i jinak prosazovat vliv řídicí osoby však nemůže být vnímáno jako ponechání zcela volného prostoru pro uplatnění vlivu řídicí osoby, nýbrž budou zanalyzovány i četné limity pro udělování koncernových pokynů.

Dalším dílčím cílem je odpovědět na otázku, zda lze udělit řízené osobě pokyn nevýhodný a za jakých podmínek.

Prosazení vlivu vůči řízené osobě s sebou v moderní společnosti neodmyslitelně nese i právní důsledky, jež se projevují zejména odpovědností řídicí osoby i členů volených orgánů jak řídicí, tak řízené osoby, a to zejména ve vztahu k potenciálně způsobené újmě řízené obchodní korporaci. V této práci proto podrobně rozeberu i odpovědnost jednotlivých aktérů koncernového řízení, jejichž zásahy mohou deformovat běžné jednání obchodních korporací právě v důsledku jejich členství v koncernu.

Rovněž se pokusím zodpovědět otázku, za jakých okolností je možné přistoupit ke koncernovému vyrovnání újmy, která vznikla řízené společnosti.

V rámci závěrečného shrnutí si pak dovolím zhodnotit svůj pohled na současnou českou úpravu, zejména zda odpovídá moderním požadavkům na řízení koncernu, a doplním některé úvahy de lege ferenda.

2 VYMEZENÍ KONCERNU

Před samotným detailním rozebráním problematiky, jíž se tato rigorózní práce věnuje, považuji za vhodné v krátkosti představit podstatu koncernu jako takového s důrazem na koncernové řízení, kdy tento počáteční vhled do problematiky poskytne odrazový můstek pro další kapitoly této práce. Primárně se zde budu věnovat české právní úpravě, jakož i širším teoretickým východiskům daného tématu.

2.1 Koncern jako typ podnikatelského seskupení

Koncern představuje mezi podnikatelskými uskupeními nejužší možnost seskupení jednotlivých samostatných právních subjektů, které jsou podrobeny jednotnému vedení. Je tak pro něj typická právní samostatnost členů koncernu, avšak zároveň jistá ekonomická a zájmová jednotnost celé skupiny, přičemž samotný koncern není nadán svou vlastní právní subjektivitou.^{1 2}

Typickou řízenou i řídicí osobou je kapitálová obchodní společnost, nicméně není vyloučeno ani členství jiných osob, ať už se jedná o osobní obchodní společnosti, družstva, podnikající fyzické osoby či dokonce o nepodnikajícího člověka, který může být řídicí osobou.³ V českém právní prostředí může být řízenou společností pouze obchodní korporace.

V rámci nahlížení na koncerny můžeme rozlišovat rovněž dva základní, krajní pohledy, které se často promítají do oblasti insolvenčního práva, a sice *separate entity approach* a *single enterprise approach*. *Entity approach* vychází z právní i majetkové samostatnosti každého člena koncernu, oproti tomu *single enterprise approach* nahlíží do jisté míry na koncern jako na soudržně fungující ekonomickou jednotku se společnými

¹ ČERNÁ, Stanislava. *Koncernové právo v Německu, Evropské unii a České republice*. C.H. Beck, 1999. s. 3.

² ČERNÁ, Stanislava. *Faktický koncern, ovládací smlouva a smlouva o převodu zisku*. Linde Praha, a.s., 2004. s. 16.

³ LASÁK, Jan, POKORNÁ, Jarmila, ČÁP, Zdeněk, DOLEŽIL Tomáš a kol. *Zákon o obchodních korporacích – komentář*. Wolters Kluwer, 2014. s 629.

zájmy i majetkem.^{4 5 6} Tyto pohledy pak ovlivňují celkové nahlížení na koncerny v daném právním řádu, nicméně v praxi se můžeme setkat často s pohledy do jisté míry kombinujícími oba přístupy.⁷ Uvedené pohlížení na koncern jako takový má vliv na řadu otázek v rámci koncernového práva, přičemž v rámci zaměření této rigorózní práce se uvedené pohledy promítají nejvíce do oblasti samotného jednotného řízení a jeho možností a dále do otázek vyrovnání újmy v rámci koncernu.

2.2 Právní a ekonomické důvody vzniku podnikatelských seskupení

Hlavní předností podnikatelských uskupení je z mého pohledu možnost rozložení a omezení podnikatelského rizika.⁸ Majetková samostatnost jednotlivých členů umožňuje ohraničit riziko související s výkonem podnikatelské činnosti na konkrétní subjekt či skupinu subjektů koncernu.⁹ Cílem může být oddělení majetku řídicí osoby od potenciálních rizik spojených s aktivitami řízených společností, například vstupem na nový trh či začátkem nového předmětu podnikání.¹⁰ V moderních právních řádech již však nelze chápat tuto výhodu absolutně, zejména s ohledem na úpravu řešení úpadku koncernových společností, kdy je často v případě koncernů uplatňován přístup podobný výše zmíněnému single enterprise approach, v němž například mateřská společnost, která mohla či měla předvídat úpadek člena svého koncernu, může být shledána odpovědnou za dluhy člena koncernu převzaté navzdory jeho úpadku.¹¹ Podrobné rozebrání problematiky úpadku však překračuje zaměření i rozsah této práce, proto se mu nebudu podrobněji věnovat.

⁴ UNCITRAL *Legislative Guide on Insolvency Law, Part Three: Treatment of enterprise groups in insolvency*, UNITED NATIONS, New York, 2012. s. 16.

⁵ MEVORACH, Irit. Transaction Avoidance in Bankruptcy of Corporate Groups. In *European Company and Financial Law Review*. 2011, roč. 8, č. 2, s. 244

⁶ KOKORIN Ilya. Third-Party Releases in Insolvency of Multinational Enterprise Groups. In *European Company and Financial Law Review*. 2021, roč. 18, č. 1. s. 107-140

⁷ ČERNÁ, Stanislava. Jaké standardy platí pro koncernové pokyny? A lze koncernového prospěchu dosáhnout porušením zákona či smlouvy? In *Obchodní právo, 2018, roč. 9, č. 4*, s. 127.

⁸ ČERNÁ, Stanislava, ŠTENGLOVÁ, Ivana, PELIKÁNOVÁ, Irena a kolektiv. *Právo obchodních korporací*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 205.

⁹ ČERNÁ, Stanislava, *Koncernové právo v Německu, Evropské unii a České republice*. C.H. Beck, 1999. s. 1.

¹⁰ HICKS, Andrew a S. H. GOO. *Cases and materials on company law*. 6th ed. Oxford: Oxford University Press, c2008, s. 494.

¹¹ UNCITRAL *Legislative Guide on Insolvency Law, Part Three: Treatment of enterprise groups in insolvency*. UNITED NATIONS, New York, 2012. s. 17.

K dalším přínosům seskupení můžeme řadit pružnost a adaptabilitu jeho struktury, decentralizaci řízení jednotlivých členů, avšak spojení ve prospěch společných cílů, možnost lepšího využívání daňových výhod a v neposlední řadě i zjednodušení rozšíření aktivit na nové zahraniční trhy s možností využití tamního právního a ekonomického prostředí.¹²

V dnešní globalizované společnosti tak lze plně využít potenciálu koncernů na mezinárodní úrovni, kde dle mého názoru představují nejelegantnější a nejživotaschopnější formy provozování ekonomicky jednotné činnosti na území více suverénních států.

O to potřebnější je však prostudovat možnosti fungování koncernu v jednotlivých jurisdikcích, kde by potenciálně koncern mohl vyvíjet svou činnost. V této práci se podrobně zabývám specifiky české právní úpravy, která jsou důležitá pro případný vstup či setrvání mezinárodních koncernových společností na našem území. Domnívám se, že pro řídicí osobu tvoří základ jejích úvah při rozhodování, na jaké trhy vstoupí a kde bude uplatňovat svůj podnikatelský záměr prostřednictvím dceřiné společnosti registrované v daném státě, to, jak bude moci do budoucna prosazovat svůj vliv na danou dceřinou společnost a jakým důsledkům bude případně čelit v případě, že dojde v důsledku uplatňování jejího vlivu k újmě způsobené dceřinou společností.

2.3 Potřeba zvláštní regulace koncernu

Koncern z jeho podstaty nelze chápat jen jako soubor jednotlivých společností, nýbrž jako jednu živoucí koncentrovanou entitu, v níž se musí jednak každý člen řídit běžnými normami platnými pro jeho vnitřní fungování, ale je třeba dbát i na pravidla upravující interakci koncernovou mezi řídicí osobou a jednotlivými členy koncernu a mezi členy koncernu navzájem.

Někteří členové směřující k jednomu cíli se všemi koncernovými společnostmi však mohou při důsledné snaze dosáhnout společného cíle upřednostnit blaho celku před prospěchem své společnosti. Právně samostatné subjekty, jimiž členové koncernu nepochybně jsou, však musí mít možnost obrany i ochrany v případě ohrožení svých

¹² ČERNÁ, Stanislava. *Koncernové právo v Německu, Evropské unii a České republice*. C.H. Beck, 1999. s. 1 – 2.

vlastních zájmů.¹³ To souvisí z mého pohledu s dalším specifikem uvažování v koncernu, kdy se řídicí osoba může rozhodnout, že uplatní svůj vliv způsobem, který v důsledku povede k újmě jednotlivé řízené společnosti, ba dokonce se může rozhodnout, že již konkrétní řízenou osobu nepotřebuje a odřízne ji jako nepotřebnou končetinu – v lepším případě prodejem či jejím zrušením s likvidací majetku, v horším případě ponecháním situace zajít až do úpadku. Oba tyto jevy staví konkrétního člena koncernu do situace, s níž by se bez svého členství patrně nesetkal. Zdravá samostatná společnost totiž jen stěží činí cokoliv, z čeho nemá sama prospěch, a už vůbec se nenechá dobrovolně pohřbit, aniž by byla sama vnitřně přesvědčena, že jde o nejlepší řešení, ba naopak bojuje o svou záchranu do posledního dechu

Jednotné řízení tak může způsobovat uvnitř koncernu pnutí i deformovat jednání členů koncernu. V tu chvíli je pak na místě právně regulovat prosazování vlivu v rámci koncernu s ohledem na další subjekty, ať už jde o obchodní partnery řízené osoby, věřitele, stát, zaměstnance i samotné společníky členů koncernu.¹⁴

Zvláštní pravidla se tak uplatňují i v oblasti odpovědnosti za újmu, která vznikne řízené osobě v důsledku prosazování koncernového vlivu a kterým se podrobně věnuji níže.

Na rozdíl od některých právních systémů, jako například anglického, který neupravuje pomocí zvláštních ustanovení podnikatelská seskupení, a tedy ani koncerny, jako takové, nýbrž obsahuje obecnější normy, které však dopadají i na koncerny,¹⁵ je základní úprava v českém právu koncentrována do zákona o obchodních korporacích, a i řada dalších norem, byť rozptýleně, adresně odkazuje právě na podnikatelská seskupení.

Interní specifika fungování podnikatelských seskupení upravují zejména normy obchodního práva, přičemž právě zvláštnostem vnitřního fungování koncernu a prosazení vlivu v tomto prostředí budou věnovány další kapitoly této rigorózní práce.

Zvláštní regulaci však koncerny vyžadují i s ohledem na další souvislosti, kdy je třeba koncerny chápat jako jeden z prostředků ekonomické koncentrace, které tak obdobně jako jiné prostředky koncentrace vyžadují zvláštní právní regulaci související zejména s deformováním konkurenčního prostředí. V důsledku seskupování subjektů v koncerny

¹³ BEJČEK, Josef. Zvláštní zákonná odpovědnost za škodu v rámci nové úpravy koncernového práva v ČR. In *Bulletin advokacie*. 2002, č. 6-7, s. 45.

¹⁴ ČERNÁ, Stanislava. *Faktický koncern, ovládací smlouva a smlouva o převodu zisku*. Linde Praha, a.s., 2004. s. 15, 16.

¹⁵ HICKS, Andrew a S. H. GOO. *Cases and materials on company law*. 6th ed. Oxford: Oxford University Press, c2008, s. 491.

dochází k ubývání soutěžitelů na trhu, v rámci struktury koncernu pak může být například snadněji zakrýváno další protisoutěžní jednání.¹⁶ Samostatnou a významnou kapitolou je pak ochrana menšinových vlastníků koncernových společností, která dle mého názoru přesahuje hlavní zaměření této práce stejně jako další témata nastíněná v tomto odstavci a nebudu se jí tedy podrobněji věnovat.

¹⁶ ČERNÁ, Stanislava. *Koncernové právo v Německu, Evropské unii a České republice*. C.H. Beck, 1999. s. 2.

3 JEDNOTNÉ ŘÍZENÍ

Koncernem rozumíme v českém právním řádu podnikatelské seskupení charakterizované jednotným řízením, kdy řídící osoba podrobuje svému řízení jednu nebo více osob řízených.¹⁷

Jednotné řízení tak můžeme považovat v českém právním prostředí za hlavní poznávací znak koncernu jako takového, odlišující jej od nižších forem podnikatelských seskupení, jakož i za materiální podmínku jeho vzniku, a je proto vhodné jej podrobně rozebrat, chceme-li uchopit koncern a prosazování vlivu v něm.

Předpoklad jednotného řízení tvoří vztah ovládnutí mezi řídící a řízenou osobou. Řídící osoba je vždy osobou ovládající a řízená osoba je vždy osobou ovládanou.¹⁸ Naopak však uvedené neplatí. Ovládající osoba se může rozhodnout, zda sebou ovládané osoby podrobí jednotnému řízení a vytvoří z nich jednotný ekonomický celek, či bude nadále pouze obchodní korporace přímo či nepřímo ovládat, avšak jejich činnost nebude koordinovat ani řídit alespoň některou složku jednotnou politikou. V prvním případě můžeme hovořit o koncernu, ve druhém se však jedná jen o alternativu vertikálně uspořádaného podnikatelského seskupení charakterizované prostým ovládnutím bez kvalit a výhod koncernu. V koncernu se ovládnutí dostává na vyšší úroveň charakterizovanou koordinací a koncepčním řízením skupiny. Seskupení ovládané jednou osobou může být z části tvořeno koncernem a z části jen osobami ovládanými, stojícími mimo jednotné řízení.¹⁹

¹⁷ Ustanovení § 79 odst. 1 zákona o obchodních korporacích

¹⁸ Ustanovení § 74 odst. 3 zákona o obchodních korporacích.

¹⁹ ČERNÁ, Stanislava. O koncernu, koncernovém řízení a vyrovnání újm. In *Obchodněprávní revue*. 2014, č. 2. s. 33.

3.1 Znaky jednotného řízení

Zákon o obchodních korporacích jednotné řízení přímo definuje v § 79 odst. 2, a to následovně:

„Jednotným řízením je vliv řídicí osoby na činnost řízené osoby sledující za účelem dlouhodobého prosazování koncernových zájmů v rámci jednotné politiky koncernu koordinaci a koncepční řízení alespoň jedné z významných složek nebo činností v rámci podnikání koncernu.“

Z výše uvedené definice můžeme dovodit několik dílčích znaků vymežujících jednotné řízení:

- existence řídicí a řízené osoby,
- vliv řídicí osoby, přičemž jí musí být ovlivněna činnost řízené osoby,
- účelem jednotného řízení je prosazování koncernových zájmů,
- dlouhodobost,
- jednotná politika,
- koordinace a koncepční řízení alespoň jedné z významných složek nebo činností,
- rámec podnikání koncernu.

Těmto definičním znakům si dovolím věnovat níže v samostatných podkapitolách.

3.1.1 Řídicí a řízená osoba

Podmínka existence řídicí a řízené osoby je základem, bez subjektů způsobilých k výkonu řízení i subjektů nacházejících se v podřízeném postavení by nebylo možné hovořit o jednotném řízení.

Řídicí osobou bývá často kapitálová obchodní společnost, nicméně není vyloučeno ani řízení koncernu jinou osobou, ať už se jedná o osobní obchodní společnosti, družstva, podnikající fyzické osoby či dokonce o nepodnikajícího člověka. Řídicí osobou pak bývá typicky osoba jediná, nicméně není vyloučeno, aby řízení vykonávalo více osob ve vzájemné

shodě.²⁰ Bude-li více řídících osob, můžeme na tuto situaci uplatnit postup předvídaný v § 78 odst. 1 zákona o obchodních korporacích o solidárním dlužnictví osob jednajících ve shodě.²¹

Řízenou osobou bude v intencích zákona pouze obchodní korporace²², jak můžeme dovodit ze zákonných definicí ovlivněné (§ 71 odst. 1 zákona o obchodních korporacích) a ovládané osoby (§74 odst. 1 věta druhá zákona o obchodních korporacích).²³

3.1.2 Vliv řídící osoby na činnost řízené osoby

Jednotné řízení musí ovlivňovat chování řízené osoby při výkonu její činnosti, a to rozhodujícím způsobem. V otázce vlivu řídící osoby se tedy musí kvalitativně jednat o vliv dostatečně silný, schopný provádět koncernové zájmy.²⁴

Vliv řídící osoby můžeme chápat ve spojitosti s právní úpravou ovlivnění stanovenou v § 71 zákona o obchodních korporacích, kdy toto ustanovení předpokládá takové uplatnění vlivu, které „rozhodujícím významným způsobem“ ovlivní chování obchodní korporace. Toto ustanovení upravuje vliv vedoucí ve svém důsledku k újmě ovlivněné společnosti, nicméně ani obecná úprava, tím méně úprava koncernu, nevylučuje možnost uplatnění vlivu ku prospěchu ovlivňované obchodní korporace a v případě koncernu také ve prospěch koncernu jako celku.

3.1.3 Koncernový zájem

Koncernový zájem může být právem považován za znak soudržnosti koncernu. Věcně vytváří rámec pro jednotnou politiku koncernu. Zájem koncernu není zákonem

²⁰ BĚLOHLÁVEK, Alexander J. a kolektiv. *Komentář k zákonu o obchodních korporacích*, Plzeň, 2013. s 449.

²¹ ŠTENGLOVÁ, Ivana a kol. *Zákon o obchodních korporacích. Komentář*, 3. vydání, C.H.Beck. 2020. Komentář k § 79, marg. č. 6.

²² LASÁK, Jan, POKORNÁ, Jarmila, ČÁP, Zdeněk, DOLEŽIL Tomáš a kol. *Zákon o obchodních korporacích – komentář*. Wolters Kluwer, 2014. s 629.

²³ ŠTENGLOVÁ, Ivana a kol. *Zákon o obchodních korporacích. Komentář*, 3. vydání, C.H.Beck. 2020. Komentář k § 79, marg. č. 4.

²⁴ LASÁK, Jan, POKORNÁ, Jarmila, ČÁP, Zdeněk, DOLEŽIL Tomáš a kol., *Zákon o obchodních korporacích – komentář*. Wolters Kluwer, 2014. s 631.

vymezen, nicméně je zřejmé, že nemůže být ztotožňován se sumou zájmů členů koncernu, ani se zájmem řídicí osoby, byť by byla jediným společníkem jí řízených osob.²⁵

Skutečnost, že v rámci jednotného řízení i řízené osoby mohou sledovat koncernový zájem, umožňuje flexibilnější řízení koncernu.²⁶

Vymezení koncernového zájmu je přitom zásadní pro aplikaci norem souvisejících například s udělováním koncernových pokynů dle § 81 odst. 1 zákona o obchodních korporacích či se specifickou možností vyrovnání újmy v rámci koncernu dle § 72 zákona o obchodních korporacích.

V nejobecnější rovině lze za zájem koncernu považovat dosažení a udržení hospodářského úspěchu seskupení, neboť koncern je ve své podstatě seskupením subjektů, jež byly založeny v soukromém zájmu a za účelem dosahování zisku. Ekonomické propojení členů vytváří z koncernu jeden ekonomický celek, díky němuž můžeme uvažovat v rovině zájmu koncernu jako celku.²⁷

Další zájmy koncernu je možné odvozovat od důvodů, které vedly k jeho založení. Například se může jednat o větší hospodářskou stabilitu celku oproti jednotlivým korporacím, rozložení rizik spojených s realizací velkých projektů²⁸ či diverzifikace podnikatelského zaměření ve snaze čelit konjunkturálním výkyvům. Zájmem je tak dosáhnoutí cílů, pro který vznikl. Zájem můžeme chápat i širěji než jen čistě ekonomicky, nýbrž i se sociální dimenzí, pod níž můžeme řadit kupříkladu zájem na udržení zaměstnanosti v koncernu. Na výkladu, co bude považováno za zájem koncernu, závisí rozsah legálních řídicích zásahů. Úzké ekonomické pojetí zájmu koncernu by vedlo k postavení zásahů směřujícím právě k naplnění zmiňované sociální dimenze, například udržení zaměstnanosti, mimo rámec koncernového řízení, a tedy i mimo možnost uplatnit výhody plynoucí z členství v koncernu při naplňování koncernových zájmů.²⁹

Koncernový zájem je tak vnitřně strukturovaný. Obecný zájem koncernu na hospodářské prosperitě se projevuje v dílčích zájmech koncernu, ať se již jedná

²⁵ ČERNÁ, Stanislava. O koncernu, koncernovém řízení a vyrovnání újmy. In *Obchodněprávní revue*. 2014, č. 2. s. 33.

²⁶ CONAC, Pierre-Henri. The Chapter on Groups of Companies of the European Model Company Act (EMCA). In *European Company and Financial Law Review*. 2016, roč. 13, č. 2, s. 311.

²⁷ ČERNÁ, Stanislava. O variantách uspořádání podnikatelského seskupení. *Časopis pro právní vědu a praxi*. 2015, č. 1 [Online]. 2015, č. 1 [cit. 22. 2. 2021]. s. 15.

²⁸ PARIENTE, Maggy. The Evolution of the Concept of “Corporate Group” in France. In *European Company and Financial Law Review*. 2007, roč. 4, č. 3. s. 323.

²⁹ ČERNÁ, S. O koncernu, koncernovém řízení a vyrovnání újmy. *Obchodněprávní revue*. 2014, č. 2. s. 33.

o zájmy teritoriální, personální, sociální i mnohé další. Toto vnitřní členění zájmové se pak může odrážet ve vnitřním uspořádání koncernu.³⁰

3.1.4 Dlouhodobost

Znak dlouhodobosti pak vylučuje pouze ojedinělé či nahodilé uplatnění vlivu. V takovém případě bychom nemohli dovodit dlouhodobé prosazování koncernových zájmů, a tedy ani jednotné řízení jako takové.³¹ Dlouhodobý strategický cíl se může jevit v dílčích okamžicích jako omezující, nicméně zákon předpokládá vyrovnaní možné újmy v rámci koncernu, avšak v přiměřené době.³² Konkrétní posouzení dlouhodobosti strategie však bude třeba vždy provádět zvlášť pro každý případ.³³

Dlouhodobou koncepci naopak zpravidla postrádají instituty ovlivnění a do jisté míry i ovládnutí, což je jedním ze znaků, jež je od koncernu odlišuje.³⁴ Nicméně u ovládnutí se nemusí jednat o natolik ostrou hranici, neboť je v zásadě možné ovládat korporaci i dlouhodobě, avšak bez ambice podrobit ji jednotnému řízení, ačkoliv to nemusí být časté.

3.1.5 Jednotná politika a koordinace

Jednotná koncernová politika je prostředkem dosažení koncernových zájmů, stanoví obecný rámec, díky níž lze koncern vést za vytýčenými cíli. Řídící osoba v rámci výkonu svého vlivu využívá zásahy, které lze však považovat za nástroje jednotného řízení pouze tehdy, jestliže zapadají do dlouhodobějšího zaměření činnosti koncernu, které se projevuje právě jednotnou politikou koncernu. V praxi je vhodné, aby strategii jednotné politiky koncernu schválily nejvyšší orgány, neboť je třeba mít na paměti možnou potřebu prokázat její existenci, tedy i naplnění tohoto znaku koncernu.³⁵ Právě schvalování koncernové

³⁰ ČERNÁ, Stanislava. O variantách uspořádání podnikatelského seskupení. *Časopis pro právní vědu a praxi*. 2015, č. 1 [Online]. 2015, č. 1 [cit. 22. 2. 2021]. s 16.

³¹ LASÁK, Jan, POKORNÁ, Jarmila, ČÁP, Zdeněk, DOLEŽIL Tomáš a kol. *Zákon o obchodních korporacích – komentář*. Wolters Kluwer, 2014. s 631.

³² Kapitola 5.4.3

³³ ŠTENGLOVÁ, Ivana a kol. *Zákon o obchodních korporacích. Komentář*, 3. vydání, C.H.Beck. 2020. Komentář k § 79, marg. č. 7.

³⁴ Tamtéž, Komentář k § 79, marg. č. 7.

³⁵ ČERNÁ, Stanislava. O koncernu, koncernovém řízení a vyrovnaní újmy. In *Obchodněprávní revue*. 2014, č. 2. s. 33

strategie nejvyššími orgány volí například francouzské právní prostředí, jehož koncepce koncernového práva v zásadě inspirovala současnou právní úpravu.³⁶

Zájmy koncernu z dlouhodobého hlediska vyžadují různé nástroje, jak cílů koncernu dosáhnout. Řízení však musí probíhat konzistentně a koordinovaně.³⁷

Jednotné řízení pak má sledovat jako svůj cíl koordinaci a koncepční řízení alespoň jedné z významných složek nebo činností v rámci podnikání koncernu. Řízení postačí ve vztahu k alespoň jedné z významných složek nebo činností v rámci podnikání koncernu. Významnost složky nebo činnosti je třeba posuzovat v rámci celého koncernu, tedy i činnost pro konkrétní řízenou osobu nevýznamná může mít velký význam v rámci koncernu.³⁸

Tato úprava nás přibližuje v české právní úpravě spíše liberálnějšímu, širšímu, chápání jednotného řízení uplatňovanému například v Německu, které oproti užšímu pojetí nevyžaduje jednotné plánování všech základních oblastí podnikání.³⁹ I v této koncepci se vychází z toho, že jednotné finanční řízení představuje nezpochybnitelný znak koncernu, ovšem připouští existenci koncernu i v případě, že jednotné řízení můžeme dovést pouze k některé významné složce podnikání nebo činnosti. Oproti tomu například v Rakousku či Švýcarsku doktrína dovozuje jednotné řízení pouze tam, kde jsou koordinovány všechny základní oblasti podnikání členů koncernu, přičemž za základ koordinace je považováno právě jednotné financování. Významné složky a činnosti podnikání pak mohou znamenat například nákup, prodej, marketing, finanční stránku, či personální nebo investiční politiku.^{40 41 42 43}

Doktrína považuje za neklamný znak koordinace v rámci koncernu dále například použití tzv. cash pooling, při němž veškeré řízené společnosti odvádí svoje prostředky do jednotné koncernové poklady, z níž dochází k hrazení pohledávek jejich věřitelů. Toto uspořádání s sebou však může vedle výhod pro slabší členy koncernu nést i riziko

³⁶ ČERNÁ, Stanislava. O variantách uspořádání podnikatelského seskupení. In *Časopis pro právní vědu a praxi*. 2015, č. 1 [Online]. 2015, č. 1 [cit. 22. 2. 2021]. s 16.

³⁷ ŠTENGLOVÁ, Ivana a kol. *Zákon o obchodních korporacích. Komentář*, 3. vydání, C.H.Beck. 2020. Komentář k § 79, marg. č. 8.

³⁸ Tamtéž, Komentář k § 79, marg. č. 8.

³⁹ EMMERICH, Volker; HABERSACK, Mathias. *Konzernrecht*. 10. vyd. München: C. H. Beck, 2013. s. 60.

⁴⁰ ČERNÁ, Stanislava. *Faktický koncern, ovládací smlouva a smlouva o převodu zisku*. Linde Praha, a.s., 2004. s. 29

⁴¹ ČERNÁ, Stanislava. O koncernu, koncernovém řízení a vyrovnání újmy. In *Obchodněprávní revue*. 2014, č. 2. s. 33

⁴² LASÁK, Jan, POKORNÁ, Jarmila, ČÁP, Zdeněk, DOLEŽIL Tomáš a kol. *Zákon o obchodních korporacích – komentář*. Wolters Kluwer, 2014. s 631

⁴³ EMMERICH, Volker; HABERSACK, Mathias. *Aktien- und GmbH-Konzernrecht*. 6. vyd. München: C. H. Beck, 2016.

vyčerpání společných zdrojů z důvodu rozsáhlé pohledávky uplatněné vůči některému členu či řídicí osobě.⁴⁴

Sama definice jednotného řízení v zákoně nevyžaduje, aby koordinace uvedeného významného segmentu činnosti koncernu ovlivňovala činnost jednotlivých členů koncernu, nicméně s ohledem na pojetí koncernu jako ekonomické jednotky lze při výkladu významnosti koordinované činnosti dovést, že by koordinace alespoň jedné významné činnosti měla ovlivňovat i jiné aktivity koncernu, obdobně jako je to chápáno v německém právním prostředí.⁴⁵

Domnívám se, že liberálnější chápání jednotného řízení činí českou právní úpravu atraktivnější, neboť s ohledem na výhody, jež úprava koncernů přináší, je pro členy podnikatelského seskupení žádoucí, aby mohli být považováni za součást koncernu. Díky tomuto vnímání může být za koncern označeno širší spektrum podnikatelských seskupení, než by tomu bylo v případě, že by se i v České republice uplatňovalo pravidlo vyžadující jednotné řízení všech základních oblastí podnikání.

3.1.6 Rámec podnikání koncernu

K opomíjeným, avšak zřejmým znakům jednotného řízení v rámci koncernů, tedy podnikatelského seskupení, pak patří skutečnost, že k takovému dění musí docházet v rámci podnikatelské činnosti, nepostačí tak například koordinace dobročinných aktivit, byť tyto aktivity mohou činit významnou složku činnosti některých moderních koncernů.

Řízenou osobou bude vždy obchodní korporace, tedy osoba vznikuvší za účelem dosahování zisku, nicméně řídicí osoba podnikatelem být v zásadě nemusí. Výjimku lze dovést ve dvoučlenném koncernu, kde řídicí osoba řídí jedinou řízenou osobu. Aby bylo v takovém případě možné hovořit o podnikání koncernu, nemůže podnikat sama řízená osoba, nýbrž podnikatelem by měla být i osoba řídicí.⁴⁶

⁴⁴ ČERNÁ, Stanislava. O variantách uspořádání podnikatelského seskupení. In *Časopis pro právní vědu a praxi*. 2015, č. 1 [Online]. 2015, č. 1 [cit. 22. 2. 2021]. s 16

⁴⁵ ČERNÁ, Stanislava. O koncernu, koncernovém řízení a vyrovnání újm. In *Obchodněprávní revue*. 2014, č. 2, s. 33

⁴⁶ ČERNÁ, Stanislava. O variantách uspořádání podnikatelského seskupení. In *Časopis pro právní vědu a praxi*. 2015, č. 1 [Online]. 2015, č. 1 [cit. 22. 2. 2021]. s 14

3.2 Počátek jednotného řízení

Skutečnost, že je skupina osob podrobena jednotnému řízení, je nezbytnou podmínkou existence koncernu.⁴⁷ O jeho počátku můžeme hovořit od okamžiku, kdy se podrobí jedna osoba řízení osoby jiné, čímž dojde de facto ke vzniku koncernu.

Podřízení se nejméně jedné osoby, konkrétně obchodní korporace, jednotnému řízení jinou osobou, kdy dojde ke koordinaci jejich činností, tedy v podstatě vznik koncernu či přidružení korporace k již existujícímu koncernu, zákon výslovně neupravuje, může tak k němu dojít fakticky i právním jednáním v souladu s právem, ať už se jedná o smluvní základ či jen o akceptaci jednotného řízení.⁴⁸ Není tak dána nutnost ovládací smlouvy či jiného obdobného jednání. K podrobení se jednotnému řízení může dojít například získáním podílu na hlasovacích právech, který zakládá ovládací postavení, smlouvou i faktickým vlivem na činnost orgánů řízené osoby.⁴⁹

K podřízení si jiných osob může dojít i prostřednictvím jiné osoby než osoby řídící, hovořit pak můžeme o nepřímém vlivu v intencích § 71 odst. 4 zákona o obchodních korporacích.

Někdy proto může být obtížné koncern rozpoznat, nicméně z důvodu zákonných výhod pro členy priznaného koncernu je výhodné formálně existenci koncernu deklarovat. Uveřejnění existence koncernu jeho členy je ostatně zakotveno v ustanovení § 79 odst. 3 zákona o obchodních korporacích. Toto uveřejnění však není podmínkou pro vznik koncernu ani nemá vliv na počátek jednotného řízení.⁵⁰

⁴⁷ ŠTENGLOVÁ, Ivana a kol. *Zákon o obchodních korporacích. Komentář*, 3. vydání, C.H.Beck. 2020. Komentář k § 79, marg. č. 5.

⁴⁸ LASÁK, Jan, POKORNÁ, Jarmila, ČÁP, Zdeněk, DOLEŽIL Tomáš a kol. *Zákon o obchodních korporacích – komentář*. Wolters Kluwer, 2014. s 630.

⁴⁹ ŠTENGLOVÁ, Ivana a kol. *Zákon o obchodních korporacích. Komentář*, 3. vydání, C.H.Beck. 2020. Komentář k § 79, marg. č. 5.

⁵⁰ LASÁK, Jan, POKORNÁ, Jarmila, ČÁP, Zdeněk, DOLEŽIL Tomáš a kol. *Zákon o obchodních korporacích – komentář*. Wolters Kluwer, 2014. s 630.

3.3 Jednotné řízení ve složených podnikatelských seskupeních⁵¹

Podnikatelská seskupení nemusí tvořit jen jednu homogenní jednotku představovanou koncernem. Jak již bylo nastíněno výše, ovládající osoba se může rozhodnout, že ne všechny obchodní korporace, jež ovládá, budou podrobeny jednotnému řízení.

Česká právní úprava umožňuje díky tomu, že za znak koncernu považuje jednotné řízení i jen pouze k některé z významných složek nebo činností v rámci podnikání koncernu, aby vznikaly vnitřně segmentované koncerny, kdy řídicí osoba bude jednotně koordinovat jednu významnou činnost řízených obchodních korporací, avšak dalšími pokyny bude řídit i jiné významné činnosti řízených osob, v těchto případech však již ne jednotně, ale diferencovaně pro konkrétní řízené osoby či skupiny řízených osob. V tomto případě se tak stále jedná o „klasický“ koncern.

V praxi ale nastávají i případy, kdy jedna ovládající osoba podrobí jednotnému řízení pouze určitou část sebou ovládaných společností a jiné společnosti pouze ovládá, ať již proto, že jejich začlenění do koncernu teprve chystá, chce ji ovládat odděleně či si ji vůbec nemá v úmyslu ponechat a plánuje prodej svého podílu v ní.

Dalším případem může být situace, kdy jedna osoba řídí coby řídicí osoba dokonce několik skupin společností, které jsou podrobeny rozdílnému jednotnému řízení, tedy několik koncernů. Kdyby však tyto koncerny byly řídicí osobou koordinovány i vzájemně, jednalo by se o koncern jediný, byť vnitřně segmentovaný.

Je-li ovládající osobou osoba fyzická, často dochází k tomu, že pro správu sebou řízených společností vytvoří jednu společnost, která vystupuje jako osoba ovládající, potažmo řídicí k ostatním členům podnikatelského seskupení.

Osoba stojící na vrcholu může rovněž pro řízení každého ze sebou řízených koncernů vytvořit dceřinou společnost, kterou bude ovládat, a dceřiné společnosti budou dále každá řídit svůj koncern.

Takováto segmentace či úplné oddělení různých koncernů podrobených jednomu ovládání může být praktické nejen z důvodů například odlišného podnikatelského zaměření řízených společností, ale poskytuje prostor i pro jednodušší oddělení části podnikatelského seskupení, ať již prodejem rozhodujícího podílu v nich jiné společnosti, či například pro vstup takovéto oddělené dceřiné společnosti řídicí vlastní koncern na burzu.

⁵¹ ČERNÁ, Stanislava. O variantách uspořádání podnikatelského seskupení. In *Časopis pro právní vědu a praxi*. 2015, č. 1 [Online]. 2015, č. 1 [cit. 22. 2. 2021]. s 15

4 NÁSTROJE PROSAZENÍ VLIVU ŘÍDICÍ OSOBY

Řídící osoba musí pro prosazení své vůle disponovat konkrétními nástroji, kterými jednak sdělí řízeným osobám, jakých cílů si přeje řídící osoba dosáhnout, a jednak přímo své záměry v řízené společnosti prosadí.

Konkrétní nástroje, jichž se řídící osobě dostává, zákon neupravuje, neboť jejich škála je velmi rozmanitá. Může se jednat o doporučení, politiky, rady, směrnice, dvojité mandáty, pokyny, prosazení vlivu prostřednictvím valné hromady a mnoho dalších. U všech způsobů je však třeba mít na paměti, že orgány řízené osoby nejsou bez dalšího povinny řídit se projevy vlivu řídící osoby, zákon jim naopak určuje řídit se pouze zájmy vlastní obchodní korporace, avšak v běžné praxi je zpravidla vliv ovládající, v tomto případě řídící, osoby respektován.⁵²

Samotné využití vlivu pak představuje okolnost, díky níž lze případné negativní důsledky takového ovlivněného jednání přičíst řídící osobě.⁵³

Hovoříme-li však v tomto případě o respektu orgánů řízené osoby vůči nástrojům k prosazení vlivu řídící osoby, zdaleka se nejedná jen o respekt z důvodu síly autority či víry v to, že jeho pomocí bude dosaženo blaha celku, nýbrž respekt může být v podstatě vynucen prostřednictvím faktické síly řídící osoby a jejího vlivu například na samotné složení orgánů dceřiných společností.

Je tak zřejmé, že různé nástroje plní v rámci jednotného řízení různou roli a mají různou sílu. Pro stanovení nové politiky pro přijímání sponzorských darů není zpravidla třeba udělovat statutárnímu orgánu řízené společnosti závazný pokyn, naopak pro konkrétní úkon spočívající například v koupi podílu ve vytipované společnosti stojící doposud vně koncernu se již může rázný pokyn hodit.

V českém právním prostředí zákon o obchodních korporacích neposkytuje žádný konkrétní výčet nástrojů, kterými řídící osoba disponuje. Výslovně jsou zmíněny toliko pokyny řídící osoby v § 81 zákona o obchodních korporacích. Je však zřejmé, že zákonodárce nezužuje své chápání možnosti prosazení vlivu pouze na pokyny, ale připouští mnohem širší škálu nástrojů, jak lze dovodit ze znění § 72 odst. 3 zákona o obchodních korporacích, v němž zákonodárce odkazuje obecně na „jednání“ řídící osoby,

⁵² ČERNÁ, Stanislava. *Faktický koncern, ovládací smlouva a smlouva o převodu zisku*. Linde Praha, a.s., 2004. s. 49.

⁵³ Tamtéž, s. 50.

v tomto kontextu takové, které způsobilo úpadek řízené osoby. Pod jedním řídicí osobou pak můžeme chápat v zásadě jakékoliv jednání s právně relevantními následky na činnost řízené osoby.

Níže rozeberu konkrétní, dle mého názoru nejrozšířenější nástroje, kterých řídicí osoba může využít při prosazování svého vlivu a realizaci jednotného řízení koncernu.

Zvláštní prostor bude věnován pokynu, neboť prizmatem pokynu a standardů pro něj stanovených pak lze nahlížet pomocí analogie i na další nástroje prosazení vlivu v koncernu.

4.1 Pokyny řídicí osoby

Nejprve si dovoluji zastavit se u samotného slova pokyn. Pokyn můžeme po mluvnické stránce vnímat jako mírně podávanou radu, vybídnutí či mírný rozkaz.⁵⁴ Při jeho výkladu v rámci koncernového práva můžeme pokynem rozumět jednostranné jednání obsahující návod chovat se určitým způsobem v oblasti obchodního vedení⁵⁵ či šířeji v rámci podnikání koncernu. Nemá tak charakter bezpodmínečného příkazu, jež by bylo bez dalšího nutné uposlechnout, avšak ani pouhého sdělení, které na adresáta neklade větší nároky. Je to řízená osoba, potažmo její orgán, který musí posoudit povahu uděleného pokynu, zda je možné jej akceptovat a zda je závazný. Zároveň však neuposlechnutí pokynu může být vykládáno jako porušení péče řádného hospodáře příslušnými členy orgánu.⁵⁶ Celkový charakter pokynu tak není nikterak přímočarý a je třeba jej podrobně rozebrat níže.

Pokyny řídicí osoby týkající se obchodního vedení jsou v českém právním řádu jako jediný nástroj upraveny výslovně, a to v § 81 zákona o obchodních korporacích, který upravuje možnost orgánu řídicí osoby udělovat takové pokyny za podmínky, že jsou v zájmu řídicí osoby nebo jiné osoby, s níž tvoří řídicí osoba koncern.

Možnost udělovat pokyny v rámci koncernu se však nemusí vázat jen na oblast obchodního vedení. Pokyny mohou upravovat vnitřní záležitosti, například závazný postup pro proces uzavírání nových smluv, a mnoho dalších oblastí.

⁵⁴ *Příruční slovník jazyka českého*, Díl IV., Část 1. [online] Praha: Školní nakladatelství 1941–1943. [cit. 23. 11. 2020]. s. 587.

⁵⁵ ČERNÁ, Stanislava. O koncernu, koncernovém řízení a vyrovnání újmy. In *Obchodněprávní revue*. 2014, č. 2. s. 33

⁵⁶ ŠTENGLOVÁ, Ivana a kol. *Zákon o obchodních korporacích. Komentář*, 3. vydání, C.H.Beck. 2020. Komentář k § 81.

Někdy pak může být obtížné odlišit pokyn od obecnější strategie či politik koncernu či jednodušších sdělení, nehledě na to, že samotný pokyn může nést různá označení. Sama se domnívám, že není nezbytně nutné mezi pokyny a dalšími nástroji prosazení vlivu kreslit ostré hranice, spíše považuji za vhodné konkrétní nástroj posoudit ad hoc.

4.1.1 Původce pokynu

Bezesporu nejtypičtějším případem pokynu v rámci koncernu, bude udělení pokynu orgánem řídicí osoby, na něž odkazuje ostatně i výslovně zákon o obchodních korporacích v ustanovení § 81 odst. 1. Nejedná se však zdaleka o jediného možného původce pokynu, proto by někteří autoři považovali za vhodnější formulaci pokynu uděleného „řídicí osobou“, nikoliv jejím orgánem.^{57 58} Zvláště pak v situaci, kdy není vyloučeno, aby řídicí osobou byla dokonce i osoba fyzická, může formulace zvolená v zákoně o obchodních korporacích vzbuzovat rozpaky.

Jiní autoři⁵⁹ naopak upozorňují na tu skutečnost, že zákonodárce dikci „orgán řízené osoby“ zvolil úmyslně, neboť se snaží zdůraznit, že pokyn může dát pouze ten, kdo má sám povinnost jednat s péčí řádného hospodáře, nikoliv každý zástupce řídicí osoby, například smluvní zmocněnec. Pokyn tak může udělit pouze orgán řídicí osoby bez ohledu na způsob jeho ustanovení, patrně však ne orgán nejvyšší, který sám povinnost péče řádného hospodáře nemá. Nejvyšší orgán by tak měl k realizaci své vůle použít jiný orgán, bude-li to situace umožňovat, nicméně sám zasáhnout do obchodního vedení, aniž by si statutární orgán vyžádal takový pokyn⁶⁰, oprávněn není. Při tomto výkladu pak vzbuzuje otázky to, jak se stavět k možnosti udělovat pokyn například prokuristou či insolvenčním správcem řídicí osoby, kteří nejsou orgánem řídicí osoby, byť jsou vázáni rozsáhlými povinnostmi obdobně jako orgány osoby. Tyto úvahy rovněž neakcentují, že označení „orgán“ není na místě ani v případě člověka, jenž je řídicí osobou.

⁵⁷ LASÁK, Jan, POKORNÁ, Jarmila, ČÁP, Zdeněk, DOLEŽIL Tomáš a kol. *Zákon o obchodních korporacích – komentář*. Wolters Kluwer, 2014. s 635.

⁵⁸ ČERNÁ, Stanislava. O koncernu, koncernovém řízení a vyrovnání újmy. In *Obchodněprávní revue*. 2014, č. 2. s. 33.

⁵⁹ ŠTENGLOVÁ, Ivana a kol. *Zákon o obchodních korporacích. Komentář*, 3. vydání, C.H.Beck. 2020. Komentář k § 81.

⁶⁰ Ustanovení § 51 odst. 2 zákona o obchodních korporacích.

Do jisté míry kompromisním výkladem je úvaha, že právo udělovat pokyny náleží řídicí osobě, přičemž její orgán uděluje pokyny v zastoupení této řídicí osoby. Řídicí osoba je tím, kdo nese povinnost nahradit či vyrovnat újmu vyplynoucí z negativního důsledku ovlivnění. Zákonodárce pak mohl chtít zdůraznit, že vydání pokynu řídicí osoby musí předcházet rozhodnutí jejího orgánu. Orgánem v tomto případě nelze úzce chápat pouze orgán statutární, nýbrž jakýkoliv orgán se zástupčím oprávněním, má-li udělování pokynů ve své kompetenci. Jednali-li by členové takového orgánu v rozporu s péčí řádného hospodáře, odpovídali by za případnou újmu tito členové řídicí osobě, nikoliv navenek řízené společnosti, potažmo vůči věřitelům a společníkům řízené společnosti.⁶¹

Tento kompromisní výklad představuje dle mého názoru nejpřirozenější interpretaci, která odráží praktické aspekty fungování koncernu.

Pokynu udělovanému kolektivním orgánem by mělo zpravidla předcházet kolektivní rozhodnutí, neboť dle § 81 odst. 1 zákona o obchodních korporacích nejsou k udělení pokynu autorizováni jednotliví členové orgánů, ale orgán jako takový. Nebyl-li by pokyn takto udělen, nebyla by jím řízená osoba vázána. Pokyn však orgán může realizovat prostřednictvím delegace například na vedoucího pracovníka. Z takového pracovníka se však samozřejmě pouhou realizací pokynu nestává osoba řídicí, neboť to nebyl on, kdo rozhodl.⁶²

V početnějších koncernech se složitější strukturou však může být pokyn, který lze jednoduše přičíst konkrétnímu orgánu, potažmo osobě v něm, spíše ojedinelý.

Jednotlivé složky či činnosti podnikání v koncernu totiž mohou být řízeny po vertikální linii jednotlivých oddělení, mimo statutární či jiný orgán korporace.⁶³

V praxi je možné setkat se například s pokyny vydávanými expertními skupinami složenými z osob zaměstnaných v různých členech koncernu, přičemž se často ani nemuselo jednat o členy konkrétních orgánů členů koncernu. V rámci koncernu pak takové pokyny budou zpravidla respektovány, aniž by musely nutně obsahovat „razítko“ statutárního orgánu řídicí osoby; jejich vydání mohlo proběhnout živelně například jejich rozesláním do emailu odpovědným zaměstnancům či jejich vyvěšením na intranetu.

⁶¹ ČERNÁ, Stanislava. O koncernu, koncernovém řízení a vyrovnání újmy. In *Obchodněprávní revue*. 2014, č. 2. s. 33.

⁶² ŠTENGLOVÁ, Ivana a kol. *Zákon o obchodních korporacích. Komentář*, 3. vydání, C.H.Beck. 2020. Komentář k § 81.

⁶³ LASÁK, Jan, POKORNÁ, Jarmila, ČÁP, Zdeněk, DOLEŽIL Tomáš a kol. *Zákon o obchodních korporacích – komentář*. Wolters Kluwer, 2014. s 635.

Nicméně i v případě takového udělení pokynu výslovně „neautorizovaného“ řídicí osobou je však patrně nutné dovodit, že došlo k delegaci udělování a přijímání pokynů od příslušných orgánů, typicky statutárních orgánů, osoby řídicí i řízené na konkrétní zaměstnance či jejich skupiny a že s takovými pokyny příslušné orgány alespoň implicitně souhlasí.⁶⁴ Případně se domnívám, že by mohlo postačit i jen dovození jakéhosi práva veta orgánu řídicí osoby, samozřejmě za podmínky její informovanosti o udělených pokynech.

Dle mého názoru tak zúžení možného původce pokynu na pouhý „orgán řídicí osoby“ neodpovídá zcela potřebám současných koncernů. K námitce, že je třeba, aby byl původce pokynu vázán povinností péče řádného hospodáře, uvádím, že by dle mého názoru mělo postačovat to, že ten, kdo delegoval možnost udělovat pokyny, byl vázán povinností péče řádného hospodáře a odpovídá tak za řádný výběr zástupce, kterého případně může vázat dalšími povinnostmi.

Vydá-li však řídicí osoba rozporuplné pokyny, kdy si například pokyn jednoho orgánu bude protirečit s pokynem orgánu jiného, lze usuzovat, že k udělení pokynu vůbec nedošlo, neboť není zřejmá vůle řídicí osoby. Orgán řízené osoby by v takovém případě neměl pokynů uposlechnout a žádat vyjasnění, neboť mu nepřísluší posuzování, který pokyn by bývala řídicí osoba uplatnit měla a chtěla. Kdyby tak přece učinil, jeho jednání by bylo mimo ustanovení § 81 a v případě vzniku újmy by se orgán řízené osoby nemohl dovolávat zproštění své odpovědnosti k úhradě újmy.⁶⁵

Pravomoc řídicí osoby udělovat pokyny je toliko jejím právem, nikoliv povinností, záleží na jejím podnikatelském úsudku. Ovšem pokud by řídicí osoba pokyny neudělovala žádné a ani jinak by činnost osoby řízené neovlivňovala v rámci své strategie, mohlo by dojít až ke ztrátě koncernové kvality vztahu těchto osob vyznačující se jednotným řízením a zůstal by toliko vztah ovládnutí.⁶⁶

⁶⁴ LASÁK, Jan, POKORNÁ, Jarmila, ČÁP, Zdeněk, DOLEŽIL Tomáš a kol. *Zákon o obchodních korporacích – komentář*. Wolters Kluwer, 2014. s 635.

⁶⁵ ŠTENGLOVÁ, Ivana a kol. *Zákon o obchodních korporacích. Komentář*, 3. vydání, C.H.Beck. 2020. Komentář k § 81.

⁶⁶ ČERNÁ, Stanislava. O koncernu, koncernovém řízení a vyrovnání újmy. In *Obchodněprávní revue*. 2014, č. 2. s. 33.

4.1.2 Adresát pokynu

Tím, kdo má pokynu uposlechnout, bude vždy řízená osoba. Dle dikce zákona o obchodních korporacích by pak konkrétním adresátem pokynu měl být orgán řízené osoby.

Ze znění zákona o obchodních korporacích se dříve dovozovalo, že zákonodárce měl v úmyslu stanovit, že adresátem pokynů mohou být jen volené orgány řízené osoby s kompetencí k obchodnímu vedení, a contrario na straně řídicí osoby by mohl udělovat pokyn i jiný orgán, záleželo by však na samotné povaze pokynu, zda by se jednalo o výkon obchodního vedení, který přísluší pouze statutárnímu orgánu, či nikoliv.⁶⁷ Nicméně zákonodárce se v rozsáhlé novele zákona o obchodních korporacích⁶⁸, jež se mimo jiné věnovala rozlišení orgánu a voleného orgánu korporace, nepřiklonil k úpravě textace tohoto ustanovení a nadále je v § 81 odst. 1 zákona o obchodních korporacích za adresáta i původce pokynu považován toliko orgán řízené, respektive řídicí osoby.

V případě pokynů do obchodního vedení bude adresátem pokynů statutární orgán řízené osoby, neboť je to právě statutární orgán, kterému v rámci obchodních korporací obchodní vedení přísluší. Nese-li statutární orgán odpovědnost za obchodní vedení společnosti, včetně povinnosti jednat s péčí řádného hospodáře, je logické, že by právě statutární orgán měl mít rozhodující slovo v oblasti pokynů směřujících do této oblasti.⁶⁹

Domnívám se, obdobně jako výše, že i zde by bylo přesnější v zákoně namísto formulace „orgán řízené osoby“ uvádět řízenou osobu jako takovou. Zákonodárce hned v následujícím odstavci, tedy v § 81 odst. 2 obchodního zákoníku ve znění účinném do 31. 12. 2020, počítal vedle orgánu i s osobou prokuristy řízené osoby, avšak zde nemůže výčet končit. Mnohé pokyny opět v rámci organizační struktury koncernu nejsou adresovány konkrétnímu orgánu, nýbrž například zaměstnancům personálních oddělení, týká-li se pokyn personálního řízení, či zaměstnancům finančních oddělení, týká-li se investic. I zde lze patrně implicitně dovodit delegaci přijímání pokynů na příslušné zaměstnance či oddělení od příslušných orgánů, jak bylo rozebíráno výše v kapitole věnující se původci pokynu, nicméně upravené znění by dle mého názoru lépe vystihovalo realitu.

⁶⁷ ŠTENGLOVÁ, Ivana a kol. *Zákon o obchodních korporacích. Komentář*, 3. vydání, C.H.Beck. 2020. Komentář k § 81.

⁶⁸ Zákon č. 33/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech, ve znění zákona č. 458/2016 Sb. a další související zákony, ze dne 21. 1. 2020.

⁶⁹ ČERNÁ, Stanislava. O koncernu, koncernovém řízení a vyrovnání újmy. *Obchodněprávní revue*. 2014, č. 2. s. 33.

Je-li cílem řídicí osoby ovlivnit statusové záležitosti některých členů seskupení, jež neovládá řídicí osoba přímo, nýbrž prostřednictvím svých dceřiných společností, je pak adresátem pokynu dcera, kdy obsah pokynu má bezprostřední vliv na „vnukovské“ společnosti. Takto lze efektivně ovlivnit například podobu zakladatelských jednání vnukovských společností.⁷⁰

Orgán řízené osoby sám o sobě nemá právo o udělení pokynu žádat. Při absenci pokynu je povinen vykonávat svoji roli v řízené korporaci v jejím zájmu a dle vlastního uvážení. Ostatně nelze uzavřít, že by i prostřednictvím jednotného řízení řídicí osoba totálně přebírala vedení řízené společnosti, nicméně poskytuje řízené osobě návod, jak rozhodovat a řízenou společnost vést, jehož závaznost je však podrobena zkoumání orgánem řízené osoby.

Adresát koncernového pokynu pak ani v případě pokynu zřejmě nesprávného nepostupuje podle § 2433 občanského zákoníku, neboť mezi členy orgánu řízené osoby a řídicí osobou není dán příkazní vztah.⁷¹ Avšak jeho povinnost upozornit řídicí osobu na zjevnou nesprávnost pokynu by mohlo být možné dovodit z jeho povinnosti péče řádného hospodáře.

4.1.3 Forma pokynu

Zákon ani právní teorie⁷² nevyžadují pro pokyn žádnou konkrétní formu, dovozují tak možnost udělení pokynu ústně, písemně i přísnější formou. V současné době informačních technologií bude běžné udělování písemných pokynů i elektronickou cestou.

Zajímavější je dle mého názoru otázka, zda je možné udělení pokynu konkludentně. Zákon takový způsob nevyklučuje, a byť se na první pohled může zdát takové udělení pokynu takřka nerealizovatelné, existují dle mého názoru výjimečné situace, kdy se řízená osoba zachová dle nevyřčeného, avšak seznatelného projevu vůle osoby řídicí, přičemž takový projev vůle disponuje dostatečnou určitostí.

⁷⁰ LASÁK, Jan, POKORNÁ, Jarmila, ČÁP, Zdeněk, DOLEŽIL Tomáš a kol. *Zákon o obchodních korporacích – komentář*. Wolters Kluwer, 2014. s 635.

⁷¹ LASÁK, Jan. In *Zákon o obchodních korporacích: Komentář*. Wolters Kluwer. Systém ASPI, komentář k § 59.

⁷² Např. ČERNÁ, Stanislava. O koncernu, koncernovém řízení a vyrovnání újm. In *Obchodněprávní revue*. 2014, č. 2. s. 33.

Otázkou zůstává, do jaké míry je možné a zejména praktické, aby řízená osoba spoléhala na nevyřčený pokyn. Zejména s ohledem na důsledky, který by pro konkrétní orgán řízené osoby mohla mít například nesprávná interpretace takového pokynu – tedy byl by splněn jiný „pokyn“ než ten zamýšlený řídící osobou – v rovině nemožnosti uplatnit postup dle § 72 odst. 1 a 2 ve spojení s § 81 odst. 2 zákona o obchodních korporacích je taková forma pokynu přinejmenším nešťastná s ohledem na patrně velmi obtížné dokazování, jaký pokyn byl udělen a zda k jeho udělení vůbec došlo. Obdobně by pak ani řídící osoba nemohla nést odpovědnost za důsledky nesprávně interpretovaného pokynu.

Klíčové je dle mého názoru zejména to, aby byl pokyn udělen dostatečně srozumitelně bez ohledu na konkrétní zvolenou formu; za vhodné považují jeho zachycení trvanlivým způsobem pro případnou nutnost budoucího přezkoumání či dokazování.

4.1.4 Obsah pokynu

Obsahem pokynu je návod k chování, jaké považuje původce pokynu za žádoucí u adresáta pokynu, a s ním spojené vybídnutí chovat se v souladu s pokynem.

Pokyn musí být formulován dostatečně určitě, aby z něho bylo zřejmé, k jakému chování je který adresát veden, či jakého jednání se má zdržet.⁷³

Ani označení pokynu za „pokyn“ není nezbytné. Skutečnost, že se jedná o pokyn, lze dovodit z jeho obsahu, bez ohledu na označení. O pokyn se tak může jednat i v případě, že je návod k chování označován jako sdělení, příkaz, doporučení, rada, směrnice a mnohé další. Není třeba ani uvádět odkaz na konkrétní zákonné ustanovení (§ 81 odst. 1 zákona o obchodních korporacích), z obsahu pokynu by tato skutečnost měla vyplývat.⁷⁴

Žádné omezení záležitostí, na něž se pokyny mohou vztahovat, explicitně stanoveno není, zákon stanoví pouze podmínku, aby se tak dělo v zájmu koncernu.⁷⁵

Pokyny upravené v § 81 odst. 1 zákona o obchodních korporacích odkazují na oblast obchodního vedení, kdy jimi lze v rámci koncernu zasahovat do obchodního vedení řízené společnosti a contrario § 195 odst. 2, § 435 odst. 3, § 456 odst. 3 zákona o obchodních korporacích, kdy v těchto ustanoveních zákonodárce upravuje zákaz udělování pokynů

⁷³ ČERNÁ, Stanislava. O koncernu, koncernovém řízení a vyrovnání újmy. In *Obchodněprávní revue*. 2014, č. 2. s. 33.

⁷⁴ Tamtéž, s. 33.

⁷⁵ Ustanovení § 81 odst. 1 zákona o obchodních korporacích.

týkajících se obchodního vedení statutárním orgánům kapitálových obchodních společností.

⁷⁶ Pokyn dle § 81 odst. 1 zákona o obchodních korporacích tak představuje spolu s ustanovením § 51 odst. 2 zákona o obchodních korporacích jediné dvě výjimky, kdy zákon připouští zásah do obchodního vedení.⁷⁷

Obchodní vedení bude oblastí, do níž pokyny řídicí osoby zamíří nejčastěji. Samotný pojem obchodní vedení však nemá v českém právním řádu zákonnou definici, avšak velký prostor pro jeho definování využila rozsáhlá judikatura⁷⁸, která dovozuje, že se jedná o organizaci a řízení obchodních aktivit včetně rozhodování o obchodním plánu, konkrétněji záležitosti organizační, technické, obchodní, personální, finanční a jiné každodenní záležitosti, včetně rozhodování o dodávkách, prodejších či marketingu, a to nejen v rovině rozhodovací, ale i v záležitostech souvisejících, jako je například plánování, analýza, zastupování u úřadů a soudů, jednání se zákazníky i obchodními partnery.⁷⁹ V zásadě se pak má jednat o rutinní záležitosti obchodní korporace, o průběžnou pravidelnou správu korporace a jejího podniku.⁸⁰

Koncernové řízení oblast obchodního vedení přesahuje. V rámci jednotného řízení je možné řešit i statusové otázky obchodních korporací, společenské smlouvy či stanovy jsou upravovány tak, aby vyhovovaly jednotnému směřování koncernu.

Otázkou však zůstává, zda lze v případě pokynů mimo oblast obchodního vedení, uplatnit pro orgány řízené osoby modifikovanou povinnost péče řádného hospodáře obsahující možnost zproštění odpovědnosti za újmu dle § 81 odst. 2 ve spojení s § 72 odst. 1 a 2 zákona o obchodních korporacích. Dle mého názoru je tato otázka přinejmenším sporná. Ustanovení prvního odstavce § 81 zákona o obchodních korporacích řeší pouze pokyny do obchodního vedení, ovšem v odstavci druhém není výslovný odkaz na předchozí odstavec, jak by bylo možné očekávat, kdyby si zákonodárce přál zúžit možnost členů volených orgánů řízené osoby zprostit se jejich odpovědnosti

⁷⁶ POKORNÁ, Jarmila. In *Zákon o obchodních korporacích: Komentář*. Wolters Kluwer. Systém ASPI, komentář k § 195.

⁷⁷ ČERNÁ Stanislava, TOMÁŠEK, Petr. Group Instructions regarding Business Management: The Czech and European Perspectives. In *The Lawyer Quarterly*, Vol. 10, No. 3, 2020. s. 247.

⁷⁸ Například rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 25. 8. 2004 sp. zn. 29 Odo 479/2003, rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 27. 2. 2007, sp. zn. 29 Odo 1108/2005 a rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 30. 7. 2008, sp. zn. 1262/2006.

⁷⁹ ČERNÁ Stanislava, TOMÁŠEK, Petr. Group Instructions regarding Business Management: The Czech and European Perspectives. In *The Lawyer Quarterly*, Vol. 10, No. 3, 2020. s. 246.

⁸⁰ HAVEL, Bohumil. Chiméra neproniknutelnosti obchodního vedení ve společnosti s ručením omezeným (?). In *Obchodněprávní revue*. 2019, č. 2, s. 151.

jen na pokyny do obchodního vedení. Nicméně dle některých názorů⁸¹ platí pro jiné pokyny než pokyny do obchodního vedení standardní povinnost péče řádného hospodáře.

4.1.5 Koncernový zájem

Zákon neponechává na libovůli řízené osoby možný zásah do obchodního vedení, nýbrž sleduje i podstatu koncernu a jeho účelu, když stanoví obdobně jako v § 72 odst. 1 zákona o obchodních korporacích předpoklad, že pokyn musí být činěn v koncernovém zájmu⁸², tedy v rámci výkonu jednotného řízení.⁸³

Je otázkou, zda by měl samotný pokyn obsahovat i zdůvodnění, z něhož by bylo možné dovodit, že tuto zákonnou podmínku splňuje. Dle některých autorů⁸⁴ je zdůvodnění pokynu při jeho udílení potřebné zejména s odkazem na test dle § 81 odst. 2 zákona o obchodních korporacích. Domnívám se nicméně, že zdůvodnění není nezbytné, lze-li z širšího kontextu koncernový zájem u uděleného pokynu dovodit. V praxi bude důležité odůvodnění zejména u zásadních nových, možno říci převratných pokynů, či u pokynů, u nichž bude hrozit způsobení újmy a následný postup dle § 72 odst. 1 zákona o obchodních korporacích, tedy v návaznosti na možnost zproštění povinnosti hradit újmu.

4.1.6 Nevýhodný pokyn

Zásadní problematikou koncernového práva je otázka, zda daná jurisdikce umožňuje řídicí osobě udělit pokyn, který může řízené osobě způsobit újmu a pravděpodobně ji i způsobí. Zjednodušeně lze v této otázce mluvit o nevýhodném pokynu. Nevýhodný může například přikazovat řízené osobě, aby se vzdala zajímavé obchodní příležitosti, předala jiné koncernové společnosti část své zákaznické základny, zajistila dluh jiné

⁸¹ ČERNÁ, Stanislava. Jaké standardy platí pro koncernové pokyny? A lze koncernového prospěchu dosáhnout porušením zákona či smlouvy? In *Obchodní právo, 2018, roč. 9, č. 4*, s. 129.

⁸² ŠTENGLOVÁ, Ivana a kol. *Zákon o obchodních korporacích. Komentář*, 3. vydání, C.H.Beck. 2020. Komentář k § 81.

⁸³ LASÁK, Jan, POKORNÁ, Jarmila, ČÁP, Zdeněk, DOLEŽIL Tomáš a kol. *Zákon o obchodních korporacích – komentář*. Wolters Kluwer, 2014. s 635.

⁸⁴ Např. ŠTENGLOVÁ, Ivana a kol. *Zákon o obchodních korporacích. Komentář*, 3. vydání, C.H.Beck. 2020. Komentář k § 81.

společnosti a podobně. Přeneseně pak je třeba posoudit, zda lze stavět zájem koncernu nad zájem jednotlivé řízené společnosti⁸⁵

Česká právní úprava se přiklání k francouzskému pojetí koncernového práva založenému na rozhodnutí „Rozenblum“.^{86 87} Podle Rozenblumova konceptu je možné, aby prosazení zájmu v podnikatelském seskupení přineslo dceřině společnosti nevýhody, které nemusí být bezprostředně zahlazeny. Aby však bylo možné takový zásah považovat za legitimní, je možné k němu přistoupit pouze ve strukturálně pevné skupině spojené společnou skupinovou politikou a za předpokladu, že nevýhody budou alespoň v delším časovém horizontu vyváženy výhodami, které přináší členství v seskupení. Nedochozí tedy k okamžitému vyrovnávání každé jednotlivé újmy, jako je tomu například v konceptu německém, nýbrž dlouhodobě musí docházet ke kompenzaci nevýhod výhodami plynoucími ze členství. Zásahem však nemůže být ohrožena existence dceřině společnosti.⁸⁸

V české právním prostředí tak úprava umožňuje řídicí osobě v koncernu jakožto nejpevnějšímu modelu podnikatelského seskupení udělovat pokyny řídicí osobě, jsou-li v zájmu koncernu jako celku. Tedy je možné udělit i pokyn pro řízenou společnost nevýhodný. Řídicí osoba však musí počítat s nutností specifického vyrovnání újmy v rámci koncernu, jemuž je věnována bližší pozornost níže.^{89 90}

4.1.7 Závaznost pokynu

Ačkoliv je možnost udělení pokynu týkající se obchodního vedení řídicí osobou výslovně upravena v zákoně o obchodních korporacích, toto ustanovení neobsahuje explicitně protipól povinnosti řízené osoby se takto uděleným pokynem řídit. Otázka závaznosti koncernového pokynu v intencích § 81 odst. 1 zákona o obchodních korporacích tak není jednoznačná a stala se předmětem rozsáhlé odborné diskuze.

⁸⁵ ČERNÁ Stanislava, TOMÁŠEK, Petr. Group Instructions regarding Business Management: The Czech and European Perspectives. In *The Lawyer Quarterly*, Vol. 10, No. 3, 2020. s. 248.

⁸⁶ Rozhodnutí francouzského Cour de cassation ze dne 4. 2. 1985 ve věci „Rozenblum“.

⁸⁷ ČERNÁ Stanislava, TOMÁŠEK, Petr. Group Instructions regarding Business Management: The Czech and European Perspectives. In *The Lawyer Quarterly*, Vol. 10, No. 3, 2020. s. 251.

⁸⁸ ČERNÁ, Stanislava. K rozdílům mezi německou a francouzskou koncepcí skupin společností. In *Právní rozhledy*. 2004. č. 8.

⁸⁹ Kapitola 5.4.3.

⁹⁰ ČERNÁ Stanislava, TOMÁŠEK, Petr. Group Instructions regarding Business Management: The Czech and European Perspectives. In *The Lawyer Quarterly*, Vol. 10, No. 3, 2020. s. 251.

Zejména v počátcích platnosti zákona o obchodních korporacích se část odborné veřejnosti přikláněla spíše k nezávaznosti pokynů, kdy poukazovali na absenci přímého právního vztahu mezi řídicí osobou a členy volených orgánů řízených osob, či na neexistenci zákonné sankce za nenásledování udělených pokynů. U koncernových pokynů zdůrazňovali spíše stanovenou možnost členů orgánů řízené osoby zprostit se své odpovědnosti za zákonem stanovených podmínek právě pro případ uposlechnutí pokynu řídicí osoby.⁹¹

Nicméně obecný zákaz závazných pokynů do obchodního vedení realizovaného statutárními orgány kapitálových obchodních korporací, z něhož jsou stanoveny pouze dvě zákonné výjimky, jež představuje možnost požádat o pokyn nejvyššího orgánu dle § 51 odst. 2 zákona o obchodních korporacích a dále právě možnost udílet koncernové pokyny dle § 81 odst. 1 zákona o obchodních korporacích, lze hodnotit jako aprobaci zákonodárcem právě pro závazné pokyny v rámci koncernu.

Názory české jurisdikce se v současné době většinově přiklání k závaznosti koncernového pokynu.⁹² Takový výklad by mohl být konformní i s dosavadními harmonizačními snahami.⁹³

Budeme-li se dále přiklánět k závaznosti pokynu v rámci koncernu, je třeba zdůraznit, že je tím míněna závaznost řádného pokynu, tedy pokynu, který nepřekračuje limity při udělování pokynů, o nichž je pojednáváno níže.⁹⁴ Pokyny, které nejsou po právní stránce dovolené, již z povahy věci nemohou být považovány za závazné. Prvek závaznosti tak postrádají například pokyny směřující k porušení zákona. Podrobné zvážení zase vyžadují pokyny vedoucí k porušení smlouvy, kdy nelze bez dalšího předem vyloučit, ani bez dalšího připustit jejich závaznost.⁹⁵

Členové volených orgánů řízené osoby sice nejsou při výkonu svých funkcí zbaveni své povinnosti jednat s péčí řádného hospodáře, avšak zákon upravuje možnost zproštění

⁹¹ EICHLEROVÁ, Kateřina. Group Interest in the Czech Republic, In *Acta Universitatis Sapientiae, Legal Studies*. 2016, č. 1, s 11 – 12.

⁹² Například HAVEL Bohumil. Povinnost poslušnosti jako složka fiduciární obligace (Závaznost pokynů v koncernu? s. 116–126, IN HURYCHOVÁ, Klára, BORSÍK, Daniel (eds.), *Corporate governance* Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 121 nebo ČERNÁ, Stanislava. Jaké standardy platí pro koncernové pokyny? A lze koncernového prospěchu dosáhnout porušením zákona či smlouvy? In *Obchodní právo, 2018, roč. 9, č. 4*, s. 138.

⁹³ ČERNÁ, Stanislava. Jaké standardy platí pro koncernové pokyny? A lze koncernového prospěchu dosáhnout porušením zákona či smlouvy? In *Obchodní právo, 2018, roč. 9, č. 4*, s. 138.

⁹⁴ Viz kapitola 4.1.8.

⁹⁵ ČERNÁ, Stanislava. Jaké standardy platí pro koncernové pokyny? A lze koncernového prospěchu dosáhnout porušením zákona či smlouvy? In *Obchodní právo, 2018, roč. 9, č. 4*, s. 138.

povinnosti hradit újmu, o níž bude pojednáváno podrobněji dále.⁹⁶ V důsledku této možnosti tak mohou jednat i v rozporu s péčí řádného hospodáře, aniž by se museli obávat sankce v podobě povinnosti nahradit újmu při uposlechnutí pokynu nevýhodného pro řízenou osobu, je-li dán zároveň koncernový zájem u takového pokynu a lze předpokládat splnění podmínek dle § 71 zákona o obchodních korporacích. Každý pokyn tak musí podrobit důkladné analýze a zhodnotit, zda se jedná o řádný a akceptovatelný pokyn, který je závazný.

Úprava tak klade poměrně vysoké nároky na členy orgánu řízené osoby, aby vyhodnotili, jak s pokynem naložit, zda je v souladu s péčí řádného hospodáře řízené osoby a zda nepřekračuje ani jiné limity a lze jej tedy považovat za závazný a akceptovatelný.

Složitost zhodnocení reálných situací i v návaznosti na poměrně složitou právní úpravu vede až k absurdní myšlence, zda by nebylo pro členy orgánů řízené osoby jednodušší raději se spornými pokyny řídící osoby neřídít, než aby riskovali možné postihy za to, že jejich jednání nebude zcela možné podřadit pod zákonnou možnost zproštění povinnosti hradit újmu. Nicméně ani takto jednoduše nelze uvedenou problematiku chápat, neboť i nesplnění pokynu může být vykládáno jako porušení péče řádného hospodáře, vedl-li by takový pokyn k hospodářskému prospěchu společnosti či přeneseně koncernu. Zároveň řídící osoba zpravidla může ovlivnit i složení orgánů řízených osob a zajistit odvolání člena orgánu, který by pokyny neplnil.

Samotná osoba udělující pokyn pak zpravidla představuje pro orgány řízené osoby významnou autoritu, a to nejen v otázce výhodnosti pokynu pro koncern jako celek, ale uposlechnutí pokynu si často nepřímo vynutí svým oprávněním orgán řízené osoby odvolat či jeho složení významně ovlivnit.

Zajímavou otázkou zůstává, zda je možné závaznost koncernových pokynů vyloučit či zda se jedná o kogentní pravidlo, od něhož zákon odchylky nepřipouští.

Někteří autoři⁹⁷ dovozují, že je možné, aby řízená osoba coby autonomní subjekt ve svém zakladatelském jednání vyloučila do budoucna použití § 81 zákona o obchodních korporacích, čímž se v podstatě ochrání před uplatněním závazných pokynů ze strany řídící osoby. Zákon odlišné ujednání výslovně nezakazuje, nelze jej považovat ani za nemravné,

⁹⁶ Viz kapitola 5.5.2.

⁹⁷ HAVEL Bohumil. Povinnost poslušnosti jako složka fiduciární obligace (Závaznost pokynů v koncernu? In HURYCHOVÁ, Klára, BORSÍK, Daniel (eds.), *Corporate governance*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 124.

nezasahuje do postavení osob a ani nelze dovést, že by se takové jednání protivilo veřejnému pořádku, zvláště vezme-li se v úvahu, že se jedná o vztah toliko dovnitř koncernu a nedotýká se třetích osob stojících vně jeho hranic. Řídící osobu, byť je osobou stojící vně samotné korporace, jež by vyloučila závazné koncernové pokyny, nemůžeme považovat za zcela nezúčastněnou. Jestliže svůj vliv vykonává i z titulu své účasti v řízení osobě, stává se stranou zakladatelského právního jednání a je tak pro ni jeho znění závazné. Vykonává-li svůj vliv jinak, je taková závaznost vůči řídicí osobě přinejmenším diskutabilní. Volený orgán řízené osoby však má bez dalšího povinnost jednat v souladu se zakladatelským právním jednáním a neměl by tak pokyn považovat za závazný.

Výše uvedený názor by však dle mého názoru v praxi v podstatě znemožnil členství osoby, která by si sjednala v zakladatelském právním jednání vyloučení závaznosti koncernových pokynů, v jakémkoliv koncernu. Považuji za nepravděpodobné, že by se řídicí osoba rozhodla budovat své impérium pouze na základě nezávazných pokynů, jestliže jí právní řád umožňuje vydávat pokyny závazné.

Za obdobně nepraktickou považuji i alternativu, kdy namísto vyloučení použití ustanovení § 81 zákona o obchodních korporacích v zakladatelském právním jednání korporace dojde k ujednání takového vyloučení na běžné smluvní úrovni mezi osobou řízenou a řídicí. Tuto alternativu nicméně považuji za právně méně problematickou než zakotvení téhož vyloučení v zakladatelském právním jednání, neboť se mi nejeví jako dostatečně silný argument pro závaznost takového ujednání vůči řídicí osobě to, že se řídicí osoba může rozhodnout, zda korporaci s takovou textací zakladatelského právního jednání do svého koncernu začlení či nikoliv.

4.1.8 Limity udělování pokynů

Jak již bylo nastíněno výše, pokyny mohou být pro řízenou společnost jak výhodné, tak nevýhodné, a záleží jen na řídicí osobě, jak se svou možností udělovat pokyny naloží. Nicméně ani tato volnost řídicí osoby není absolutní. Níže je nastíněno, které základní oblasti a instituty ohraničují možnost řídicí osoby udělovat pokyny.

4.1.8.1 Zákonnost⁹⁸

Základním limitem pro samotný pokyn je kritérium zákonnosti, legality pokynu.

Limit zákonnosti v širším smyslu nespĺňujú ani pokyny odporujúci stanovám řízené obchodní korporace.⁹⁹

Samotná ustanovení zákona o obchodních korporacích o tomto požadavku na koncernové pokyny mlčí, avšak toto mlčení nemůžeme vykládat jako bianco šek pro řídicí osobu. Ani při samotné absenci výslovného ustanovení nelze dovodit, že by bylo přípustné udělovat pokyny v rozporu s právem, a kdyby k takovému udělení přece došlo, že by takové pokyny řízenou osobu zavazovaly.

V uvedeném případě musíme vycházet ze zásady, že nikdo nemůže jiného závazně navádět k porušování práva, ani kdyby to bylo pro navádějícího nebo naváděného výhodné. Obecná povinnost legality je bezvýjimečná, nelze tedy povinnost k určitému jednání ukládat jinému mimo zákonné meze.

Sankcí za porušení zákonnosti udělovaného pokynu může být, avšak nikoliv musí být, neplatnost takového jednání. Při posuzování platnosti či neplatnosti pokynu musíme postupovat dle ustanovení občanského zákoníku, který za absolutně neplatné jednání považuje z hlediska zákonnosti pouze jednání, které odporuje zákonu, pokud to smysl a účel zákona vyžaduje.¹⁰⁰ Aplikací této sankce však není nikterak zhojena nepřípustnost pokynu jako takového. Některé protiprávní jednání pak vůbec nemusí být sankcí neplatnosti postiženo, avšak nadále zůstává protiprávním.

Rozhodnutí, zda se má řízená korporace chovat konformně se zákonem či nikoliv, nemůže být ponecháno v dispozici řídicí osoby, nemůže spadat pod podnikatelské uvážení ani pod koncernové pravidlo podnikatelského úsudku dle § 81 odst. 2 zákona o obchodních korporacích. Pokud by tomu tak bylo, mohlo by dojít k výraznému narušení veřejného pořádku.

Ačkoliv se objevují některé názory snažící se o jakousi relativizaci zásady legality, nelze se s nimi dle mého názoru ztotožnit. Uvedené názory mají za to, že by bylo možné přiznat členu statutárního orgánu společnosti možnost zvážit dodržování pořádkových

⁹⁸ ČERNÁ, Stanislava. Jaké standardy platí pro koncernové pokyny? A lze koncernového prospěchu dosáhnout porušením zákona či smlouvy? In *Obchodní právo, 2018, roč. 9, č. 4*, s. 138.

⁹⁹ ČERNÁ, Stanislava. O koncernu, koncernovém řízení a vyrovnání újmy. *Obchodněprávní revue*. 2014, č. 2. s. 33.

¹⁰⁰ Ustanovení § 580 a násl. občanského zákoníku.

předpisů a umožnit mu jejich nedodržení, bude-li zájem společnosti převažovat. Takovéto uvažování by pak mělo být vedeno čistě pragmaticky, a to poměřováním velikosti sankce a hodnoty přínosu porušení právního předpisu. Tato relativizace práva, jeho rozdělení na právo, které se musí dodržovat, a to, které lze porušit, však není kontinentálnímu právu vlastní a je v našich podmínkách převážně odmítána.

Tím, kdo je povolán k prvotnímu posouzení legality uděleného pokynu, pak zpravidla bude statutární orgán řízené osoby, kterému je pokyn adresován.

Směřuje-li pokyn k protiprávnímu jednání, nelze jej považovat za právem aprobovaný pokyn dle § 81 zákona o obchodních korporacích, nýbrž má povahu pouhého ovlivnění dle § 71 zákona o obchodních korporacích se všemi důsledky pro to plynoucí, tedy zejména nebude možné uplatnit možnost zproštění dle § 72 zákona o obchodních korporacích. Ustanovení § 71 nerozlišuje, jakým jednáním došlo k předvídanému následku, nýbrž jen že došlo k předvídanému následku, tedy ke vzniku újmy obchodní korporaci a stanoví, jaké následky osoba, která korporaci ovlivnila, ponese.

Lze tedy uzavřít, že udělený pokyn by neměl směřovat k porušení naprosto žádné právní povinnosti, avšak samotná jeho protiprávnost neznamená jeho neplatnost. Pokyn směřující k protiprávnímu následku však nemůže být hodnocen jako pokyn dle § 81 zákona o obchodních korporacích, neboť tím bychom aktérům takovému pokynu dopřáli možnost zproštění se újmy dle § 72 zákona o obchodních korporacích. Naopak takové jednání řídicí osoby můžeme klasifikovat jako prostý vliv dle ustanovení § 71 zákona o obchodních korporacích.

4.1.8.2 Standard péče

I řídicí osoba a případně příslušní členové jejích orgánů musí v první řadě ctít povinnost péče řádného hospodáře, byť toto není uvedeno explicitně v zákoně. Pokyny udělované v rozporu se základními fiduciárními povinnostmi nemohou být dle mého názoru považovány za pokyny řádné a závazné. Blíže se tomuto tématu a jeho zvláštnostem v rámci koncernu budu věnovat níže.¹⁰¹

¹⁰¹ Kapitola 5.4.2.

4.1.8.3 Práva třetích osob

Za další úvahu bezesporu stojí i to, do jaké míry může pokyn řídící osoby zasahovat do práv třetích osob stojících vně koncernu.

Na úvod této podkapitoly je možné uvést známý citát Johna Stuarta Milla: „Svoboda jednoho končí tam, kde začíná svoboda druhého.“ Byť se jednalo v základu o chápání lidských svobod, dovolím si tuto fundamentální myšlenku převést i na chápání vztahů tam, kde může být účastníkem i právnická osoba, v tomto případě mezi členy koncernu a třetími subjekty vně koncernu. Toto obecné chápání svobod a volnosti jednotlivce lze ve své podstatě vztáhnout i na koncernové řízení, kdy je zřejmé, že ani koncernovým pokynem nemůže být libovolně zasahováno do subjektivních práv třetích osob. Nelze však ani uzavřít, že v rámci koncernového řízení nemůže být do takových práv zasahováno za žádných okolností.

Nejtypičtěji se patrně jedná o právo třetí osoby vyplývající ze smluvního vztahu s členem koncernu, jehož naplnění může být pokynem řídící osoby ovlivněno. V takovém případě je třeba podrobněji prozkoumat zejména aspekty smluvních vztahů mezi jednotlivými členy koncernu a subjekty stojícími mimo koncern a odpovědět si na otázku, zda je možné vnímat smlouvu uzavřenou s třetí osobou jako jednoznačný limit koncernového pokynu, či zda lze za jistých okolností tuto vázanost smlouvou relativizovat.

Základní zásadou soukromého práva je zásada „*pacta sunt servanda*“, tedy smlouvy mají být plněny, reflektovaná v českém právním prostředí v § 3 odst. 2 písm. d) občanského zákoníku, kdy tuto zásadu dále rozvíjí § 1721 občanského zákoníku výslovnou povinností dlužníka splnit dluh a tím uspokojit právo věřitele.

V jistých případech však nemusí být splnění smlouvy jedním členem koncernu výhodné pro koncern jako celek. Někdy pak přínosy nesplnění smlouvy i s případnými sankcemi za takové porušení mohou převážit nad výhodami prostého splnění smlouvy. Lze však v oblasti koncernového práva připustit prolomení obecného pravidla vázanosti smlouvou?¹⁰²

V angloamerické doktríně je možné setkat se s konceptem efektivního porušení smlouvy, jež akcentuje nejen primární povinnost strany smlouvy splnit povinnosti uvedené ve smlouvě, ale zároveň i alternativu nahrazení škody vzniklé nesplněním smluvní

¹⁰² ČERNÁ, Stanislava. Jaké standardy platí pro koncernové pokyny? A lze koncernového prospěchu dosáhnout porušením zákona či smlouvy? In *Obchodní právo*, 2018, roč. 9, č. 4, s. 132.

povinnosti, pokud se druhá strana rozhodne neplnit. Koncept efektivního porušení smlouvy se tak snaží oprostít od morálního závazku splnit primární smluvní povinnost a ponechává na úvaze účastníka smlouvy, zda je pro něj nakonec výhodnější smlouvu splnit, či nesplnit a nést následky v podobě náhrady škody. Tato koncepce však není ani v angloamerické právní vědě přijímána bezvýhradně, a to ať již s odkazem na morální aspekty, jednostrannost tohoto pohledu či myšlenku, že porušení smlouvy není oprávněním jedné strany, nýbrž porušením jejich povinností, z čehož by nikdo neměl těžit. V kontinentálním právu rovněž nemá koncepce efektivního porušení smlouvy výraznější roli zejména s ohledem na možné oslabení právní jistoty a snížení respektu k subjektivnímu významu plnění smlouvy pro poškozenou stranu.¹⁰³

Na evropské úrovni vznikla platforma Forum Europaeum on Company Groups (FECG), tvořená evropskými akademiky, jež se mimo jiné zabývá i závazností pokynů a jejich důsledky ve sféře třetích osob, jež stojí vně koncernu. Tato skupina rozlišuje mezi malou servisní společností, jež je členem koncernu, a tzv. „řádnou dceřinou společností“. Pro servisní společnosti, které se vyznačují toliko čistě pomocnými funkcemi v rámci koncernu, jsou zcela vlastněny členy koncernu a nepřekračují velikost středního podniku dle chápání EU, by dle mínění FECG měly být pokyny řídicí společnosti závazné vyjma takových pokynů, v jejichž důsledku by servisní společnost nemohla splnit své povinnosti vůči třetím osobám stojícím vně koncernu splatné v nadcházejících dvanácti měsících po udělení pokynu. Alternativně připouští poskytnutí záruky za dluhy dceřiné společnosti po celou dobu jejich splatnosti, kdy v takovém případě by mohl být závazný i takový pokyn, který by mohl způsobit, že servisní společnost nebude schopná splnit své výše uvedené závazky. Vyloučeny jsou pokyny ohrožující existenci servisní společnosti. Oproti tomu pro řádné dceřiné společnosti, tedy pro ty společnosti, které překračují definici servisní společnosti, nemají být pokyny řídicí osoby závazné. Návrh FECG tedy připouští závaznost pokynu, jenž bude mít za následek nesplnění smluvní povinnosti řízené osoby vůči osobě koncernu cizí, nicméně jen pro případ méně významných servisních společností, u nichž se nepředpokládají silné vnější vazby se třetími osobami stojícími mimo koncern.

¹⁰³ ČERNÁ, Stanislava. Jaké standardy platí pro koncernové pokyny? A lze koncernového prospěchu dosáhnout porušením zákona či smlouvy? In *Obchodní právo*, 2018, roč. 9, č. 4, s. 133.

Zároveň však takovou závaznost pokynu majícího dopad na osoby stojící vně koncernu podmiňuje garancí uspokojení dotčeného věřitele.^{104 105 106}

Česká právní úprava jednak nabízí třetím osobám existenční ochranu řízených osob ve vztahu k pokynům řídicí osoby,¹⁰⁷ jednak výslovně nestanoví výjimky z obecné zásady vázanosti smlouvou. Nicméně je otázkou, zda nelze prolomit zásadu vázanosti smlouvou alespoň výkladem vstřícnějším pro jednotné řízení koncernů. Pokud bychom na prolomení zásady vázanosti smlouvou rezignovali, redukovali bychom výhody koncernu toliko na koncernové řízení vnitrokoncernových operací, jež dopadají pouze na členy koncernu. Navíc by nebylo možné členům orgánů řízených společností poskytnout ochranu plynoucí z ustanovení § 81 zákona o obchodních korporacích. Lze uvést, že v případě, že bychom připustili možnost prolomení zásady vázanosti smlouvy, nedopadají negativní důsledky obecně na veřejný zájem chráněný právním předpisem, ale toliko na smluvního partnera, vůči němuž nebyl závazek splněn.¹⁰⁸

Patrně je tak možné přiklonit se k závěru, že není na místě a priori vyloučit závaznost pokynu, který vede k porušení smluvních povinností vůči třetí osobě stojící vně koncernu.

Chráněným výkonem práva je tak možné uznat i takový výkon práva, jehož vedlejším následkem je vznik újmy jiné osobě. Ostatně i Nejvyšší soud v jiné věci dovodil, že je možné připustit výkon práva, jehož dalším následkem je vznik újmy třetí osobě, jestliže samotné jednání není zaměřeno na poškození třetí osoby, nýbrž směřuje primárně k vykonání svého práva a vznik újmy je jen nechtěnou externalitou.¹⁰⁹ Závaznost pokynu

¹⁰⁴ HAVEL, Bohumil. FORUM EUROPAEUM ON COMPANY GROUPS: Návrhy na usnadnění přeshraničního řízení koncernů v Evropě. In *Obchodněprávní revue*. 2016, č. 2, s. 58–61.

¹⁰⁵ ČERNÁ Stanislava, TOMÁŠEK, Petr. Group Instructions regarding Business Management: The Czech and European Perspectives. In *The Lawyer Quarterly*, Vol. 10, No. 3, 2020. s. 258–259

¹⁰⁶ ČERNÁ, Stanislava. Jaké standardy platí pro koncernové pokyny? A lze koncernového prospěchu dosáhnout porušením zákona či smlouvy? In *Obchodní právo*, 2018, roč. 9, č. 4, s. 134–6.

¹⁰⁷ Viz kapitola 4.1.8.4.

¹⁰⁸ ČERNÁ, Stanislava. Jaké standardy platí pro koncernové pokyny? A lze koncernového prospěchu dosáhnout porušením zákona či smlouvy? In *Obchodní právo*, 2018, roč. 9, č. 4, s. 136–137.

¹⁰⁹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu Cdo 992/99, v němž soud uvádí „Výkon práva, jak již bylo uvedeno, postrádá protiprávnosti, děje-li se v souladu s právem. Objektivní právo předpokládá, že výkon práva směřuje k uskutečnění cíle sledovaného právní normou. Jestliže však jednající sice koná v mezích svého práva, ale prostřednictvím realizace chování jinak právem dovoleného sleduje poškození druhého účastníka právního vztahu, jedná se sice o výkon práva, ale o výkon práva závadný, kdy jednání a jeho výsledek se snad zcela shodují s výsledkem, který mělo právo na zřeteli, ale kdy jednání bylo učiněno nikoliv za účelem dosažení výsledků, k jejichž docílení byla jednajícím propůjčena ochrana, nýbrž aby bylo dosaženo výsledků jiných, které jsou jinak považovány za nevitány vedlejší následek tohoto jednání. Takový výkon práva, i když je se zákonem formálně v souladu, je ve skutečnosti výkonem práva jen zdánlivým; účelem zde není vykonat právo, ale poškodit jiného, neboť jednající v rozporu s ustálenými dobrými mravy je přímo veden úmyslem způsobit jinému účastníku újmu, zatímco dosažení vlastního smyslu a účelu sledovaného právní normou zůstává pro něho vedlejší a je z hlediska jednajícího bez významu.“

vedoucího k porušení smlouvy má však i další limity. Nelze připustit obecnou závaznost pokynu příčícího se dobrým mravům. K takovému následku by mohlo dojít například v případě úpadku věřitele, vůči němuž by člen koncernu v důsledku pokynu nesplnil své závazky. Není ani možné připustit pokyn ukládající například snížit kvalitu poskytnutého plnění (oproti pokynu směřujícímu k nesplnění smlouvy jako takové). Ani v oblasti veřejných zakázek sloužících veřejnému zájmu patrně nelze upřednostnit zájem koncernu nad zájmem zadavatele veřejné zakázky. Zvláštní zřetel je pak nutné brát na specifické smlouvy, jejichž právní úprava chrání práva dalších účastníků, například smlouvy pracovní či spotřebitelské.¹¹⁰

Obecně tak nelze učinit závěr o přípustnosti pokynů řídicí osoby, jež by měly za následek porušení smluvní povinnosti řízené osoby vůči třetí osobě stojící vně koncernu. Nicméně se lze přiklonit k přípustnosti pokynů, tedy závazných pokynů ve smyslu § 81 zákona o obchodních korporacích, nikoliv pouhého ovlivnění, které sice směřují k porušení smluvní povinnosti, ale neporušují dobré mravy, není jimi zneužíváno hospodářské postavení koncernu ani nesměřují k porušení smluv, jež jsou z jiných důvodů hodné právní ochrany, tedy například smlouvy spotřebitelské, pracovní či související s veřejnými zakázkami. Vždy tak bude záležet na konkrétních okolnostech daného případu, které bude nutné ad hoc přezkoumat. A opět bříme zhodnocení rozsahu manévrovacího prostoru tíží statutární orgán zejména řízené společnosti, který musí vyhodnotit povahu pokynu řídicí osoby.¹¹¹

4.1.8.4 Test insolvency

Toto hledisko úzce souvisí s předchozími, tedy se standardem péče řádného hospodáře, jakož i s hlediskem zákonnosti pokynu a limitací práv třetích osob.

České právo jako jediný výslovný institut ochrany věřitelů jakožto osob koncernově cizích upravuje existenční ochranu řízené společnosti.¹¹² V § 72 odst. 3 zákona o obchodních korporacích vylučuje možnost zprostit řídicí osobu povinnosti hradit újmu v případě, že újma sice vznikla v zájmu řídicí osoby, a dokonce může být v rámci koncernu vyrovnána,

¹¹⁰ ČERNÁ, Stanislava. Jaké standardy platí pro koncernové pokyny? A lze koncernového prospěchu dosáhnout porušením zákona či smlouvy? In *Obchodní právo, 2018, roč. 9, č. 4*, s. 137–138.

¹¹¹ Tamtéž, s. 138

¹¹² Tamtéž, s. 136.

jestliže dojde v důsledku jednání řídicí osoby vůči řízené osobě k úpadku řízené osoby. V případě úpadku tak nelze využít benefitů koncernového vyrovnání a případná újma je řešena v režimu ovlivnění dle § 71 zákona o obchodních korporacích.

4.1.8.5 Pokyn k nemožnému jednání

Okrajovým limitem, avšak přesto stojícím za zmínku, je nepřipustnost pokynu k jednání, které je od počátku nemožné. Na rozdíl od pokynů k jednání právně nedovolenému se zde setkáváme s pokynem k jednání, které není možné ani po faktické stránce. Takový pokyn je dle ustanovení § 588 věta druhá občanského zákoníku absolutně neplatný.¹¹³

4.1.9 Přeshraniční pokyny

Specifika národních právních úprav ztěžují řízení mezinárodních podnikatelských seskupení. Ani v rámci samotné Evropské unie se nemůžeme doposud setkat s jednotným právem podnikatelských seskupení, harmonizace zahrnuje pouze některé dílčí aspekty, jak ostatně doporučila tzv. Winterova zpráva¹¹⁴, která považovala metodu částečné harmonizace dílčích otázek za vhodnější oproti komplexnější směrnici.

Před Winterovou zprávou byl předložen návrh Deváté směrnice o koncernovém právu, který byl svou podobou poměrně blízký německému chápání koncernu; například obdobně jako německý akciový zákon rozlišoval smluvní koncern, začlenění a faktický koncern, jejíž schválení však není pravděpodobné.¹¹⁵¹¹⁶ V roce 2012 bylo přijato usnesení Evropského parlamentu, které potvrdilo odklon od plné harmonizace, avšak apeluje na vytvoření souboru společných pravidel.¹¹⁷ Myšlenka deváté směrnice tak byla

¹¹³ TICHÝ Luboš. Komentář k § 588, IN ŠVESTKA Jiří, DVOŘÁK Jan, FIALA Josef a kol. *Občanský zákoník: Komentář*, Svazek I. Wolters Kluwer.

¹¹⁴ WINTER a col. *Report of the High Level Group of Company Law Experts on a Modern Regulatory Framework for Company Law in Europe* [online]. 2002 [cit. 18. 11. 2020]. s. 94.

¹¹⁵ EMMERICH, Volker; HABERSACK, Mathias. *Konzernrecht*. 10. vyd. München: C. H. Beck, 2013. s. 22.

¹¹⁶ ČERNÝ, Miroslav. *České koncernové právo podle evropského vzoru* [online]. Epravo.cz, 1. 7. 2001. [cit. 20. 4. 2021].

¹¹⁷ Usnesení Evropského parlamentu ze dne 14. června 2012 o budoucnosti evropského práva obchodních společností (2012/2669(RSP), bod 9, [online] [cit. 23. 4. 2021].

opuštěna.¹¹⁸ V současnosti na evropské úrovni můžeme nalézt například úpravu vytvořenou skupinou akademiků jako *European Model Company Act*, v jehož části zabývajícími se podnikatelskými seskupeními je zřetelný příklon k francouzskému chápání koncernového práva, nicméně toto je toliko modelový koncept bez jakékoliv právní závaznosti.¹¹⁹

V praxi tak nastat může situace, že řídicí osoba vydá pokyn jsoucí v zájmu koncernu svým dceřiným společnostem sídlícím v různých státech, pro něž je ale tento pokyn nevýhodný; statutární orgány dceřiných společností však budou pokyn posuzovat s ohledem na konkrétní úpravu, jíž se výkon jejich funkce řídí v konkrétním státě, a taktéž s ohledem na znění právních předpisů týkajících se jejich potenciální odpovědnosti za škodu způsobenou dané řízené společnosti.¹²⁰

V otázce rozhodného práva, které je třeba aplikovat na přeshraniční pokyny v koncernech, se při absenci evropské úpravy musíme podívat výhradně na úpravu mezinárodního práva soukromého. Bohužel ani tato úprava není chápána zcela jednoznačně. Lze dospět k závěru, že vztah mezi řídicí a řízenou společností bude otázkou korporátního práva (*lex societatis*) a otázka pokynů se bude řídit primárně právem aplikovatelným na konkrétní řízenou společnost. Osobní status řízené společnosti by se pak měl v souladu s českou doktrínou odvozovat od práva, jímž se řídí vznik, povaha, právní způsobilost, vnitřní vztahy společnosti i otázky možného zániku společnosti. Pod vnitřní vztahy společnosti pak můžeme podřadit i vztah řízené osoby a členů jejich orgánů. Rozhodující hraniční určovatel pro osobní status korporace však zůstává doposud předmětem diskuze; můžeme se setkat s různými názory inklinujícími například k inkorporačnímu principu či principu skutečného sídla společnosti.^{121 122}

Chybějící komplexní regulace obchodního práva, potažmo koncernového práva na úrovni EU tak nejen ztěžuje fungování nadnárodním koncernům, ale neposkytuje

¹¹⁸ CHIAPPETTA, Francesco; TOMBARI, Umberto. Perspectives on Group Corporate Governance and European Company Law. In *European Company and Financial Law Review*. 2012, roč. 9, č. 3, s. 262.

¹¹⁹ CONAC, Pierre-Henri. Director's Duties in Groups of Companies – Legalizing the Interest of the Group at the European Level. In *European Company and Financial Law Review*. 2013, roč. 10, č. 2, s. 202.

¹²⁰ ČERNÁ Stanislava, TOMÁŠEK, Petr. Group Instructions regarding Business Management: The Czech and European Perspectives. In *The Lawyer Quarterly*, Vol. 10, No. 3, 2020. s. 255.

¹²¹ Tamtéž, s. 255–256.

¹²² BRAUN, Arthur, MAURER, Robert. Problémy nového koncernového práva. In *Právní rozhledy*, 2002, č. 1. s. 24.

ani dostatečné záruky právního prostředí podporujícího udržitelnost obchodu, kdy tento problém se v současné době stává stále palčivějším.¹²³

4.2 Sdělení, doporučení

Řídící osoba disponuje vůči sebou řízeným osobám i dalšími nástroji neformálního ovlivnění, které nelze považovat ani jejich obsahem za pokyny.

Může se jednat o prostá sdělení, která postrádají návod k určitému jednání, či doporučení, která sama o sobě předpokládají, že se jimi řízené osoby mohou, ale také nemusí řídit.

Můžeme tak hovořit o prostředcích nejmírnějšího přímého ovlivnění řízené osoby. Jako konkrétní příklad lze uvést například předložení určitého záměru řízené společnosti se žádostí o zvážení, zda její statutární orgán bude činit předvídaná jednání.¹²⁴

Tyto nástroje nejsou vybavené takovou silou jako další nástroje prosazování vlivu, nicméně jejich faktický dopad může být takřka obdobný s ohledem na sílu autority, jíž řídící osoba zpravidla disponuje.

4.3 Kontrola složení orgánů řízené osoby

Řídící osoba může typicky díky svým hlasovacím právům v nejvyšším orgánu řízené korporace, ale i díky možnosti uplatnění vlivu prostřednictvím jiných řízených členů koncernu majících podíl na hlasovacích právech v konkrétní společnosti, efektivně ovlivnit složení orgánů řízených osob.

Členové orgánu jsou si této převahy řídící osoby vědomi, svou činnost přizpůsobují této situaci a inklinují primárně k respektování koncernových zájmů i pokynů, neboť nechtějí zpravidla nechtějí riskovat důsledky nerespektování, které by vedlo patrně k jejich odvolání z funkce.

¹²³ SJÅFJELL, Beate. Reforming EU Company Law to Secure the Future of European Business. In *European Company and Financial Law Review*. 2021, roč. 18, č. 2, s. 202–203.

¹²⁴ ČERNÁ, Stanislava; ČECH, Petr. Ke způsobům prosazování rozhodujícího vlivu v ovládané akciové společnosti, jeho podmínkám a důsledkům. In *Obchodněprávní revue*. 2009, roč. 1, č. 1. s. 10.

Jmenování a odvolávání členů volených orgánů řízené korporace je považováno dokonce za nejúčinnější nástroj ovlivňování.¹²⁵

Nebudou-li členové příslušného, typicky statutárního orgánu jednat v souladu se záměry řídicí osoby, může řídicí osoba prostřednictvím svého vlivu typicky na valné hromadě odvolat všechny nebo jen část členů takového orgánu a následně může řídicí osoba zopakovat své pokyny nově zvolenému orgánu, do něhož budou jeho členové vybíráni patrně právě pro svoji ochotu řídit se požadavky řídicí osoby.¹²⁶

Ochota následovat pokynů řídicí osoby by však neměla být jediným kritériem při výběru vhodného kandidáta na pozici člena voleného orgánu, neboť by tím zákonitě klesala odborná a etická úroveň daných orgánů. Zvolení nevhodného či nezpůsobilého kandidáta by mohlo být považováno za porušení povinnosti loajality a v extrémním případě by dokonce naplňovat znaky způsobení újmy ovlivněné společnosti.¹²⁷

Domnívám se, že z důvodu této konstelace bude řada členů volených orgánů ochotněji hledat argumenty pro přípustnost a akceptovatelnost koncernových pokynů než argumenty opačné. Nicméně odpovědnostní mechanismus zakotvený v ustanovení § 81 odst. 2 zákona o obchodních korporacích, dle něhož je členům volených orgánů řízené osoby přiznána jen omezená možnost zproštění odpovědnosti za újmu vzniklou řízené osobě v důsledku koncernového pokynu, by měl postačovat k motivaci k objektivnímu posuzování koncernových pokynů.

4.4 Vícečetný mandát členů volených orgánů

Velice účinným nástrojem jednotného řízení jsou vícečetné mandáty členů volených orgánů řídicí a řízené osoby i jednotlivých řízených osob.

Členové statutárního orgánu řídicí osoby se tak mohou podílet na tvorbě koncernové strategie a zároveň ji aktivně prosazovat coby členové statutárních orgánů osob řízených.

Je-li osoba pověřena pouze dvěma funkcemi ve volených orgánech členů koncernu, hovoříme o duálním mandátu. V rozsáhlejších koncernech však často duální mandát

¹²⁵ ČERNÁ, Stanislava. Ovlivnění jako klíčový pojem českého koncernového práva. In *Rekodifikace & Praxe*. 2014, č. 1.

¹²⁶ ČERNÁ, Stanislava; ČECH, Petr. Ke způsobům prosazování rozhodujícího vlivu v ovládané akciové společnosti, jeho podmínkám a důsledkům. In *Obchodněprávní revue*. 2009, roč. 1, č. 1. s. 10.

¹²⁷ Tamtéž, s. 10.

nepostačuje a jsou využívány vícečetné mandáty. Typicky se jedná o členství ve statutárním orgánu či jiném orgánu profilujícím chování obchodní korporace a současně v orgánu řízené osoby. Členem orgánu řízené společnosti může být i přímo řídící osoba.¹²⁸

Limit počtu funkcí člena voleného orgánu, které může jeden člověk vykonávat, zákonem stanoven není, nicméně nepřímou lze dovodit omezení takového počtu z povinnosti člena voleného orgánu pečovat o společnost s péčí řádného hospodáře, posouzení však bude záležet vždy na konkrétním případě.¹²⁹

Některé osoby mohou být členy i desítek orgánů různých členů koncernu. V takových podmínkách však již zřídka tyto členové orgánů mohou fakticky ovlivňovat chod každé korporace, jejichž orgány jsou členem, nýbrž tyto korporace jsou řízeny fakticky jinými výkonnými orgány (řediteli v pozici výkonných zaměstnanců, prokuristy apod.) a výkonným administrativním aparátem a členství v konkrétním orgánu je pak spíše pozicí čestnou, která však ale zaručuje alespoň vzdálené dozírání na činnost jednotlivých členů koncernu a možnost v případě ojedinělé nutnosti operativně zakročit.

4.5 Pokyny nejvyššího orgánu

Řídící osoba může využít k prosazení svého vlivu pokyny nejvyššího orgánu vůči orgánu statutárnímu, neboť v nejvyšším orgánu zpravidla disponuje potřebným množstvím hlasů, aby takové pokyny schválila. Zásadní je však vždy posoudit, zda takový pokyn směřuje do oblasti obchodního vedení, do oblasti stojící mimo obchodní vedení, či do oblasti, v níž se je oblast obchodního vedení spojena s dalšími zásadními oblastmi.

Valná hromada kapitálových obchodních korporací je oprávněna stanovovat zásady a udělovat statutárnímu orgánu pokyny, jež splňují kritéria zákonnosti. Zásadním limitem těchto pokynů je však vyloučení udělování pokynů do obchodního vedení v obecné rovině u kapitálových společností. Dle některých autorů lze však patrně připustit, aby mohla valná hromada udělit pokyn i v záležitostech samotnou oblast obchodního vedení překračující,

¹²⁸ ČERNÁ, Stanislava. Ovlivnění jako klíčový pojem českého koncernového práva. In *Rekodifikace & Praxe*, 2014, č. 1.

¹²⁹ ČERNÁ, Stanislava; ČECH, Petr. Ke způsobům prosazování rozhodujícího vlivu v ovládané akciové společnosti, jeho podmínkám a důsledkům. In *Obchodněprávní revue*. 2009, roč. 1, č. 1, s. 10.

kdy například takový pokyn bude kritéria obchodního vedení překračovat například spíše do oblasti investiční či strategické.¹³⁰

Jako další dílčí nástroj prosazení vlivu může být chápán i pokyn vrcholného orgánu ve smyslu § 51 odst. 2 zákona o obchodních korporacích. Jedná se o pokyn nejvyššího orgánu do obchodního vedení, nicméně využitelnost tohoto obecného institutu je značně limitována pro prosazení koncernových zájmů v důsledku základní předpokladu pro jeho udělení, a sice že musí být o takový pokyn nejvyšší orgán požádán orgánem statutárním.

Valná hromada se pak musí usnést v rámci vyžádaného pokynu, nikoliv se od rámce pokynu odchýlit.¹³¹

Tento pokyn vrcholného orgánu, typicky valné hromady, do obchodního vedení může být i nevhodný, nikoliv však nezákonný. O nevhodnosti by však měl statutární orgán valnou hromadu informovat, samotná nevhodnost pokynu však nezbavuje statutární orgán povinnosti pokynem se řídit.¹³²

Tento vyžádaný pokyn lze samozřejmě uchopit i jako nástroj jednotného řízení, nicméně v praxi nebude patrně frekventovaný, neboť řídicí osoba disponuje mnohem efektivnějšími nástroji pro prosazení svého vlivu a ani statutární orgán řízené osoby v případě takového pokynu není zproštěn své povinnosti jednat s péčí řádného hospodáře.¹³³

4.6 Další nástroje

V rámci koncernu se lze setkat i s dalšími nástroji prosazování vlivu řídicí osoby.

Jedním z nich je vytvoření speciálního orgánu pro koordinaci obchodního vedení řízených korporací.¹³⁴ Zde je však nutné dovozovat delegaci role příslušného orgánu řídicí i řízených obchodních společností na tento zvláštní orgán.

¹³⁰ ČERNÁ, Stanislava; ČECH, Petr. Ke způsobům prosazování rozhodujícího vlivu v ovládané akciové společnosti, jeho podmínkám a důsledkům. In *Obchodněprávní revue*. 2009, roč. 1, č. 1, s. 10.

¹³¹ ŠTENGLOVÁ, Ivana. Pokyny týkající se obchodního vedení kapitálových obchodních společností. *Sborník Karlovarské právnické dny 22/2014*. s. 37.

¹³² HAVEL, Bohumil. Chiméra neproniknutelnosti obchodního vedení ve společnosti s ručením omezeným (?). In *Obchodněprávní revue*. 2019, č. 2, s. 151.

¹³³ ČERNÁ, Stanislava. Ovlivnění jako klíčový pojem českého koncernového práva. In *Rekodifikace & Praxe*, 2014, č. 1.

¹³⁴ ČERNÁ, S. O koncernu, koncernovém řízení a vyrovnání újmy. In *Obchodněprávní revue*. 2014, č. 2. s. 33.

Dále pokyn může být statutárnímu orgánu řízené osoby udělen i ze strany orgánu kontrolního téže řízené osoby, jehož personální složení mohla například ovlivnit řídící osoba, přičemž i v tomto případě se může za jistých okolností jednat o nástroj jednotného řízení, nicméně pokyny v tomto případě budou spíše tzv. negativní, neboť kontrolní orgán může představenstvu jisté jednání zakázat.^{135 136}

V neposlední řadě lze vliv řídící osoby uplatňovat posilovat i spolupůsobením třetí osoby. K ovlivnění může posloužit například úvěrující banka či význačný smluvní partner, nicméně tyto třetí osoby se takovým jednáním mohou vystavovat riziku své odpovědnosti za případnou újmu způsobenou ovlivněním.¹³⁷ S ohledem na nástroje, které však má řídící osoba k dispozici, soudím, že takovéto spolupůsobení třetí osoby nebude časté.

¹³⁵ Například lze ze strany dozorčí rady zakázat uzavření smlouvy mezi danou obchodní korporací a členem jejího voleného orgánu, které není v zájmu obchodní korporace – viz § 56 odst. 2 zákona o obchodních korporacích.

¹³⁶ ČERNÁ, Stanislava; ČECH, Petr. Ke způsobům prosazování rozhodujícího vlivu v ovládané akciové společnosti, jeho podmínkám a důsledkům. In *Obchodněprávní revue*. 2009, roč. 1, č. 1, s. 10.

¹³⁷ Tamtéž, s. 10.

5 ODPOVĚDNOST ZA PROSAZENÍ VLIVU V RÁMCI KONCERNU

Prosazení vlivu řídicí osoby s sebou nutně nese důsledky ve sféře osob řízených, a to jak v kladném smyslu, kdy řízené společnosti díky jednotnému řízení získávají výhody, zefektivňují svou činnost a maximalizují svůj zisk, tak ale i potenciální následky nevýhodné v podobě možné újmy způsobené řízené osobě.

Právní úprava podnikatelských seskupení hned v úvodu předpokládá obecnou povinnost k náhradě újmy jakékoliv vlivné osoby, vznikne-li újma korporaci v důsledku působení této vlivné osoby, která rozhodujícím významným způsobem ovlivní chování korporace, které k této újmě vede.¹³⁸ Zákon o obchodních korporacích předpokládá pro případné poškození ovlivněné společnosti a její následnou nemožnost plnit ručení vlivné osoby za splnění dluhů ovlivněné osoby, čímž kombinuje ochranu ovlivněné společnosti s ochranou jejích věřitelů.¹³⁹ Je třeba si uvědomit, že toto základní pravidlo lze aplikovat i na koncern, kdy zpravidla vlivnou osobou bude osoba řídicí.

Zákonná úprava však poskytuje možnost vynětí řídicí osoby z režimu odpovědnosti a ručení tehdy, je-li prokázána existence koncernu, újma vznikla v zájmu koncernu a bude v rámci koncernu vyrovnána, čímž jasně navazuje na svůj předobraz, jímž byl pro zákonodárce Rozenblumův koncept, byť ne ve své čisté podobě.^{140 141}

Lze tak shrnout, že odpovědnostní mechanismy, jejichž uplatnění přichází v úvahu, se mohou při prosazování vlivu v koncernu různit. Při vzniku újmy bude záležet na tom, zda koncern naplňuje pravidla ideálně fungujícího koncernu a řídicí osoba uplatňuje svůj vliv jen v zájmu koncernu a újmu je možné odpovídajícím způsobem zahradit, či zda v daném případě jednala řídicí osoba mimo obecný koncernový zájem a je tak na ni na místě pohlížet pouze jako na ovládající osobu.¹⁴²

¹³⁸ Ustanovení § 71 odst. 1 zákona o obchodních korporacích.

¹³⁹ Důvodová zpráva k zákonu o obchodních korporacích, výklad k § 76 až 97.

¹⁴⁰ Viz kapitola 5.4.3.

¹⁴¹ Důvodová zpráva k zákonu o obchodních korporacích, výklad k § 76 až 97.

¹⁴² ČERNÁ, Stanislava. Ovlivnění jako klíčový pojem českého koncernového práva. In *Rekodifikace & Praxe*. 2014, č. 1.

5.1 Obecná úprava náhrady újmy způsobené ovlivněním

Základní pravidlo práva podnikatelských seskupení vyjádřené v ustanovení § 71 odst. 1 zákona o obchodních korporacích stanoví, že každý, kdo svým vlivem v obchodní korporaci rozhodujícím významným způsobem ovlivní chování obchodní korporace k její újmě, je povinen tuto újmu nahradit. Z tohoto pravidla existuje obecná výjimka v případě, že vlivná osoba prokáže, že mohla při svém ovlivnění v dobré víře předpokládat, že jedná informovaně a v obhajitelném zájmu ovlivněné osoby. Na samotné ovlivnění pak neklade zákon žádné formální požadavky, podstatné je faktické vykonání vlivu, vychází tak z materiálního pojetí.¹⁴³ Ovlivnění pak musí skutečně ovlivnit chování ovlivněné osoby, a to rozhodujícím významným způsobem.

Ze zákonné definice ovlivnění lze konstatovat, že nepostačí prostý vliv, ani významné ovlivnění, nýbrž k ovlivnění musí dojít rozhodujícím významným způsobem. Slovo rozhodující směřuje k zásahu nejintenzivnějšímu, schopnému překonat i jiné významné zásahy do chování ovlivňované korporace. Vlivnou osobou pak může být kdokoliv, člověk i osoba právnická, podnikatel i nepodnikatel a za některých podmínek dokonce i stát či územně samosprávný celek¹⁴⁴, a to nejen v postavení ovládající či řídicí osoby, ale i v roli jiné osoby působící zvnějšku, například významný věřitel či dokonce osoba bez jakýchkoliv vazeb na korporaci, avšak mající například citový či příbuzenský vztah k členu voleného orgánu. Vlivnou osobou ve smyslu zákonného ustanovení však nejsou sami členové volených orgánů ovlivněné osoby, jak negativně vymezuje ustanovení § 71 odst. 5 zákona o obchodních korporacích, nicméně tito členové volených orgánů budou zpravidla tím, na něž je tlak směřující k ovlivnění uplatňován. Vliv může vykonat i více osob jednajících ve shodě. Pro uplatnění vlivu se předpokládá aktivní jednání vlivné osoby, kdy není podmínkou, aby takové jednání bylo právem aprobováno. Za vliv tak mohou být považovány i bezprávné výhrůžky či vydírání.¹⁴⁵

V praxi se můžeme setkat s různorodými způsoby ovlivnění. Dělit jej můžeme dle úrovně ovlivnění, tedy zda je korporace ovlivněna na úrovni statutárního

¹⁴³ DOLEŽIL, Tomáš. In LASÁK, Jan, POKORNÁ, Jarmila, ČÁP, Zdeněk, DOLEŽIL Tomáš a kol., *Zákon o obchodních korporacích – komentář*. Wolters Kluwer, 2014. Komentář k § 71.

¹⁴⁴ Takto počítá s možností veřejného zadavatele, tedy například státu či územně samosprávného celku, ovládat jiné osoby například § 11 zákona č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek ve znění pozdějších předpisů.

¹⁴⁵ ČERNÁ, Stanislava. Ovlivnění jako klíčový pojem českého koncernového práva. In *Rekodifikace & Praxe*. 2014, č. 1.

či nejvyššího orgánu. Další dělení může být na ovlivnění přímé, tedy typicky sdělení statutárnímu orgánu, jak má jednat, a ovlivnění nepřímé, realizující se prostřednictvím třetí osoby, typicky například ovlivnění vnukovské společnosti prostřednictvím dceřiné společnosti. Jednat se může rovněž o ovlivnění jednorázové, výjimečné či naopak o komplexní souhrn ovlivňujících zásahů; dosáhne-li pak koncernové kvality, je možné hovořit o jednotném řízení.¹⁴⁶

Úprava ovlivnění předpokládá vznik újmy, s nímž pojí právní následky. Jedná se o delikt ní ustanovení. Byť může být předmětem diskuze, zda zákonodárce zamýšlel zakotvit odpovědnost subjektivní či objektivní, přikláním se s ohledem na formulaci znění § 71 odst. 1 zákona o obchodních korporacích spíše k subjektivnímu pojetí, kde lze dovodit s odkazem na § 2910 občanského zákoníku nutnost zavinění alespoň z nedbalosti. Újma pak může být materiální i nemateriální. Její náhrada bude zpravidla prováděna v penězích (srov. § 2951 odst. 1 občanského zákoníku), nicméně není vyloučen ani jiný způsob náhrady, dohodnou-li se tak vlivná a ovlivněná osoba.¹⁴⁷ Samozřejmě není vyloučeno ani uplatnění vlivu ku prospěchu obchodní korporace, tedy aniž by jakákoliv újma vznikla. Takovéto ovlivnění je žádoucí, avšak není třeba jej po právní stránce regulovat.¹⁴⁸

Povinnost k náhradě újmy tak v obecné úpravě dopadá na všechny případy prosazení vlivu, ať se tak stane v důsledku jednorázového prostého ovlivnění, ovládnutí či koncernového řízení a tvoří tak první ochrannou linii ovlivněné obchodní korporace.

Na všechny typy podnikatelských seskupení, ale i na prosté ovlivnění bez existence seskupení pak dopadá i výjimka stanovená v § 71 odst. 1 in fine, tedy možnost vyvinění se, jestliže vlivná osoba mohla v dobré víře rozumně předpokládat, že jedná informovaně a v obhajitelném zájmu ovlivněné osoby, tedy v souladu s pravidly podnikatelského úsudku.¹⁴⁹

¹⁴⁶ ČERNÁ, Stanislava. Ovlivnění jako klíčový pojem českého koncernového práva. In *Rekodifikace & Praxe*. 2014, č. 1.

¹⁴⁷ DOLEŽIL, Tomáš. In LASÁK, Jan, POKORNÁ, Jarmila, ČÁP, Zdeněk, DOLEŽIL Tomáš a kol., *Zákon o obchodních korporacích – komentář*. Wolters Kluwer, 2014. Komentář k § 71.

¹⁴⁸ ČERNÁ, Stanislava. Ovlivnění jako klíčový pojem českého koncernového práva. In *Rekodifikace & Praxe*. 2014, č. 1.

¹⁴⁹ POKORNÁ, Jarmila a kol. *Obchodní společnosti a družstva*. Vyd. 1., Praha: C. H. Beck: 2014, s. 167.

Vlivná osoba je tak motivována k dodržování zvláštního standardu jednání tím, že v případě naplnění tohoto standardu zaniká její deliktní odpovědnost.¹⁵⁰ Uvedený standard jednání však není zakotven zcela jednoznačně, kdy například formulace obhajitelného zájmu korporace vzbuzuje otázky, co konkrétně zájmem obhajitelným bude. Patrně lze dovodit, že základním zájmem korporace je její sebezáchova a dále dosahování zisku v souladu se zakladatelským právním jednáním. Dále je předmětem výkladu míra rizika, k němuž se může vlivná osoba uchýlit, aby však byl stále naplněn exkulpační důvod. Vzhledem k odlišné formulaci standardu jednání i vzhledem k odlišnosti postavení vlivné osoby od postavení člena orgánu ovlivněné korporace lze dovodit, že je patrně přípustná vyšší míra rizika než u člena voleného orgánu vázaného povinností péče řádného hospodáře. Míra informovanosti, jež ustanovení vyžaduje, pak předpokládá informovanost průměrného opatrného obchodníka, který se rozhoduje o své investici, nikoliv informovanost plnou.¹⁵¹

Výhodné pak může být pro vlivné osoby dokumentování výkonu svého vlivu, aby mohly případnost použití režimu exkulpace doložit.

Zákon o obchodních korporacích v § 71 odst. 2 stanoví i základní časový rámeček pro úhradu způsobené újmy, a to do konce účetního období, v němž újma vznikla. Zároveň připouští možnost dohody o jiné přiměřené lhůtě.

Nedojde-li k náhradě ve stanoveném časovém rámci, jako druhou sankci pro vlivnou osobu stanoví zákon povinnost k náhradě reflexní újmy¹⁵² i společníkům ovlivněné osoby vzniklé v souvislosti s vlivem. Samostatnou otázkou je pak řešení provázanosti náhrady újmy korporaci a náhrady reflexní újmy, tedy zda lze uplatnit nárok na náhradu reflexní újmy i samostatně. Nejvyšší soud v minulosti dovozoval, že reflexní újma vzniklá společníkům je svou povahou odvozená od škody vzniklé na majetku společnosti, její existence je tedy závislá na existenci škody na majetku společnosti; je-li škoda na majetku společnosti nahrazena, je odstraněna i reflexní újma vzniklá společníkům.¹⁵³ Úprava po rekonstrukci českého soukromého práva se však přiklání spíše k úpravě známé z německého právního prostředí, kde lze nahrazovat újmu společníkům (akcionářům) bez ohledu na škodu

¹⁵⁰ DOLEŽIL, Tomáš. In LASÁK, Jan, POKORNÁ, Jarmila, ČÁP, Zdeněk, DOLEŽIL Tomáš a kol., *Zákon o obchodních korporacích – komentář*. Wolters Kluwer, 2014. Komentář k § 71.

¹⁵¹ PELIKÁN, Robert. *Nová úprava koncernů v českém zákoně o obchodních korporacích*. Portál OBCZAN.cz [online]. 4. 9. 2013. [cit. 15. 3. 2021]

¹⁵² DOLEŽIL, Tomáš. In LASÁK, Jan, POKORNÁ, Jarmila, ČÁP, Zdeněk, DOLEŽIL Tomáš a kol., *Zákon o obchodních korporacích – komentář*. Wolters Kluwer, 2014. Komentář k § 71.

¹⁵³ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 29 Cdo 3180/2008 ze dne 24. 6. 2009.

způsobenou jim poškozením společnosti. Pomocně se lze podívat do ustanovení § 213 občanského zákoníku, z jehož znění vyplývá e možnost neuhrazení odvozené škody jen ve specifických případech.¹⁵⁴

A konečně třetím projevem ochrany ovlivněné osoby je zákonné ručení vlivné osoby za dluhy ovlivněné společnosti za podmínek § 71 odst. 3 zákona o obchodních korporacích. Toto akcesorické ručení vůči věřitelům ovlivněné osoby nastupuje až v případě, kdy ovlivněná osoba nemůže v důsledku ovlivnění uvedené dluhy zcela nebo zčásti plnit. Nutné je tak prokazovat nejen existenci ovlivnění a vznik újmy, nýbrž i příčinnou souvislost mezi ovlivněním a neschopností ovlivněné osoby objektivně splnit dluh zcela či z části. Důkazní břemeno v takovém případě tíží věřitele ovlivněné osoby.¹⁵⁵ Na druhé straně však není ručení vlivné osoby vázáno až na uplynutí předvídaného časového úseku (účetního období), v němž má dojít k vyrovnání újmy, nýbrž nastává již v tom okamžiku, kdy ovlivněná osoba nemůže v důsledku ovlivnění splnit svůj splatný dluh.¹⁵⁶

5.2 Koncept priznaného koncernu a jeho benefity

Současná česká právní úprava klasifikuje koncern na základě naplnění faktických znaků uvedených v ustanovení § 79 odst. 1 zákona o obchodních korporacích, tedy po obsahové stránce zná jen koncern jeden.

Jediné zákonné rozlišení v oblasti koncernů se váže na hledisko, zda je možné se o existenci koncernu veřejně a transparentně dozvědět, přičemž pro koncern veřejně deklarovaný nabízí řadu výhod.

Nejprve je tak na členech potenciálního koncernu, aby posoudili kvality vzájemných vztahů a způsob, jak je vykonáván vliv ovládající osoby, přičemž v případě závěru o jednotném řízení a příslušnosti ke koncernu je na nich, aby uvedenou skutečnost v souladu se zákonem publikovali.¹⁵⁷

¹⁵⁴ HAVEL, Bohumil. Postřehy k odvozené (reflexní) škodě na podílu v korporaci ve světle nového občanského zákoníku. In *Obchodněprávní revue*. 2012, č. 7-8, s. 207.

¹⁵⁵ DOLEŽIL, Tomáš. In LASÁK, Jan, POKORNÁ, Jarmila, ČÁP, Zdeněk, DOLEŽIL Tomáš a kol., *Zákon o obchodních korporacích – komentář*. Wolters Kluwer, 2014. Komentář k § 71.

¹⁵⁶ ČERNÁ, Stanislava. O koncernu, koncernovém řízení a vyrovnání újmy. In *Obchodněprávní revue*. 2014, č. 2. s. 33.

¹⁵⁷ Tamtéž. s. 33

Ustanovení § 79 odst. 3 zákona o obchodních korporacích stanoví členům koncernu povinnost uveřejnit na svých internetových stránkách existenci koncernu. Bez této oficiální deklarace příslušnosti ke koncernu nelze využít postupu vyrovnání újmy dle § 72 zákona o obchodních korporacích.

V praxi tak může nastat několik situací. Jestliže se korporace veřejně přihlásí ke své koncernové příslušnosti, jedná se o takzvaný přiznaný koncern. Při absenci tohoto uveřejnění můžeme hovořit o nepřiznaném koncernu. Přestože je jazyková formulace uvedeného ustanovení volena jako povinnost, většinové názory se spíše přiklání k tomu, že uveřejnění povinné není. Zákon o obchodních korporacích nestanoví jinou sankci než výše zmíněnou nemožnost postupovat podle § 72 zákona o obchodních korporacích. Avšak vzhledem k tomu, že zákon o obchodních korporacích pojí s uveřejněním příslušnosti ke koncernu v zásadě jen pozitivní důsledky, může povinnost takového uveřejnění vyplývat například pro statutární orgány členů koncernu z titulu povinnosti jednat s péčí řádného hospodáře.¹⁵⁸

Koncernová deklarace by měla být vždy aktuální, odrážející současný stav koncernu, toho, kdo je jeho členem a kdo nikoliv. Nakonec i obchodní korporace původně v koncernu zařazená se může ze sféry jednotného řízení osobou řídící odklonit, přičemž již v okamžiku ztráty kvality koncernového vztahu založeného jednotným řízením dochází k jejímu vyčlenění z koncernu a mezi ní a původně řídící osobou zůstane vztah prostého ovládnutí. Koncernová deklarace tak tvoří základ průběžného informování o koncernových vazbách, která musí odrážet vznik i zánik jednotného řízení ve vztahu ke konkrétní korporaci. Deklarace je mnohem aktuálnější než zpráva o vztazích, která informuje se zpožděním, vždy o již uplynulém účetním období.¹⁵⁹

Nebyla-li by na druhé straně příslušnost dané osoby ke koncernu deklarována, i kdyby se jinak jednalo o koncern přiznaný jinými osobami, bylo by nutné i v případě újmy, která by vznikla v zájmu koncernu a která by i mohla být v rámci koncernu vyrovnána, postupovat výhradně podle § 71 zákona o obchodních korporacích a újmu bez dalšího nahradit.¹⁶⁰

¹⁵⁸ POKORNÁ, Jarmila a kol. *Obchodní společnosti a družstva*. Vyd. 1., Praha: C. H. Beck: 2014, s. 164.

¹⁵⁹ ČERNÁ, Stanislava. O koncernu, koncernovém řízení a vyrovnání újmy. In *Obchodněprávní revue*. 2014, č. 2, s. 33.

¹⁶⁰ ŠTENGLOVÁ, Ivana a kol. *Zákon o obchodních korporacích. Komentář*. 3. vydání, C.H.Beck. 2020. Komentář k § 79, marg. č. 12.

Je důležité poznamenat, že koncernová deklaráce dle § 79 odst. 3 zákona o obchodních korporacích nemá vliv na existenci koncernu jako takového. Přiznání se ke členství v koncernu není podmínkou vzniku koncernu, jen je jeho prostřednictvím vznik koncernu sdělen veřejnosti. V některých případech může nepřihlášení se k členství v koncernu pouze vzbuzovat pochybnosti o tom, zda koncern existuje. Jsou-li však naplněny zákonné předpoklady, tedy dochází k jednotnému řízení v souboru osob, jedná se o koncern bez ohledu na to, zda existuje i veřejná koncernová deklaráce dle § 79 odst. 3 zákona o obchodních korporacích.¹⁶¹

Naopak samotná koncernová deklaráce nekonstituuje koncern. Deklarace představuje vyjádření právního názoru členů potenciálního koncernu o kvalitě podnikatelského seskupení, jehož jsou členy.¹⁶² Nepravdivá koncernová deklaráce, tedy proklamace příslušnosti ke koncernu, jehož osoba ve skutečnosti členem není, ale i nepravdivé uvedení dalších řízených osob osobou řídící může vést k povinnosti náhrady škody tímto sdělením způsobené i k využití pravidel o nekalé soutěži.¹⁶³

Koncernová deklaráce by pak měla být v souladu se zákonem o obchodních korporacích uveřejněna na internetových stránkách všech členů koncernu. Širším výkladem dospějeme spíše k interpretaci, že by měla být koncernová příslušnost deklarována alespoň u těch členů koncernu, kteří budou užívat základní výhody koncernové deklarace, a sice možnosti vyrovnat vzniklou újmu dle § 72 zákona o obchodních korporacích. Deklarace na stránkách řídící osoby, zvláště vezmeme-li v úvahu výhody pro ni z této deklarace plynoucí, by měla být samozřejmostí.¹⁶⁴

Samotnou povinnost zřídit internetové stránky má dle zákona pouze akciová společnost, nicméně z důvodu ustanovení § 79 odst. 3 zákona o obchodních korporacích lze dovodit povinnost zřídit internetové stránky i pro jiné korporace. Povinnost uveřejnění na internetových stránkách nelze alternativně splnit například zveřejněním v Obchodním věstníku.¹⁶⁵

¹⁶¹ POKORNÁ, Jarmila a kol. *Obchodní společnosti a družstva*. Vyd. 1., Praha: C. H. Beck: 2014, s. 164.

¹⁶² ČERNÁ, Stanislava. O koncernu, koncernovém řízení a vyrovnání újmy. In *Obchodněprávní revue*. 2014, č. 2, s. 33.

¹⁶³ ŠTENGLOVÁ, Ivana a kol. *Zákon o obchodních korporacích. Komentář*. 3. vydání, C.H.Beck. 2020. Komentář k § 79, marg. č. 15.

¹⁶⁴ Tamtéž. Komentář k § 79, marg. č. 12 a 13.

¹⁶⁵ Tamtéž. Komentář k § 79, marg. č. 11.

Byť zákon nestanoví konkrétní podobu koncernové deklarace, je vhodné, aby řídicí osoba uvedla informace o všech svých podřízených osobách, a aby naopak řízená osoba uvedla informaci nejen o řídicí osobě, ale i o ostatních osobách podrobených jednotnému řízení touž řídicí osobou. Ve prospěch tohoto názoru lze argumentovat tak, že pokud by řízená osoba utrpěla újmu v zájmu koncernu, která by s manifestovala přes jiného člena koncernu než řídicí osoby, o jehož příslušnosti by však nebylo možné dozvědět se z internetových stránek osoby, jíž vznikla újma, nemohlo by být postupováno v souladu s § 72 odst. 1 a 2 zákona o obchodních korporacích, nýbrž by mělo dojít ke kompenzaci toliko dle § 71 odst. 1 zákona o obchodních korporacích, jako v případě nepřiznaného koncernu.¹⁶⁶

Okamžik uveřejnění koncernové deklarace není v zákoně blíže řešen, lze dovodit povinnost uveřejnění bez zbytečného odkladu po vzniku koncernu, nicméně s ohledem na roli koncernové deklarace lze uzavřít, že postačí před vznikem újmy, jež by mohla být v rámci koncernu vyrovnána postupem dle § 72 zákona o obchodních korporacích.

V současné době se rovněž objevují hlasy, že zveřejnění koncernové deklarace na internetových stránkách společnosti může být nedostatečné. Problémy způsobuje zejména problematické určení okamžiku, kdy byly deklarace uveřejněna, což může ovlivňovat okamžik, od něhož lze postupovat dle § 72 zákona o obchodních korporacích. V návrhu zákona, později vyhlášeného pod č. 33/2020 Sb., bylo původně navrhováno, aby se koncernová deklarace nově zveřejňovala namísto internetových stránek v obchodním rejstříku. Ze zápisu v obchodním rejstříku by bylo možné seznat, kdy k zápisu došlo. Návrh zákona také předpokládal zúžení povinnosti pouze na řízené osoby, neboť k jejich ochraně a ochraně jejich společníků úprava slouží. Rovněž měl zápis do obchodního rejstříku být podložen souhlasem osoby řídicí, aby se předešlo tomu, že by se korporace hlásila k některému koncernu, aniž by byla skutečně jeho součástí.¹⁶⁷ Tento návrh jistě měl jisté opodstatnění, ale rovněž zvýšenou administrativní náročnost a také není jasné, jak by se úprava vypořádala s nejistotou ohledně doby, kdy byla v platnosti předchozí, ještě internetová deklarace koncernové příslušnosti. Návrh však přijat nebyl,

¹⁶⁶ POKORNÁ, Jarmila a kol. *Obchodní společnosti a družstva*. Vyd. 1., Praha: C. H. Beck: 2014, s. 165.

¹⁶⁷ Důvodová zpráva k zákonu č. 33/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech, ve znění zákona č. 458/2016 Sb., a další související zákony, k bodu 76.

přičemž návrh na pozměňovací návrh, jímž došlo k vypuštění uvedeného ustanovení, vzešel z ústavněprávního výboru Poslanecké sněmovny.¹⁶⁸

Deklarace o příslušnosti ke koncernu poskytuje navíc širší ochranu pro věřitele jednotlivých členů koncernu. Věřitel tak díky veřejně přístupným informacím může posoudit ještě před samotným uzavřením smlouvy situaci potenciálního smluvního partnera a při rozhodování tak může zhodnotit případné pozitivní i negativní vlivy plynoucí z členství v koncernu. Členství v koncernu může řízené společnosti způsobit újmu, ovšem může jí poskytnout i širokou podporu včetně podpory ekonomické. Věřitel tak může přizpůsobit své vyjednávání o obsahu smlouvy, samozřejmě za předpokladu, že se sám nachází v pozici, která mu dovoluje ovlivnit obsah smlouvy včetně případné své ochrany či je pro něj ekonomicky únosné smlouvu neuzavřít.¹⁶⁹

5.3 Péče řádného hospodáře a její specifika v rámci koncernu

Standard péče řádného hospodáře se vine jako červená nit celým obchodním právem. V obecné rovině můžeme hovořit o povinnosti jednat s nezbytnou loajalitou i s potřebnými znalostmi a pečlivostí. Péče řádného hospodáře tedy obsahuje dvě odlišné složky, přičemž jejich porušení má odlišné následky. Porušení povinnosti péče v užším smyslu má za následek povinnost k náhradě škody, kdežto porušením povinnosti loajality se člen orgánu dostane do konfliktu zájmů, které zákon řeší speciálně, není však vyloučena ani kumulativní povinnost k náhradě škody.¹⁷⁰ Základ loajality tkví v morálce a etice, kdy ji lze chápat jako věrnost, chování fiduciáře ve prospěch druhé osoby.¹⁷¹ Při výkladu péče řádného hospodáře člena voleného orgánu obchodní korporace je pak třeba použít hledisko péče, kterou by v obdobné situaci vynaložila jiná rozumně pečlivá osoba, byla-li by v postavení člena obdobného orgánu obchodní korporace.¹⁷²

¹⁶⁸ Usnesení ústavně právního výboru ze 43. schůze dne 15. 5. 2019, Sněmovní tisk 207_3.

¹⁶⁹ ČERNÁ, Stanislava, Jaké standardy platí pro koncernové pokyny? A lze koncernového prospěchu dosáhnout porušením zákona či smlouvy? In *Obchodní právo*, 2018, roč. 9, č. 4, s. 137.

¹⁷⁰ KRTOUŠOVÁ NOVOTNÁ, Lucie. *Odpovědnost členů statutárních orgánů právnických osob*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer. 2019. s. 9.

¹⁷¹ BORKOVEC, Aleš. Právní následky porušení fiduciárních povinností. In *Právní rozhledy*. 2020, č. 4, s. 121.

¹⁷² Ustanovení § 159 odst. 1 občanského zákoníku ve spojení s § 52 odst. 1 zákona o obchodních korporacích.

Samotné koncerty jsou však specifickou kapitolou v oblasti obchodního práva, proto i péče řádného hospodáře v této oblasti vykazuje jisté zvláštnosti.

Oproti „běžné“ péči řádného hospodáře je v rámci koncernu třeba počítat se znalostí stavu, potřeb a možností celého koncernu i jednotlivých členů celku zasažených konkrétním krokem v rámci jednotného řízení. Uvedené se pak zrcadlí i v požadavku potřebné pečlivosti při udělování pokynu. Samotný pokyn, jak již bylo rozebíráno výše, pak musí ctít koncernový zájem. Je tedy třeba ctít potřeby koncernu, volit nejvhodnější způsob prosazení i řízenou osobu, vůči níž bude pokyn směřovat, dále musí řídicí osoba specifikovat i obsah a formu pokynu.¹⁷³

Před uplatněním jednotného řízení by pak mělo být zřejmé, jaké dopady lze od zvoleného postupu alespoň rámcově očekávat, neboť případná újma nemůže být pro řízenou společnost likvidační. Zde se otvírá široké pole možností, jak může řídicí osoba při tomto rozvažování postupovat, od ryze intuitivních úvah u běžných, jednoznačných nebo jednoduchých pokynů až po pečlivou analýzu u významných rozhodnutí, která posuzuje široký okruh materiálů, a dialog s řízenou společností, jíž má být pokyn udělen.¹⁷⁴

Při realizaci jednotného řízení pak nelze opomenout ani povinnost loajality, jež je spjata s péčí řádného hospodáře. V rámci koncernu se však můžeme setkat s loajalitou nejen ke konkrétní obchodní korporaci, nýbrž i ke koncernu jako celku.¹⁷⁵

Prostřednictvím nástrojů jednotného řízení by tak neměly být realizovány jakékoliv zájmy koncernu, ale jen zájmy legitimní, tedy oprávněné, ospravedlnitelné, ať již právem či přirozenoprávním principem. Na uvedenou problematiku nelze nahlížet pouze z pohledu okamžitého ekonomického přínosu, ale je třeba zvažovat i další hlediska, ať již legalitu, ale i například pověst jednotlivých členů koncernu.¹⁷⁶

¹⁷³ ČERNÁ, Stanislava, Jaké standardy platí pro koncernové pokyny? A lze koncernového prospěchu dosáhnout porušením zákona či smlouvy? In *Obchodní právo*, 2018, roč. 9, č. 4, s. 128.

¹⁷⁴ Tamtéž, s. 128.

¹⁷⁵ EICHLEROVÁ, Kateřina. Group Interest in the Czech Republic. In *Acta Universitatis Sapientiae, Legal Studies*. 2016, č. 1, s. 5.

¹⁷⁶ ČERNÁ, Stanislava, Jaké standardy platí pro koncernové pokyny? A lze koncernového prospěchu dosáhnout porušením zákona či smlouvy? In *Obchodní právo*, 2018, roč. 9, č. 4, s. 128 – 129.

5.4 Odpovědnost osoby řídící a členů volených orgánů osoby řídící

Ve sféře řízení koncernu se nemusíme, jak již bylo naznačeno výše,¹⁷⁷ setkat pouze s kapitálovou obchodní korporací a jejím statutárním orgánem, který vykonává jednotné řízení, nýbrž výkon jednotného řízení a prosazování vlivu v koncernu může provádět kdokoliv – ať už fyzická osoba, která je zároveň osobou řídící, ale i například smluvně najatý specialista na koncernový management pověřený výkonem koncernového řízení a rovněž vázaný povinnostmi jednat s péčí řádného hospodáře.¹⁷⁸

Ve vlastnický složitějších koncernech pak funkce řídící osoby často provádí i členové koncernu fakticky řízení ultimátní řídící osobou, kteří však vůči řízeným osobám na chvostu vlastnické struktury vykonávají jednotné řízení a plní tak roli osoby řídící. Můžeme pak hovořit o vícestupňovém řízení koncernu. I na tyto řídící „mezičlánky“ můžeme aplikovat pravidla odpovědnosti a zejména zproštění újmy dle § 72 zákona o obchodních korporacích.¹⁷⁹

5.4.1 Koncept faktických a stínových vedoucích

Původní koncept „*shadow directors*“ neboli stínových vedoucích pochází z anglického právního prostředí a souvisí s pojmy „*de iure directors*“ a „*de facto directors*“. Uvedené pojetí zamezuje úzkému a formalistickému výkladu pojmu ředitel. Dle britského Companies Act je ředitelem každá osoba, která zastává pozici ředitele, ať už pod jakýmkoliv názvem.¹⁸⁰ Vychází tak z materiálních znaků postavení ředitele a jeho činnosti ve společnosti, ne z názvu funkce. Ředitel *de iure* je ten, kdo byl do funkce ustanoven dle pravidel pro jmenování a tuto funkci zastává se svým souhlasem. *De facto* ředitelem je pak ten, kdo prokazatelně ve společnosti zastával funkce, jež náleží pouze ředitelům,

¹⁷⁷ Viz kapitola 4.1.1.

¹⁷⁸ ČERNÁ, Stanislava, Jaké standardy platí pro koncernové pokyny? A lze koncernového prospěchu dosáhnout porušením zákona či smlouvy? In *Obchodní právo*, 2018, roč. 9, č. 4, s. 128.

¹⁷⁹ DOLEŽIL, Tomáš. In LASÁK, Jan, POKORNÁ, Jarmila, ČÁP, Zdeněk, DOLEŽIL Tomáš a kol., *Zákon o obchodních korporacích – komentář*. Wolters Kluwer, 2014. Komentář k § 72.

¹⁸⁰ Companies Act, 2006, UK, section 250: „*In the Companies Acts “director” includes any person occupying the position of director, by whatever name called.*“

podílel se na řízení stejně jako jiní ředitelé a měl skutečný vliv na řízení společnosti. Shadow director je pak ten, podle jehož pokynů ředitelé obvykle jednájí.^{181 182}

Novelou zákona o obchodních korporacích¹⁸³ byla do jisté míry úprava faktických vedoucích promítnuta s účinností od 1. 1. 2021 i do české legislativy. Ještě před účinností uvedené novely zákona o obchodních korporacích však bylo již dříve dovozeno judikaturou Nejvyššího soudu.¹⁸⁴ Zmiňovaná novela zákona o obchodních korporacích postavila na jisto, že se povinnosti uložené podle zákona členům volených orgánů vztahují i na osoby, které sice formálně členem orgánu nejsou, avšak materiálně se v takovém postavení nacházejí.¹⁸⁵

Dle současné úpravy obsažené v § 62 zákona o obchodních korporacích se tak pravidla o nepřípustnosti konkurenčního jednání a zejména povinnost jednat s péčí řádného hospodáře včetně následků jejího nesplnění vztahují i na osobu, která se fakticky nachází v postavení člena voleného orgánu, přestože jí není, a bez zřetele k tomu, jaký vztah k obchodní korporaci má. Obdobně se pak na tuto osobu použije i většina ustanovení o střetu zájmů.

Pojetí faktických vedoucích úzce souvisí s úpravou ovlivnění dle § 71 odst. 1 zákona o obchodních korporacích a také chápáním ovlivnění jako základního stavebního prvku pro další stupně koncentrace korporací. Lze říci, že postavení faktického vedoucího v sobě nese prvek vlivu vlivné osoby, nicméně tyto instituty nelze zaměňovat, úprava faktického vedoucího je ve vztahu speciality k úpravě ovlivnění. Koncept stínového vedoucího zůstává

¹⁸¹ Companies Act, 2006, UK, section 251: „*In the Companies Acts “shadow director”, in relation to a company, means a person in accordance with whose directions or instructions the directors of the company are accustomed to act.*“

¹⁸² ČERNÁ, Stanislava, Jaké standardy platí pro koncernové pokyny? A lze koncernového prospěchu dosáhnout porušením zákona či smlouvy? In *Obchodní právo*, 2018, roč. 9, č. 4, s. 127.

¹⁸³ Zákon č. 33/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech, ve znění zákona č. 458/2016 Sb., a další související zákony.

¹⁸⁴ Nejvyšší soud dovodil ve svém usnesení ze dne 29. 3. 2017, sp. zn. 29 Cdo 4095/2016 povinnost jednat s péčí řádného hospodáře i pro „jednatele“, který byl z funkce odvolán, avšak i přes to jednal „jménem společnosti“, neboť je nezbytné na jeho jednání klást stejné požadavky, jaké zákon stanoví pro jednání (skutečného) jednatele. Za této situace pak v případě porušení povinnosti jednat s péčí řádného hospodáře musí takový „jednatel“ nutně odpovídat za škodu tímto jednáním způsobenou stejně, jako by jednatelem společnosti formálně byl. Pro uvedený závěr přitom není významné, zda takový „jednatel“ o svém odvolání nevěděl, nebo zda o něm věděl, a přesto jej vědomě nerespektoval.

¹⁸⁵ Důvodová zpráva k zákonu č. 33/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech, ve znění zákona č. 458/2016 Sb., a další související zákony, k bodu 63.

doposud v českém prostředí výslovně neupravený a patrně se více blíží současnému pojetí prosté vlivné osoby.¹⁸⁶

Optikou koncernového práva se pak může jednat o řídicí osobu, na niž lze nahlížet jako na faktického vedoucího, tedy jako na faktický orgán řízení společnosti, a to zejména tehdy, vychází-li od ní běžně iniciativa k jednotlivým obchodům a uděluje pro ně pokyny.

¹⁸⁷ ¹⁸⁸ ¹⁸⁹ Nelze však uzavřít, že by toto postavení řídicí osoby bylo pravidlem.

Z výše uvedeného tak lze dovozovat povinnost řídicí osoby jednat s péčí řádného hospodáře při realizaci koncernového řízení ve vztahu k řízeným osobám, jedná-li z pozice faktického vedoucího.

5.4.2 Standard péče a loajality

Samotný zákon o obchodních korporacích neukládá výslovně řídicí osobě ani členu jejích orgánů speciální povinnosti související s pokyny udělovanými v rámci jednotného řízení, avšak patrně lze dovodit povinnost řídicí osoby jednat při výkonu svého vlivu na řízenou osobu s péčí řádného hospodáře, jestliže se fakticky nachází v postavení člena voleného orgánu řízení společnosti, tedy typicky orgánu statutárního, a to v intencích ustanovení § 62 zákona o obchodních korporacích.

Na druhou stranu se někteří autoři domnívají, byť ještě v kontextu právní úpravy účinné do 31. 12. 2020, že by dovození povinnosti jednat s péčí řádného hospodáře i pro ovládající, a tedy potažmo řídicí osobu, a s tím související povinnost řídicí osoby odvracet úpadek řízení společnosti popřelo jeden z hlavních cílů rekodifikace obchodního práva, jímž byla snaha o pružnější a atraktivnější české právo obchodních korporací v konkurenci s právními řády jiných států.¹⁹⁰ Řešením tohoto dilematu by dle mého názoru mohlo představovat restriktivní chápání řídicí osoby jako faktického člena statutárního orgánu.

¹⁸⁶ BÁLEK, Jiří. V postavení člena voleného orgánu. In *Právní rozhledy*, č. 3, roč. 28, 2020, s. 107.

¹⁸⁷ HICKS, Andrew & GOO, S. H. *Cases and Materials on Company Law*. 6th ed. Oxford: Oxford University Press, c2008, s. 495.

¹⁸⁸ ČERNÁ, Stanislava. Jaké standardy platí pro koncernové pokyny? A lze koncernového prospěchu dosáhnout porušením zákona či smlouvy? In *Obchodní právo*, 2018, roč. 9, č. 4, s. 127.

¹⁸⁹ ČERNÁ, Stanislava. Ještě k ručení vlivné a ovládající osoby za porušení povinnosti odvracet hrozící úpadek. In *Obchodněprávní revue*, 2013, č. 6. s. 169.

¹⁹⁰ ČECH, P. Nad několika rekodifikačními nejasnostmi. In *Obchodněprávní revue*. 2012, č. 11–12, s. 324.

Samotný standard péče je v rámci koncernu mírně modifikován, jak je podrobněji rozebráno výše.¹⁹¹

Je-li řídící osoba zároveň společníkem řízené osoby, dopadá na ni rovněž povinnost loajality podle § 212 občanského zákoníku.¹⁹²

Členové volených orgánů řídící osoby jsou povinni ctít obecné standardy platící pro jejich postavení, zákon je pro jejich členství v orgánu řídící osoby nikterak nezvýhodňuje, avšak pravidla ani nezprísňuje. Uplatňování vlivu řídící osoby musí probíhat vždy v souladu s péčí řádného hospodáře i s dalšími obecnými povinnostmi a vždy v zájmu koncernu. Povinnost loajality je součástí povinnosti péče řádného hospodáře pro členy volených orgánů, jak je podáno v ustanovení § 159 odst. 1 občanského zákoníku. Pravidlo podnikatelského úsudku dle § 51 odst. 1 zákona o obchodních korporacích může být aplikováno i tak, že člen orgánu prokáže, že zájem řídící osoby je naplněn skrze zájem koncernu jako celku.¹⁹³

5.4.3 Vyrovnání újmy dle § 72 zákona o obchodních korporacích

Koncernové uspořádání poskytuje řídící osobě zásadní výhodu oproti prostému ovlivnění či ovládnutí v možnosti zproštění povinnosti hradit újmu dle ustanovení § 72 zákona o obchodních korporacích stojící na vnitrokoncernové ekonomické solidaritě.¹⁹⁴ Zákodárce předpokládá, že z podstaty koncernu jakožto živoucí a funkčně proměnné entity je třeba dát prostor členům koncernu k úpravě poměrů koncernu včetně případného vyrovnání újmy. K zásahu regulativů práva do vnitřních poměrů koncernu přistupuje až tehdy, není-li konkrétní záležitost v rámci koncernu vyřešena.¹⁹⁵

V dřívější právní úpravě obsažené v obchodním zákoníku¹⁹⁶ byla stanovena povinnost úhrady případné roční ztráty v případě závazných pokynů smluvního koncernu; oproti tomu

¹⁹¹ Kapitola 5.3.

¹⁹² DOLEŽIL, Tomáš. In LASÁK, Jan, POKORNÁ, Jarmila, ČÁP, Zdeněk, DOLEŽIL Tomáš a kol., *Zákon o obchodních korporacích – komentář*. Wolters Kluwer, 2014. Komentář k § 72.

¹⁹³ ŠTENGLOVÁ, Ivana a kol. *Zákon o obchodních korporacích. Komentář*, 3. vydání, C.H.Beck. 2020. Komentář k § 81.

¹⁹⁴ ČERNÁ, Stanislava. O koncernu, koncernovém řízení a vyrovnání újmy. In *Obchodněprávní revue*, 2014, č. 2, s. 33.

¹⁹⁵ ŠTENGLOVÁ, Ivana a kol. *Zákon o obchodních korporacích. Komentář*, 3. vydání, C.H.Beck. 2020. Komentář k § 72.

¹⁹⁶ Srov. ustanovení § 190b a § 66a odst. 8 zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

úprava faktického koncernu nevýhodné pokyny v zásadě zakazovala až na úzce stanovené výjimky jak pro negativní ovlivnění, tak pro možnost takové negativní ovlivnění akceptovat bez sankčních majetkových důsledků.¹⁹⁷

V obecné úpravě ovlivnění předpokládá § 71 odst. 1 zákona o obchodních korporacích povinnost vlivné osoby nahradit ovlivněné obchodní korporaci újmu, která v důsledku vlivu vlivné osoby ovlivněné korporaci vznikla, či dokonce za podmínek § 71 odst. 2 zákona o obchodních korporacích i další související újmu, která vznikne společníkům ovlivněné osoby, nebude-li újma dle § 71 odst. 1 uhrazena v zákonem předvídané době. Ustanovení § 71 odst. 3 pak dokonce stanoví ručení vlivné osoby za splnění těch dluhů, které ovlivněná korporace nemůže v důsledku ovlivnění splnit.

Koncernová úprava však má svá specifika, díky nimž může v přísně vymezených případech dojít ke zproštění povinnosti řídící osoby nahradit újmu řízené osobě i společníkům, ale i vylučuje aplikaci ručení řídící osoby vůči věřitelům řídící osoby.

Řídící osoba je vždy osobou vlivnou i ovládající, přičemž při výkonu svého vlivu se může dostat do režimu ovlivnění dle § 71 zákona o obchodních korporacích. Nelze-li však její činnost uvedenému režimu ovlivnění podřadit, tedy nejsou naplněny předpoklady hypotézy uvedeného ustanovení § 71 zákona o obchodních korporacích, ať již například nedošlo ke vzniku újmy či nedošlo k uplatnění vlivu významným rozhodujícím způsobem, nebo se řídící osoba mohla exkulpat, není pro další aplikaci ustanovení o možnosti zproštění povinnosti nahradit újmu prostor, neboť řídící osobě nevzniknou povinnosti předvídané ve výše uvedeném ustanovení o ovlivnění.

5.4.3.1 Předpoklady použití ustanovení § 72 zákona o obchodních korporacích

Samotná úprava obsažená v § 72 byla inspirována takzvaným Rozenblumovým konceptem a klade si za cíl umožnit legální řízení koncernu, aniž by se řídící osoba musela obávat tvrdých následků pro sebe, a to až do okamžiku, kdy je ohrožena sama existence řízené společnosti.¹⁹⁸ Řídící osoba se tak nestává automaticky ručitelem za dluhy,

¹⁹⁷ ČERNÁ, Stanislava. O koncernu, koncernovém řízení a vyrovnání újmy. In *Obchodněprávní revue*, 2014, č. 2, s. 33.

¹⁹⁸ DOLEŽIL, Tomáš. In LASÁK, Jan, POKORNÁ, Jarmila, ČÁP, Zdeněk, DOLEŽIL Tomáš a kol., *Zákon o obchodních korporacích – komentář*. Wolters Kluwer, 2014. Komentář k § 72.

jež řízená osoba nemůže v důsledku splnění pokynu zcela nebo zčásti splnit,¹⁹⁹ nýbrž její ručení nastupuje až po uplynutí přiměřené doby, v rámci níž měla být újma vyrovnána.²⁰⁰

Ustanovení § 72 odst. 1 zákona o obchodních korporacích stanoví, že se úprava týkající náhrady újmy vzniklé korporaci v důsledku vlivu vlivné osoby dle § 71 odst. 1 až 3 téhož zákona nepoužije v případě, že řídicí osoba prokáže, že újma ovlivněné korporace vzniknuvší v důsledku vlivu vlivné osoby vznikla v zájmu koncernu a byla nebo bude v rámci tohoto koncernu vyrovnána.

Je tak třeba naplnit dvě kumulativní podmínky, a sice vznik újmy v zájmu koncernu a zároveň vyrovnání újmy v rámci koncernu.²⁰¹ Obecným předpokladem pro možnost postupu dle tohoto ustanovení je navíc samozřejmě existence jednotného řízení v rámci podnikatelského seskupení, tedy že se kvalitativně jedná skutečně o koncern, a uveřejnění koncernové deklarace zákonem předvídaným způsobem.²⁰²

Zásah řídicí osoby, který vedl ke vzniku újmy v intencích §72 zákona o obchodních korporacích, může být faktický i právní, různé intenzity i podoby.²⁰³ Ustanovení § 72 odst. 3 zákona o obchodních korporacích používá obecného pojmu „jednání“ řídicí osoby, oproti užšímu vymezení nástroje řídicí osoby v § 81 zákona o obchodních korporacích, kde je počítáno pouze s „pokynem“ řídicí osoby.

Újma, kterou není třeba hradit dle obecné úpravy, nýbrž ji stačí vyrovnat ve smyslu § 72 zákona o obchodních korporacích, musí vzniknout v souvislosti s jednotným řízením koncernu.²⁰⁴

Oproti původnímu znění § 71 odst. 1 zákona o obchodních korporacích došlo s účinností od 1. 1. 2021 ke změně, kdy dříve mohlo být možnosti zproštění povinnosti hradit újmu dle § 72 odst. 1 zákona o obchodních korporacích využito v případech, kdy újma vznikla v zájmu řídicí osoby nebo jiného člena koncernu. Tato úprava však byla nepřesná, nepostačovalo hledisko jednotlivých členů koncernu a jejich zájmů,

¹⁹⁹ Srov. § 71 odst. 3 zákona o obchodních korporacích a kapitola 5.1.

²⁰⁰ ČERNÁ, Stanislava. O koncernu, koncernovém řízení a vyrovnání újmy. In *Obchodněprávní revue*, 2014, č. 2, s. 33.

²⁰¹ ŠTENGLOVÁ, Ivana a kol. *Zákon o obchodních korporacích. Komentář*, 3. vydání, C.H.Beck. 2020. Komentář k § 72, marg. č. 9.

²⁰² ČERNÁ, Stanislava. O koncernu, koncernovém řízení a vyrovnání újmy. In *Obchodněprávní revue*, 2014, č. 2, s. 33.

²⁰³ DOLEŽIL, Tomáš. In LASÁK, Jan, POKORNÁ, Jarmila, ČÁP, Zdeněk, DOLEŽIL Tomáš a kol., *Zákon o obchodních korporacích – komentář*. Wolters Kluwer, 2014. Komentář k § 72.

²⁰⁴ Tamtéž, komentář k § 72

ale vždy je nadřazený zájem koncernu jako celku. Teoreticky v minulosti například újma vzniklá jednomu členu koncernu ve prospěch jiného člena koncernu nemusela být prospěšná koncernu jako celku. Tato nepřesnost však byla odstraněna.²⁰⁵

Zákon o obchodních korporacích tak výslovně připouští možnost zproštění povinnosti hradit újmu vzniklou jedné obchodní korporaci v zájmu koncernového celku, a nikoliv v zájmu jednotlivých členů koncernu, ani samotné osoby řídící.

Osobou povinnou k vyrovnání újmy je řídící osoba, která ovlivnila chování řízené korporace, nikoliv koncern jako takový, neboť ten nemá právní subjektivitu. Dovidit nelze ani solidární odpovědnost ostatních členů koncernu, neboť to je právě řídící osoba, jejíž jednání – jednotné řízení – vedlo ke vzniku újmy. Řídící osoba však může prostřednictvím svého vlivu přimět jinou řízenou osobu nebo několik řízených osob k tomu, aby újmu nahradily za ni; v takovém případě můžeme hovořit o soluční substituci. Újmu může vyrovnat i sama řídící osoba či osoba stojící mimo koncern, avšak pod taktovkou osoby řídící.²⁰⁶

Řídící osoba prokazuje účelnost vzniklé újmy, tedy že újma vznikla v zájmu koncernu; účelnost vyrovnání uvedeným ustanovením sledována není.²⁰⁷

Uvedené hledisko koncernového zájmu předpokládá existenci jednotné politiky koncernu, jeho koncepční řízení a sledování stejného zájmu, jakož i jistou systematiku tohoto řízení. Legitimitu zájmu koncernu pak doplňuje vzájemné vyrovnání zájmů, tedy aby vztah mezi členem koncernu a koncernem jako takovým byl dlouhodobě vyvážený.²⁰⁸ Materiální posouzení, zda konkrétní zájem lze klasifikovat jako zájem koncernový, bude vždy záležet na specifikách daného případu, neboť zákon zde ponechává prostor pro interpretaci.

²⁰⁵ Důvodová zpráva k zákonu č. 33/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech, ve znění zákona č. 458/2016 Sb., a další související zákony, k bodu 71.

²⁰⁶ ČERNÁ, Stanislava. O koncernu, koncernovém řízení a vyrovnání újmy. In *Obchodněprávní revue*, 2014, č. 2, s. 33.

²⁰⁷ ŠTENGLOVÁ, Ivana a kol. *Zákon o obchodních korporacích*. Komentář, 3. vydání, C.H.Beck. 2020. Komentář k § 72.

²⁰⁸ DOLEŽIL, Tomáš. In LASÁK, Jan, POKORNÁ, Jarmila, ČÁP, Zdeněk, DOLEŽIL Tomáš a kol., *Zákon o obchodních korporacích – komentář*. Wolters Kluwer, 2014. Komentář k § 72.

5.4.3.2 Způsob vyrovnání újmy

Způsob, jakým může být újma v rámci koncernu vyrovnána, je jednou ze základní otázek koncernového práva. V zásadě může k vyrovnání újmy dojít buď obecným poukazem na sdružené koncernové výhody, nebo musí být dojit ke konkrétnímu vyrovnání újmy vzniklé řízené osobě. První možnost inklinuje přístupu tzv. enabling law, jež se objevuje na evropské úrovni, v jehož rámci je kladen důraz na funkci koncernového práva spočívající v podpoře konkurenceschopnosti evropských seskupení na globalizovaných trzích. Druhá možnost je pak odrazem spíše ochranné role koncernového práva, která klade důraz na ochranu osob navázaných na řízenou korporaci, zejména jejich věřitelů a menšinových společníků. Mezi těmito dvěma póly v přístupu k vyrovnání újmy v rámci koncernu tak právní úprava hledá vyvážené řešení.²⁰⁹

Samotné hledisko nutného vyrovnání modifikuje význam rubriky nadpisu § 72 zákona o obchodních korporacích. Dle nadpisu dochází ke „zproštění povinnosti hradit újmu“, což by mohlo být vykládáno tak, že újma zůstane zcela bez kompenzace. Ze znění uvedeného ustanovení však jasně vyplývá, že jeho smyslem není ponechat vzniklou újmu bez sanace, avšak dochází k přetavení formy kompenzace z přísné „náhrady“ předvídané v § 71 odst. 1 zákona o obchodních korporacích na širší vyrovnání újmy v rámci koncernu.²¹⁰

Zákon o obchodních korporacích dále v ustanovení § 72 odst. 2 přibližuje takový způsob vyrovnání újmy v rámci koncernu, aby mohlo být uplatněna výhoda předchozího odstavce, když stanoví:

„Újma podle odstavce 1 je nebo bude vyrovnána, byla-li nebo bude-li v přiměřené době a v rámci koncernu vyrovnána přiměřeným protiplněním nebo jinými prokazatelnými výhodami plynoucími z členství v koncernu.“

Nicméně výše citované znění ponechává široké pole pro možný výklad, jakým konkrétním způsobem k vyrovnání újmy dojde. Volnější výklady nechápou

²⁰⁹ ČERNÁ, Stanislava. O koncernu, koncernovém řízení a vyrovnání újmy. In *Obchodněprávní revue*, 2014, č. 2, s. 33.

²¹⁰ ŠTENGLOVÁ, Ivana a kol. *Zákon o obchodních korporacích. Komentář*, 3. vydání, C.H.Beck. 2020. Komentář k § 72.

vyrovnání újmy dle tohoto ustanovení jako skutečnou povinnost kompenzace újmy řídicí osobou, ale spíše jako snahu o udržení rovnováhy v rámci koncernového řízení. Pevným limitem takovéto interpretace je až úpadek řízené korporace, avšak je otázkou, zda bude pak bude pro věřitele řídicí osoba dostatečnou zárukou splnění jejich pohledávek, neboť úpadek řízené osoby může být spjat s problémy celého koncernu. Volnější výklad uvedeného ustanovení však naráží i na tu skutečnost, že zvolené pojmy jsou příliš neostré a jen stěží mohou poskytnout kvalitní vodítko pro postup v konkrétní situaci. Volnější interpretace nevyhovuje ani dalšímu znění zákona v záležitosti zprávy o vztazích, která předpokládá, aby byla ve zprávě vzniklá újma specifikována a posouzen způsob jejího vyrovnání. Druhým pólem výkladu je pak sledování a vyrovnání jednotlivé nebagatelní újmy, v zásadě v režimu ekvivalence, kdy tento přístup více chrání věřitele a společníky řízené osoby, nicméně by mohl působit obtíže ve větších, těžkopádnějších koncernech, jejichž vnitřní řídicí postupy jsou obtížně sledovatelné a oddělitelné.^{211 212}

V případě přijetí užší interpretace by se pak v rámci koncernu jednalo v podstatě o soluční substituci, která by umožnila řídicí osobě splnit její dluh vůči řízené osobě i tím, že ovlivní jinou řízenou osobu a přiměje ji, aby poskytla protiplnění či jinou prokazatelnou výhodu té řízené osobě, která utrpěla újmu.²¹³

Evropské návrhy sledující postupy v této oblasti směřují například ke sledování jednotlivých větších transakcí a jejich dopadů na ovládanou společnost, kdy tyto větší transakce by měly být posuzovány nezávislým odborníkem. Tento přístup spočívající ve stanovení jistého limitu při posuzování újmy může být branou pro nalezení kompromisní interpretace, kdy by se prizmatem volnějšího výkladu posuzovaly podlimitní zásahy řídicí osoby, a přísnější pohled sledující konkrétní vyrovnání újmy by se soustředil na zásahy přesahující svým dopadem stanovený limit.²¹⁴

Dle některých autorů²¹⁵ je formulace zvolena záměrně obecně a otevřeně, aby koncerny mohly fungovat flexibilně a aby ustanovení dokázalo postihnout pestrou

²¹¹ ČERNÁ, Stanislava. O koncernu, koncernovém řízení a vyrovnání újmy. In *Obchodněprávní revue*, 2014, č. 2, s. 33.

²¹² PELIKÁN, Robert. *Nová úprava koncernů v českém zákoně o obchodních korporacích*. Portál OBCZAN.cz [online]. 4. 9. 2013. [cit. 15. 3. 2021].

²¹³ ČERNÁ, Stanislava, ŠTENGLOVÁ, Ivana, PELIKÁNOVÁ, Irena a kolektiv. *Právo obchodních korporací*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 229.

²¹⁴ ČERNÁ, Stanislava. O koncernu, koncernovém řízení a vyrovnání újmy. In *Obchodněprávní revue*, 2014, č. 2, s. 33.

²¹⁵ DOLEŽIL, Tomáš. In LASÁK, Jan, POKORNÁ, Jarmila, ČÁP, Zdeněk, DOLEŽIL Tomáš a kol., *Zákon o obchodních korporacích – komentář*. Wolters Kluwer, 2014. Komentář k § 72.

hospodářskou realitu. Domnívám se však, že tato nejasnost může vést spíše k právní nejistotě, která už dříve konzervativní hráče povede k přísnému vyrovnání jednotlivých újem, a naopak volněji uvažující využijí potenciál této otevřené formulace na maximum, což v důsledku povede k nerovným podmínkám.

Přiměřená doba v tomto ustanovení neodkazuje na žádný konkrétní časový úsek ani na účetní období, jak tomu činí úprava ovlivnění v § 71 odst. 2 zákona o obchodních korporacích. Přesto by doba měla být alespoň předvídatelná a reálná, v souladu s koncernovou politikou. Přiměřenost doby k vyrovnání bude třeba hodnotit individuálně, zejména v návaznosti na výši újmy, druh újmy, způsob vyrovnání či zda se jedná o újmu způsobenou jednorázovou příčinou či zda vznikla v důsledku systematické změny.²¹⁶ Někteří autoři²¹⁷ se domnívají, že je třeba újmu vyrovnat nejdéle do vyhotovení zprávy o vztazích za rozhodné účetní období, neboť zpráva o vztazích musí vždy informace o vyrovnání obsahovat (srov. § 82 odst. 4 zákona o obchodních korporacích). Tato interpretace omezení časového intervalu pro vyrovnání újmy v základu je však dle mého názoru nepřesná, postačí spíše, aby bylo do vyhotovení zprávy o vztazích alespoň stanoveno, jak bude újma v budoucnu vyrovnána, avšak fakticky k vyrovnání dojít do konce daného účetního období, za něž je zpráva o vztazích vyhotovována, nemusí.

Nedojde-li k protiplnění v předvídané době, patrně se nebude jednat na straně řídicí osoby o prodlení dle obecných ustanovení občanského zákoníku, nýbrž o nesplnění podmínek pro uplatnění § 72 zákona o obchodních korporacích a s tím související přesun pod ustanovení § 71 téhož zákona.²¹⁸ Až tehdy, nebude-li újma dle § 71 odst. 1 zákona o obchodních korporacích nahrazena, je na místě postupovat dle obecných ustanovení o prodlení.²¹⁹

Přiměřené protiplnění pak v intencích uvedeného ustanovení nemusí (ale může) znamenat prostou náhradu újmy, kdy se může lišit jak hodnota protiplnění, tak způsob,

²¹⁶ DOLEŽIL, Tomáš. In LASÁK, Jan, POKORNÁ, Jarmila, ČÁP, Zdeněk, DOLEŽIL Tomáš a kol., *Zákon o obchodních korporacích – komentář*. Wolters Kluwer, 2014. Komentář k § 72..

²¹⁷ ŠTENGLOVÁ, Ivana a kol. *Zákon o obchodních korporacích. Komentář*, 3. vydání, C.H.Beck. 2020. Komentář k § 72, marg. č. 10.

²¹⁸ ČERNÁ, Stanislava. O koncernu, koncernovém řízení a vyrovnání újmy. In *Obchodněprávní revue*, 2014, č. 2, s. 33.

²¹⁹ ŠTENGLOVÁ, Ivana a kol. *Zákon o obchodních korporacích. Komentář*, 3. vydání, C.H.Beck. 2020. Komentář k § 72, marg. č. 13.

jakým je újma nahrazena.²²⁰ Protiplnění může vedle prosté úhrady újmy odpovídat zisku plnění za výhodnějších podmínek od jiné osoby, například nižší úročení úvěru poskytnutého jinou řízenou osobou, převzetí ručení dluhu řízené osoby, prominutí jiného dluhu poškozené řízené osoby či obstarání jiné obchodní příležitosti.²²¹ V rámci vyrovnání nemusí dojít ani k poskytnutí protiplnění, nýbrž je předvídána možnost vyrovnání prostřednictvím výhod plynoucích z členství v koncernu. Hodnota vyrovnání nemusí být ekvivalentní způsobené újmě, postačí její ekonomická adekvátnost, podstatné je zachování synergického efektu koncernu znamenající výhodu pro jeho členy;²²² odlišný závěr by působil praktické obtíže, zvláště související s obtížnou ocenitelností výhod plynoucích z členství v koncernu. Může se jednat i o trvalé a průběžné vyvažování zájmu řízené osoby se zájmy koncernu jako celku.²²³ Vyrovnání prostřednictvím přiměřeného protiplnění či prostřednictvím výhod plynoucích z členství v koncernu musí být vždy faktické a prokazatelné.²²⁴ Rovněž by mělo být vyrovnání pro řízenou osobu hospodářsky přínosné a účelné.²²⁵ Například poskytnutí staršího výrobního vybavení, které je již pro řídicí osobu nepotřebné, avšak lze ocenit na hodnotu odpovídající vzniklé újmě, nelze považovat za vyrovnání, jestliže ani řízená osoba nedokáže takové vybavení využít a jeho převzetí jí způsobí spíše další náklady spojené s jeho uskladněním, oceněním a snahou o jeho prodej.

Forma vyrovnání může být zvolena i zcela odlišně od způsobené újmy. Výhody členství v koncernu však mohou být obtížně vyčíslitelné a následně porovnatelné se vzniklou újmu, přičemž i kdybychom uzavřeli, že není třeba zcela ekvivalentní vyrovnání, je třeba trvat alespoň na hledisku adekvátnosti vyrovnání vzhledem ke způsobené újmě. Výhodami můžeme rozumět například přístup k know-how, trhům, distribučním kanálům, značce, investicím, exkluzivitě na vybraných trzích a mnoho dalších. V případě potřeby však prokázání přiměřenosti takového vyrovnání zůstává na řídicí osobě

²²⁰ DOLEŽIL, Tomáš. In LASÁK, Jan, POKORNÁ, Jarmila, ČÁP, Zdeněk, DOLEŽIL Tomáš a kol., *Zákon o obchodních korporacích – komentář*. Wolters Kluwer, 2014. Komentář k § 72.

²²¹ ČERNÁ, Stanislava. O koncernu, koncernovém řízení a vyrovnání újmy. In *Obchodněprávní revue*, 2014, č. 2, s. 33.

²²² ŠTENGLOVÁ, Ivana a kol. *Zákon o obchodních korporacích. Komentář*, 3. vydání, C.H.Beck. 2020. Komentář k § 72, marg. č. 11.

²²³ DOLEŽIL, Tomáš. In LASÁK, Jan, POKORNÁ, Jarmila, ČÁP, Zdeněk, DOLEŽIL Tomáš a kol., *Zákon o obchodních korporacích – komentář*. Wolters Kluwer, 2014. Komentář k § 72.

²²⁴ ŠTENGLOVÁ, Ivana a kol. *Zákon o obchodních korporacích. Komentář*, 3. vydání, C.H.Beck. 2020. Komentář k § 72, marg. č. 11.

²²⁵ ČERNÁ, Stanislava. O koncernu, koncernovém řízení a vyrovnání újmy. In *Obchodněprávní revue*, 2014, č. 2, s. 33.

a statutárním orgánu osoby řízené.²²⁶ Samotné členství v koncernu však za prokazatelnou výhodu ve smyslu vyrovnání újmy akceptovat nelze. Judikatura ve Francii, z jejíhož konceptu současná úprava vychází, dospěla k závěru, že výhodami figurujícími jako protiplnění vzniklé újmy nemohou být takové výhody, které se zpravidla spojují s členstvím v seskupení – například samotná prestiž z členství ve větším seskupení nepostačí, není-li spojena s jiným hmatatelnějšími výhodami jako je například nižší úročení úvěru.²²⁷

5.4.3.3 Nemožnost koncernového vyrovnání v případě úpadku řízené společnosti

Ultimátním limitem pro možnost využití výhod § 72 odst. 1 a 2 zákona o obchodních korporacích je úpadek řízené osoby vznikuvší v důsledku jednání řídící osoby; úpadek je zde chápán materiálně, bez nutnosti deklarace úpadku insolvenčním soudem. Oproti tomu například exekuce, pouhý hrozící úpadek, ale ani úpadek vzniklý z jiných příčin než jednáním řídící osoby aplikaci ustanovení § 72 odst. 1 a 2 zákona o obchodních korporacích nebrání.²²⁸ Dojde-li v důsledku jednání řídící osoby vůči řízené osobě k jejímu úpadku a nelze tak použít ustanovení o zproštění povinnosti hradit újmu a nastanou důsledky předvídané pro prosté ovlivnění.

Úpadek řízené osoby tak tvoří zákonnou mez široké volnosti, již se jinak těší koncernové řízení. Jestliže řídící osoba způsobí úpadek řízené osoby, vrací se řídící osoba nekompromisně do režimu ovlivnění regulovaného § 71 zákona o obchodních korporacích, dopadají na ní tedy pravidla o náhradě újmy a zákonném ručení vůči věřitelům řízené osoby. Úpadek může být způsoben jednotlivým pokynem či sérií zásahů řídící osoby, vždy v příčinné souvislosti mezi jednáním řídící osoby a úpadkem. Zákonodárce zvolil široký výraz „jednání“ řídící osoby, tedy například ne jen pokyn (srov. znění § 81 odst. 1 zákon o obchodních korporacích), nicméně patrně nebylo myšleno jakékoliv jednání, nýbrž jen jednání související s jednotným řízením koncernu. Nelze však hovořit

²²⁶ DOLEŽIL, Tomáš. In LASÁK, Jan, POKORNÁ, Jarmila, ČÁP, Zdeněk, DOLEŽIL Tomáš a kol., *Zákon o obchodních korporacích – komentář*. Wolters Kluwer, 2014. Komentář k § 72.

²²⁷ ČERNÁ, Stanislava. O koncernu, koncernovém řízení a vyrovnání újmy. In *Obchodněprávní revue*, 2014, č. 2, s. 33.

²²⁸ ŠTENGLOVÁ, Ivana a kol. *Zákon o obchodních korporacích. Komentář*, 3. vydání, C.H.Beck. 2020. Komentář k § 72, marg. č. 14.

o objektivní odpovědnosti za úpadek řízené osoby, vždy je třeba konkrétní jednání řídící osoby, a zároveň by takové jednání mělo být alespoň převážnou příčinou úpadku, ačkoliv zřídka bude příčinou jedinou.²²⁹

5.4.4 Odpovědnost při pokynu k protiprávnímu jednání²³⁰

Jak bylo rozebíráno výše, významným limitem při udělování pokynů je jejich zákonnost. Nicméně v praxi se přesto můžeme setkat se snahou takový pokyn udělit, a to plynoucí ať již z neznalosti řídící osoby, z její bezohlednosti vůči konkrétním pravidlům či z její představy o nadřazenosti zájmu koncernu běžným „pořádkovým“ ustanovením práva.

Uzavřeme-li, že konkrétní snaha řídící osoby prosadit svůj vliv je uskutečňována pomocí nezákonného „pokynu“, nelze takový návod považovat za pokyn ve smyslu § 81 odst. 1 zákona o obchodních korporacích. Jedná se toliko o ovlivnění obecně upravené v § 71 zákona o obchodních korporacích, které na rozdíl od pokynu není považováno za závazné.²³¹

V praxi je tak nejprve na řídící osobě, aby zajistila náležitou péči při udělování pokynů a aby tak vně společnosti nemohly působit případné nezákonné pokyny. Jako další pojistku zde pak máme zpravidla statutárním orgán řízené osoby, aby posoudil soulad pokynu s právem, a případně zastavil potenciální dopady pokynu k protiprávnímu jednání ještě před tím, než vůbec újma může vzniknout.

Selžou-li však výše uvedené mechanismy a v zásadě oba statutární orgány neodhalí protiprávnost pokynu a udělí jej, respektive postupuje podle něho či pokud se dokonce vědomě rozhodne udělit, respektive uskutečnit, nezákonný „pokyn“, nastupují zde odpovědnostní mechanismy, a to jak dle obecných předpisů, tak dle § 71 zákona o obchodních korporacích.

²²⁹ DOLEŽIL, Tomáš. In LASÁK, Jan, POKORNÁ, Jarmila, ČÁP, Zdeněk, DOLEŽIL Tomáš a kol., *Zákon o obchodních korporacích – komentář*. Wolters Kluwer, 2014. Komentář k § 72.

²³⁰ ČERNÁ, Stanislava, Jaké standardy platí pro koncernové pokyny? A lze koncernového prospěchu dosáhnout porušením zákona či smlouvy? In *Obchodní právo*, 2018, roč. 9, č. 4, s. 127.

²³¹ Srov. kapitola 4.1.7.

5.4.5 Odpovědnost při pokynu majícímu za následek porušení smlouvy

Pokyn, v jehož důsledku došlo k porušení smlouvy, je třeba nejprve přezkoumat s ohledem na hranice udělování pokynů, tedy zda je možné jej ještě podřadit pod řádný pokyn či zda již přesahuje limity a nejedná se o právem aprobovaný pokyn, nýbrž spíše o návod k jednání, které není v souladu s právem.²³²

Z pohledu věřitele, tedy třetí osoby stojící vně koncernu, již byla takovým „pokynem“ způsobena újma, je zásadní, kdo za takové jednání řízené osoby odpovídá a na kom tedy může způsobenou újmu vymáhat.²³³

Bude-li konkrétní prosazení vlivu řídicí osoby možné chápat jako pokyn pro řízenou společnost dle § 81 zákona o obchodních korporacích, bude možné využít benefitů přiznaného koncernu, jak je podrobně popisováno výše²³⁴, tedy využít možnost vyrovnání újmy řídicí osobou v rámci koncernu a zproštění povinnosti člena voleného orgánu řízené osoby hradit újmu s odkazem na koncernové pravidlo podnikatelského úsudku.

Půjde-li však tolik o prosté ovlivnění ve smyslu § 71 zákona o obchodních korporacích, může se věřitel domáhat plnění přímo po řídicí osobě z titulu jejího zákonného ručení, jak je stanoveno v § 71 odst. 3 zákona o obchodních korporacích, jestliže ovlivněná osoba nemůže v důsledku ovlivnění dluh zcela nebo zčásti splnit.

5.5 Odpovědnost členů volených orgánů řízené osoby

Vliv řídicí osoby, jak bylo rozebíráno výše, lze prosazovat rozmanitými nástroji a na různých úrovních, nicméně nejčastějšími adresáty budou ti, kteří se podílejí na řízení společnosti, tedy nejčastěji členové statutárního orgánu, ale i další členové orgánů a samozřejmě prokuristé.²³⁵

Dokonce sama řídicí osoba může vykazovat znaky jakéhosi faktického orgánu řízené osoby. Tím, že řídicí osoba přijme rozhodnutí vůči řízené osobě a statutární orgán řízené osoby jej pouze zrealizuje, můžeme hovořit o částečné atrakci kompetencí

²³² K tomuto blíže viz kapitola 4.1.7.

²³³ ČERNÁ, Stanislava, Jaké standardy platí pro koncernové pokyny? A lze koncernového prospěchu dosáhnout porušením zákona či smlouvy? In *Obchodní právo*, 2018, roč. 9, č. 4, s. 127..

²³⁴ Viz kapitola 5.2.

²³⁵ ČERNÁ, Stanislava, *Faktický koncern, ovládací smlouva a smlouva o převodu zisku*. Linde Praha, a.s., 2004. s. 50

statutárního orgánu řízené osoby. Zejména se tak může dít v případech, kdy od řídicí osoby standardně vychází iniciativa ke konkrétním obchodům a uděluje v této oblasti i pokyny.²³⁶ Z hlediska odpovědnosti však tyto otázky podrobněji rozebírám v předchozí kapitole zabývající se odpovědností řídicí osoby, nikoliv orgánů řízené osoby.

5.5.1 Fiduciární povinnosti členů volených orgánů řízené osoby

Při úvahách o povinnostech členů volených orgánů řízené osoby se nevyhneme otázkám, zda tito členové mají povinnosti stejné jako členové volených orgánů osob stojících vně koncernu, či zda tyto povinnosti musíme v důsledku členství v koncernu a vlivu řídicí osoby modifikovat.

Zákon výslovně v § 81 odst. 2 zákona o obchodních korporacích stanoví, že členové volených orgánů řízené osoby nejsou zbaveni povinnosti jednat s péčí řádného hospodáře při výkonu svých funkcí.

Povinnost péče řádného hospodáře členů volených orgánů řízené osoby je pak třeba vnímat dokonce jako základní nástroj ochrany řízené osoby.²³⁷

Samotný obsah péče řádného hospodáře může však být v rámci koncernu mírně odlišný od jeho obecného chápání, což je blíže rozebráno výše.²³⁸ S povinností péče řádného hospodáře pak úzce souvisí povinnost loajality, která je v současné převažující doktríně chápána jako součást péče řádného hospodáře, na niž dále navazují pravidla o konfliktu zájmů.²³⁹

Závaznost koncernových pokynů pak více než jinde reflektuje prvek poslušnosti, kdy lze povinnost poslušnosti zařadit mezi fiduciární povinnosti členů volených orgánů řízených osob vedle povinnosti péče a loajality.²⁴⁰

²³⁶ ČERNÁ, Stanislava, Jaké standardy platí pro koncernové pokyny? A lze koncernového prospěchu dosáhnout porušením zákona či smlouvy? In *Obchodní právo*, 2018, roč. 9, č. 4, s. 127.

²³⁷ ČERNÁ, Stanislava, ŠTENGLOVÁ, Ivana, PELIKÁNOVÁ, Irena a kolektiv. *Právo obchodních korporací*. Praha: Wolters Kluwer, 2015.

²³⁸ Kapitola 5.3.

²³⁹ KRTOUŠOVÁ NOVOTNÁ, Lucie. *Odpovědnost členů statutárních orgánů právnických osob*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer, 2019. s. 7.

²⁴⁰ HAVEL Bohumil. Povinnost poslušnosti jako složka fiduciární obligace (Závaznost pokynů v koncernu? s. 116 – 126, In HURÝCHOVÁ, Klára, BORSÍK, Daniel (eds.), *Corporate governance* Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 123.

Pravidlo podnikatelského úsudku obsažené v § 51 odst. 1 zákona o obchodních korporacích můžeme vztáhnout i na členy volených orgánů obchodní korporace. Zákon nicméně toto pravidlo modifikuje, vznikne-li újma řízené osobě, možností zproštění odpovědnosti za újmu za splnění stanovených podmínek, kdy členu voleného orgánu ke zproštění se odpovědnosti za újmu stačí, aby rozumně přepokládal sanaci újmy.^{241 242}

Člen voleného orgánu osoby, jež je součástí koncernu, při výkonu své funkce musí navíc zvažovat, zda může vzniknout v důsledku koncernového pokynu újma řízené osobě s tím, že kdyby taková újma hrozila, zda je možné se vyvinít dle § 81 odst. 2 zákona o obchodních korporacích a zda dojde k sanaci újmy dle § 72 zákona o obchodních korporacích v přiměřené době. V této podobě můžeme hovořit o modifikovaném pravidlu podnikatelského úsudku platném pro koncerny.²⁴³ Jestliže jsou uvedené podmínky splněny, je součástí péče řádného hospodáře i uposlechnutí takového pokynu, neboť závazný a přípustný pokyn formuje posun povinnosti loajality ke koncernu a jeho zájmu.²⁴⁴

Členové volených orgánů řízené osoby musí nadále respektovat i obecná pravidla o střetu zájmů.²⁴⁵ Notifikační povinnost člena statutárního orgánu vůči kontrolnímu, respektive nejvyššímu orgánu společnosti, kterou by členové volených orgánů měli dle ustanovení § 55 odst. 2 zákona o obchodních korporacích v případě, že by se společnost chystala uzavřít smlouvu s osobou vlivnou nebo ovládající, pak na členy statutárního orgánu řízené osoby nedopadá, je-li taková smlouva uzavírána s jiným členem koncernu. Rovněž členovi voleného orgánu odpadá notifikační povinnost dle § 54 zákona o obchodních korporacích, kterou by měl v souladu s ustanovením § 76 zákona o obchodních korporacích v případě, že by jeho chování bylo ovlivněno vlivnou či ovládající osobou, jestliže je jeho chování ovlivněno kvalifikovaně řídící osobou. Koncernové uspořádání je tak v této úpravě zvýhodněno.

Lze shrnout, že členové volených orgánů mají v zásadě i při výkonu funkce v řízené společnosti standardní povinnosti jako v jakékoliv jiné společnosti, které však jsou mírně modifikovány právě s ohledem na koncernová pravidla a v případě pravidla podnikatelského

²⁴¹ ŠTENGLOVÁ, Ivana a kol. *Zákon o obchodních korporacích. Komentář*, 3. vydání, C.H.Beck. 2020. Komentář k § 81.

²⁴² Viz blíže kapitola 5.5.2.

²⁴³ ČERNÁ Stanislava, TOMÁŠEK, Petr. Group Instructions regarding Business Management: The Czech and European Perspectives. In *The Lawyer Quarterly*, Vol. 10, No. 3, 2020. s. 252.

²⁴⁴ ŠTENGLOVÁ, Ivana a kol. *Zákon o obchodních korporacích. Komentář*, 3. vydání, C.H.Beck. 2020. Komentář k § 81.

²⁴⁵ Ustanovení § 54 a násl. zákona o obchodních korporacích.

úsudku dochází i k jeho podstatnému zmírnění v případě újmy vzniklé v zájmu koncernu za splnění dalších zákonných podmínek.

5.5.2 Zproštění odpovědnosti za újmu dle § 81 odst. 2 zákona o obchodních korporacích

Byť členové volených orgánů řízené osoby nejsou zbaveni povinnosti jednat s péčí řádného hospodáře, mohou za jistých okolností respektovat i pro korporaci nevýhodný pokyn, který však splňuje zákonné podmínky.

Toto zmírnění následků pro jednání členů volených orgánů úzce souvisí s jejich omezenou samostatností pramenící z členství korporace v koncernu, kdy musí respektovat pokyny řídicí osoby a dbát naplňování koncernové politiky.²⁴⁶

Zákon dopřává členům volených orgánů řízené osoby možnost zprostit se konkrétní odpovědnosti za újmu v případě, že prokážou, že mohli rozumně předpokládat, že újma vznikla v rámci koncernu a byla nebo bude v rámci tohoto koncernu vyrovnána.²⁴⁷

Lze dovodit, že je navíc zákonodárcem míněno, že újma vznikla pokynem řídicí osoby do obchodního vedení vedenými zájmem koncernu.²⁴⁸ Tato interpretace vychází z předpokladu, že ustanovení § 81 odst. 2 zákona o obchodních korporacích navazují neoddělitelně na znění § 81 odst. 1 téhož zákona; ačkoliv toto nevnímám jednoznačně a nevylučuji jistou samostatnost druhého odstavce předmětného ustanovení.

Nemá-li být splnění nevýhodného pokynu považováno za porušení péče řádného hospodáře, musí se dle převažujících názorů kumulativně jednat o pokyn do obchodního vedení vedený zájmem koncernu, přičemž již při akceptování pokynu adresátem bude dán předpoklad vyrovnání újmy v rámci koncernu v souladu s ustanovením § 72 zákona o obchodních korporacích.²⁴⁹

Možnost zproštění je pak navázána na stejné podmínky, jako zproštění povinnosti hradit újmu řídicí osoby dle § 72 odst. 1 a 2 zákona o obchodních korporacích.

²⁴⁶ DOLEŽIL, Tomáš. In LASÁK, Jan, POKORNÁ, Jarmila, ČÁP, Zdeněk, DOLEŽIL Tomáš a kol., *Zákon o obchodních korporacích – komentář*. Wolters Kluwer, 2014. Komentář k § 81.

²⁴⁷ Ustanovení § 81 odst. 2 ve spojení s § 72 odst. 1 a 2 zákona o obchodních korporacích.

²⁴⁸ Srov. § 81 odst. 1 zákona o obchodních korporacích a ČERNÁ, Stanislava. O koncernu, koncernovém řízení a vyrovnání újmy. In *Obchodněprávní revue*. 2014, č. 2. s. 33.

²⁴⁹ ČERNÁ, Stanislava. O koncernu, koncernovém řízení a vyrovnání újmy. In *Obchodněprávní revue*. 2014, č. 2. s. 33.

Zákon však volí důvodně odlišnou terminologii. V případě řídicí osoby dochází ke zproštění povinnosti hradit újmu, nicméně uvedené neznámá, že újma zůstane zcela bez kompenzace, nýbrž povinnost řídicí osoby hradit újmu je pozměněna na povinnost újmu vzniklou v zájmu koncernu taktéž v rámci koncernu vyrovnat. Oproti tomu zproštění odpovědnosti členů volených orgánů dle § 81 odst. 2 zákona o obchodních korporacích ponechává členy volených orgánů skutečně bez povinnosti k jakékoliv náhradě (vyrovnání) vzniklé újmy.

Členové volených orgánů musí posuzovat pokyny a jiné nástroje, jež řídicí osoba vůči dané řízené osobě uplatňuje. Dle některých názorů²⁵⁰ není třeba posuzovat každý pokyn či opatření zvlášť, ale postačí při začlenění do koncernu a při tvorbě a aktualizaci jednotné koncernové politiky záležitost sledovat a posoudit, jaký bude mít vliv na řízenou společnost.

Standardem při posuzování důsledků realizace jednotlivých pokynů a opatření, jakož i celkové politiky koncernu, a toho, zda byly naplněny podmínky § 72 odst. 1 a 2 zákona o obchodních korporacích, je požadavek „rozumný předpoklad“. Tento požadavek není nejpřísnější, v podstatě znamená, že členové příslušného orgánu nemusí činit veškerá opatření a obstarávat si všechny relevantní informace, které s dopady souvisí, nýbrž postačí vynaložení rozumného úsilí, aby situaci zanalyzovali, rozhodli se pro určitý postup a toto své rozhodnutí řádně podložili.²⁵¹ Posouzení „rozumnosti“ prostředků zvolených daným členem voleného orgánu pak bude navázáno na to, jak by v jeho postavení člena orgánu jednala jiná rozumně pečlivá osoba, přičemž relevantní budou ty informace, které byly či měly být dotyčnému členu voleného orgánu známy.²⁵² Prokázání toho, že mohli za daných okolností předpokládat, že případná újma vznikla v zájmu koncernu a bude v jeho rámci vyrovnána, tíží přímo členy orgánů řízené osoby, a je tak v jejich zájmu svůj postup řádně zdokumentovat.²⁵³

Jestliže nemají členové orgánů řízené osoby dostatečné informace k posouzení pokynu a koncernový zájem nelze seznat z celkové známé strategie koncernu, měla by řídicí osoba svůj záměr příslušným adresátům pokynu ozřejmit. V případě přetrvávajících pochybností

²⁵⁰ DOLEŽIL, Tomáš. In LASÁK, Jan, POKORNÁ, Jarmila, ČÁP, Zdeněk, DOLEŽIL Tomáš a kol., *Zákon o obchodních korporacích – komentář*. Wolters Kluwer, 2014. Komentář k § 81.

²⁵¹ DOLEŽIL, Tomáš. In LASÁK, Jan, POKORNÁ, Jarmila, ČÁP, Zdeněk, DOLEŽIL Tomáš a kol., *Zákon o obchodních korporacích – komentář*. Wolters Kluwer, 2014. Komentář k § 81.

²⁵² ČERNÁ, Stanislava. O koncernu, koncernovém řízení a vyrovnání újmy. In *Obchodněprávní revue*. 2014, č. 2. s. 33.

²⁵³ DOLEŽIL, Tomáš. In LASÁK, Jan, POKORNÁ, Jarmila, ČÁP, Zdeněk, DOLEŽIL Tomáš a kol., *Zákon o obchodních korporacích – komentář*. Wolters Kluwer, 2014. Komentář k § 81.

členů orgánů řízené osoby lze dovést, že mají povinnost vyzvat řídící osobu k poskytnutí informací, jež budou pro posouzení motivace pokynu dostatečné.²⁵⁴ Tuto povinnost členů volených orgánů řízené osoby lze dle mého názoru chápat i jako jejich právo.

Předpoklad zahladitelnosti újmy klade další nároky na volené orgány řízené osoby, kdy musí vedle samotné přípustnosti pokynu²⁵⁵ posoudit i hledisko speciálních koncernových podmínek, tedy rozumný předpoklad vyrovnání újmy. Nejprve je tak třeba posoudit, zda újma v důsledku udělovaného pokynu hrozí, zda bude mít povahu majetkové škody či nemajetkové újmy a zda lze alespoň rámcově odhadnout její hrozící rozsah. Není-li možné předvídat povahu a rozsah újmy, nezbyvá členu voleného orgánu řízené osoby než pokyn odmítnout, jestliže nechce nést odpovědnost za důsledky realizace takového pokynu. Obdobně by měl pokyn odmítnout i v případě, že újma, která řízené společnosti v budoucnu pravděpodobně vznikne, není vyrovnatelná ani přiměřeným protiplněním či prokazatelnými výhodami v rámci koncernu či nelze předpokládat, že k takovému vyrovnání v přiměřené době dojde. Rovněž je-li zde obava z toho, že vzniklá újma vůbec nebude v rámci koncernu vyrovnána například z důvodu hrozícího úpadku řídící osoby nebo jiných významných členů koncernu, je na místě odmítnutí pokynu ze strany statutárního orgánu řízené osoby. U bagatelních újem můžeme však výše uvedená hlediska relativizovat.²⁵⁶

Pravděpodobnost, že k úhradě budoucí újmy dojde, může člen orgánu posoudit i z dosavadního fungování koncernu a vyrovnávání újem vzniklých v minulosti v důsledku jiných pokynů řídící osoby. Pokud tak například v minulosti nedošlo v jiných případech k adekvátnímu a včasnému vyrovnání újmy, je třeba hodnotit záležitost o to přísněji.²⁵⁷

Při posuzování odpovědnosti a možnosti vyvinění se členů volených orgánů řízené osoby není podstatné, zda byla újma v rámci koncernu skutečně vyrovnána. Kdyby tomu tak nebylo, avšak takovou sanaci újmy mohli členové voleného orgánu řízené osoby rozumně předpokládat, budou tito členové vyvinění, avšak sama řídící osoba při absenci naplnění podmínek stanovených v § 72 zákona o obchodních korporacích může nést sama přímo následky k náhradě újmy dle ustanovení o ovlivnění.

²⁵⁴ ČERNÁ, Stanislava. O koncernu, koncernovém řízení a vyrovnání újmy. In *Obchodněprávní revue*. 2014, č. 2. s. 33.

²⁵⁵ Viz kapitola 4.1.8.

²⁵⁶ ČERNÁ, Stanislava. O koncernu, koncernovém řízení a vyrovnání újmy. In *Obchodněprávní revue*. 2014, č. 2. s. 33.

²⁵⁷ Tamtéž.

Jestliže členové voleného orgánu řízené osoby, kteří pokyn realizovali, aniž mohli rozumně předpokládat naplnění liberačních předpokladů, budou odpovídat za vzniklou újmu solidárně s řídící osobou.²⁵⁸

Uplatňování nároku na náhradu újmy vzniklé porušením péče řádného hospodáře při následování nepřijatelného a neakceptovatelného pokynu přímo dotčenou osobou nebude patrně v praxi časté. Nicméně uplatnění postihu reálně hrozí při změně řídící osoby, při uplatnění žalob menšinových společníků či v případě úpadku dotčené řízené společnosti.²⁵⁹

5.5.3 Odpovědnost v případě nesplnění pokynu řídící osoby

Výše byly podrobně popsány předpoklady pro možné zproštění odpovědnosti nahradit újmu, jestliže volený orgán řízené osoby vyhodnotí udělený pokyn jako akceptovatelný.

Jestliže však orgán řízené osoby dospěje k závěru, že potenciálně nevýhodný koncernový pokyn následovat nebude, ať již z důvodu, že není dán koncernový zájem, či nejsou splněny předpoklady dle ustanovení § 72 odst. 1 a 2 zákona o obchodních korporacích o vyrovnání újmy v rámci koncernu, nese odpovědnost i za případné následky toho, že jeho úvahy byly nesprávné.

Pokud člen voleného orgánu neuposlechne udělený koncernový pokyn, ačkoliv se jedná o závazný pokyn v intencích ustanovení § 81 odst. 1 zákona o obchodních korporacích a jsou splněny předpoklady koncernového zájmu i pro vyrovnání újmy v rámci koncernu, může být takovýto člen shledán povinným k náhradě škody. Náhradu škody však může nárokovat toliko řízená společnost či její společník, nikoliv však řídící osoba, které přímý nárok vůči členu voleného orgánu nevzniká.²⁶⁰

Tato absence aktivní legitimace řídící osoby pro možnost nárokovat náhradu škody může být dle mého názoru palčivá zejména v okamžiku, kdy se jedná o pokyn, který je pro řízenou osobu sice nevýhodný, avšak vede k prospěchu koncernu.

²⁵⁸ ČERNÁ, Stanislava. O koncernu, koncernovém řízení a vyrovnání újmy. In *Obchodněprávní revue*. 2014, č. 2. s. 33.

²⁵⁹ Tamtéž.

²⁶⁰ HAVEL Bohumil. Povinnost poslušnosti jako složka fiduciární obligace (Závaznost pokynů v koncernu?) s. 116 – 126, In HURYCHOVÁ, Klára, BORSÍK, Daniel (eds.), *Corporate governance* Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 120.

Domnívám se, že v takovém případě řízená osoba či její společník bude je stěží nárokovat náhradu škody po členu voleného orgánu neuposlechnuvšího koncernový pokyn, neboť řízené osobě ani žádná (přínejmenším přímá) škoda nevznikla. Dovožovat vznik újmy řízené společnosti plynoucí z celkového oslabení koncernu by bylo dle mého názoru obtížné a těžko vyčíslitelné.

5.5.4 Zaměstnanec řídicí osoby jako člen voleného orgánu řízené osoby

Zajímavou modalitu v režimu odpovědnosti členů volených orgánů řízené osoby představuje situace, kdy je členem voleného orgánu řízené osoby zaměstnanec mateřské společnosti, který má v popisu pracovních úkolů právě výkon funkce člena voleného orgánu dceřiné, případně dceřiných společností. V takovém případě vzniká v podstatě dvojkolejný vztah, a to vztah pracovněprávní mezi pověřeným zaměstnancem a mateřskou společností a vztah obchodněprávní mezi tímto zaměstnancem jakožto členem orgánu dceřiné společnosti a dceřinou společností. Takovéto uspořádání může být v rámci koncernu považováno za účelné, navíc možnost takového uspořádání lze nepřímou dovést i z judikatury Nejvyššího soudu.²⁶¹

Zároveň s sebou však takovýto souběh funkcí nese otázky jednak v oblasti odpovědnosti člena voleného orgánu a její případné limitace, jednak v oblasti možných pokynů udělovaných zaměstnavatelem svému zaměstnanci – členu voleného orgánu.²⁶²

V obecné rovině ustanovení § 53 odst. 2 zákona o obchodních korporacích nepřipouští, aby odpovědnost člena voleného orgánu obchodní korporace byla jejím jednáním omezena. Pracovní smlouva mezi mateřskou společností a členem orgánu dceřiné společnosti ale není jednáním obchodní korporace, jejímž funkcionářem dotyčný zaměstnanec mateřské společnosti je, tedy zákaz stanovený § 53 odst. 2 zákona na tuto situaci nedopadá, alespoň nikoliv za použití jazykového výkladu. V úvahu tak teoreticky mohlo přicházet omezení náhrady škody způsobené členem voleného orgánu čtyřapůlnásobkem průměrného výdělku tohoto člena jakožto zaměstnance v mateřské společnosti v souladu s ustanovením

²⁶¹ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 29 Cdo 1866/2016 ze dne 30. 8. 2017.

²⁶² FLOREŠ, Martin. Výkon funkce člena orgánu dceřiné společnosti zaměstnancem mateřské společnosti. In *Obchodněprávní revue*, 2019, č. 7-8, s. 186.

§ 257 odst. 2 zákoníku, přičemž za zbývající újmu by nesl odpovědnost zaměstnavatel, tedy mateřská společnost,²⁶³ který do voleného orgánu v rámci plnění pracovních úkolů svého zaměstnance vyslal. Uvedený výklad limitace odpovědnosti zaměstnance – člena statutárního orgánu v dceřiné společnosti by sice chránil zaměstnance, avšak nebyl by dle převažujícího názoru přijatelný obecně, zejména s ohledem na případné věřitele, kteří neměli možnost skutečnost, že člen voleného orgánu dané osoby vykonává funkci jen coby zaměstnanec s limitovanou odpovědností dle zákoníku práce, zjistit z obchodního rejstříku. Tento problém by se projevil zvláště v případě, upadl-li by jeho zaměstnavatel (mateřská společnost) do úpadku. Jako alternativní a dle mého i převažujícího názoru přijatelnější řešení nastalé situace se jeví výklad takový, že člen voleného orgánu odpovídá navenek vůči třetím osobám přímo a v plné výši, avšak v částce, která přesáhne limit stanovený zákoníkem práce, může se regresně domáhat náhrady po svém zaměstnavateli.²⁶⁴ Takováto interpretace, byť by mohla být diskutabilní s ohledem na ochranu „běžných“ zaměstnanců, představuje jediné adekvátní řešení nastalé situace s ohledem na zvláštní povinnosti spjaté s výkonem funkce člena voleného orgánu, byť byla tato funkce vykonávána jakou součástí pracovních úkolů dle zákoníku práce.

Pracovněprávní vztah by rovněž mohl do jisté míry představovat příležitost pro zaměstnavatele – řídicí společnost udílet pokyny svému zaměstnanci – členu voleného orgánu řízené společnosti, a to i do obchodního vedení řízené společnosti nad rámec výjimek stanovených v ustanovení § 51 odst. 2 a § 81 odst. 1 zákona o obchodních korporacích. Zákoník práce však sice umožňuje obecně udělovat zaměstnancům pokyny, ovšem tyto pokyny musí být v rámci dalších právních předpisů, kdy úprava obsažená v zákoně o obchodních korporacích zakazující až na uvedené výjimky udílet pokyny do obchodního vedení bude ve vztahu speciality k úpravě zakotvené v zákoníku práce.²⁶⁵ Rovněž podotýkám, že ustanovení § 81 odst. 1 zákona o obchodních korporacích je dle mého názoru natolik široké, že řídicí osoba již nepotřebuje hledat další způsoby, jak prosadit svůj vliv jiným pokynem v orgánu řízené osoby; nabízel- by se snad jen pokyn, který není v zájmu koncernu a tedy nespadá pod ustanovení § 81 odst. 1 zákona o obchodních korporacích, takový pokyn však řídicí osoba nemůže udělit v kontextu

²⁶³ Dle ustanovení § 167 občanského zákoníku právnickou osobu zavazuje protiprávní čin, kterého se při plnění svých úkolů dopustil člen voleného orgánu, zaměstnanec nebo jiný její zástupce vůči třetí osobě.

²⁶⁴ FLOREŠ, Martin. Výkon funkce člena orgánu dceřiné společnosti zaměstnancem mateřské společnosti. In *Obchodněprávní revue*, 2019, č. 7-8, s. 186.

²⁶⁵ Tamtéž, s. 186.

dalších pravidel, zejména povinnosti péče řádného hospodáře, již budou zpravidla vázáni i členové volených orgánů řídicí osoby a do jisté míry i řídicí osoba sama.

6 ZÁVĚR

V této rigorózní práci bylo analyzováno vnitřní fungování koncernu zejména s ohledem na problematiku prosazování vlivu řídicí osoby v rámci koncernu, a to ve světle české právní úpravy, která byla rozebrána a vyložena i se zohledněním jejich ideových východisek.

V obecné rovině je možné shrnout, že se česká právní úprava koncernového práva vydala cestou blízkou se francouzskému konceptu. Úprava vnitřního fungování koncernu, otázka prosazování jednotného řízení, jednotlivých nástrojů ani odpovědnostních důsledků není upravena vyčerpávajícím způsobem ani zcela svébytně, nicméně zvolený způsob obecné úpravy práva podnikatelských seskupení ve společných ustanoveních zákona o obchodních korporacích dle mého názoru představuje dostatečný zákonný podklad.

V rámci základního cíle rigorózní práce byly dále posouzeny nástroje, jež má řídicí osoba k dispozici, i důsledky, které se s prosazením rozhodujícího vlivu v koncernu pojí.

Prosazování vlivu v rámci koncernu se děje v rámci jednotného řízení pomocí rozličných nástrojů, které byly v této rigorózní práci přiblíženy. Za nejúčinnější nástroj považuji pokyn řídicí osoby směřující vůči příslušným orgánům řízené osoby. Byť i některé další nástroje jednotného řízení mohou být dle mého názoru velmi efektivní, zejména duální či vícečetné mandáty členů typicky statutárních orgánů mají potenciál zajistit jednotné řízení možná ještě efektivněji než pokyny. Přesto je osobně řadím až na druhé místo, neboť zejména ve velkých koncernech není v silách jednotlivců ukočírovat spřežení desítek či stovek řízených společností z pozice jednotlivých členů orgánů. I kontrola složení orgánů je dle mého názoru vysoce efektivní, nicméně jako její nedostatek hodnotím časovou a administrativní náročnost případných změn ve složení orgánů.

Pokyn řídicí osoby umožňuje rychle a operativně reagovat na aktuální potřeby koncernu a zároveň je zpravidla nadán závazností, která jednotné řízení dle mého názoru z pohledu řídicí osoby značně zjednodušuje, neboť se výrazně zužuje prostor pro diskuzi ohledně vhodnosti, potřebnosti a účelnosti pokynu s řízenými osobami. Naopak z pohledu řízených osob může být toto omezení jejich role vnímáno negativně. Efektivita jednotného řízení je však v tomto případě dle mého názoru přednější. Možnosti zakotvení nezávaznosti pokynů v zakladatelském právním jednání pak nepřikládám větší důležitost.

Koncernové pokyny není však možné udělovat libovolně, vždy je třeba mít na paměti základní limity, jež by pokyny nikdy neměly překročit a došlo-li by již k tomu, takové pokyny nemohou být považovány za závazné a je na místě je naopak z pozice řízené osoby neuposlechnout. Za základní meze považuji požadavek zákonnosti, limitaci zásahu do práv třetích osob a hranici způsobení úpadku. Tyto limity chrání dle mého názoru nejen řízené společnosti, jejich věřitele a další zainteresované osoby, ale do jisté míry i veřejný pořádek, jakož i jisté morální standardy. Dovození těchto limitů považuji za prospěšné pro právní jistotu všech účastníků vztahů, které se týkají jak členství v koncernu, tak vztahů členů koncernu s třetími subjekty stojícími vně koncernu.

Za praktické považuji řešení otázky, kdo konkrétně v rámci řídicí osoby, potažmo celého koncernu, pokyny vydává. V kapitole věnující se původci pokynu bylo podrobně rozebráno, jací lidé se na vydávání i akceptaci pokynů mohou podílet, přičemž se zdaleka nejedná jen o členy statutárního orgánu řídicí a řízené osoby, nýbrž jednotlivé dílčí role hrají i další osoby, například zaměstnanci členů koncernu a odborníci v rámci koncernu. Za stěžejní považuji závěr, že u udělení každého koncernového pokynu je nutné dovodit alespoň delegaci udělování i přijímání pokynů od příslušného orgánu, jeho implicitní souhlas s takovými pokyny, potažmo právo veta příslušného orgánu.

Další atribut, díky němuž je možné české koncernové právo řadit k těm z mého pohledu liberálnějším, bližším francouzské koncepci, představuje možnost udělit řízené osobě pokyn, který jí může způsobit újmu. Takovýto „nevýhodný“ pokyn však musí znamenat nevýhodu pouze pro některého člena, potažmo členy koncernu, avšak v celkovém součtu jej musí být možné hodnotit jako výhodný pro koncernový celek.

Na otázku možnosti způsobit řízené osobě v důsledku jednotného řízení újmu úzce navazuje problematika důsledků prosazení vlivu v rámci koncernu, které se věnovala druhá polovina této práce, neboť jsem si v úvodu vytýčila v rámci základního cíle práce rozebrat odpovědnost jednotlivých aktérů koncernového řízení.

V otázce důsledků prosazování vlivu řídicí osoby mám za to, že zákonodárce našel poměrně zdařile vhodnou hranici mezi atraktivitou české právní úpravy pro koncerny a zejména jejich řídicí osoby a ochranou řízené osoby, případně dalších zainteresovaných osob, zejména věřitelů.

V rámci páté kapitoly práce bylo rovněž rozebráno, za jakých okolností je možné přistoupit ke koncernovému vyrovnání újmy, která vznikla koncernové společnosti.

Zásadní roli dle mého názoru hraje samotné prokázání existence koncernu, jež je nezbytné pro možnost využití výhod a nástrojů, jež české právo koncernům přiznává jako jakémusi privilegovanému podnikatelskému seskupení. Samotná koncernová deklarace nepostačuje, koncern nekonstituuje, ani jej nedokazuje. Pro právní jistotu členů koncernu, že je jejich koncern nezpochybnitelný, považují za vhodné zdokumentovat existenci jednotného řízení. Dobrým prostředkem může být například schvalování koncernové strategie nejvyššími orgány jednotlivých členů koncernu. Bez tohoto základu pak může být krátkozraké počínat si při prosazování vlivu v rámci seskupení s automatickým předpokladem, že bude možné užít koncernovou právní úpravu v případě potřeby. Naopak je vhodné již předem své kroky v rámci řízení koncernu promýšlet a mít k dispozici podklady nepochybně prokazující existenci koncernu. I další kroky při prosazování vlivu v rámci koncernu je vhodné dokumentovat tak, aby nakonec řídicí osoba a potažmo i jiní členové koncernu a jejich volených orgánů nebyli v případě nutnosti v důkazní nouzi.

Publicita koncernu prostřednictvím koncernové deklarace vyžaduje dle mého názoru rovněž odlišnou zákonnou úpravu. V tomto případě je samozřejmě zákonodárcem zvolené řešení pro koncern velmi jednoduché, avšak jeho nepřezkoumatelnost a takřka nemožnost ukotvit jej v čase činí z koncernové deklarace na internetových stránkách korporace nástroj velmi nedokonalý a v důsledku schopný poškodit nejen věřitele koncernových společností, ale zejména řízené společnosti jako takové. Byť jsem v zásadě zastáncem koncernově vstřícné a flexibilní úpravy, domnívám se, že v tomto bodě je prostor pro zpřísnění a volbu nástroje, který umožní přinejmenším pevně zakotvit okamžik zveřejnění koncernové deklarace, od něhož se může dále odvíjet, jak bude postupováno v konkrétním případě, zejména zda došlo k újmě ještě před zveřejněním koncernové deklarace a nelze tedy užít koncernová privilegia či naopak byla újma způsobena až po zveřejnění deklarace a lze tak postupovat dle zvláštní koncernové právní úpravy směřující k vyrovnání újmy, a to samozřejmě za splnění dalších zákonných podmínek.

Jádro úpravy představuje možnost vyrovnání újmy v rámci koncernu, je-li újma způsobena řízené osobě řídicí osobou v zájmu koncernu, namísto obecné náhrady újmy způsobené ovlivněním. Samotné znění zakotvené v § 72 zákona o obchodních korporacích však není pojato dle mého názoru šťastně. Již samotná rubrika ustanovení není

zvolena přiléhavě, avšak za závažnější nedostatek považují nejasnost definice vyrovnání újmy uvedené ve druhém odstavci uvedeného ustanovení, která umožňuje i výklad velmi úzký, vedoucí potenciálně až k požadavku ekvivalence při vyrovnávání újmy, který by byl pro pružnost koncernu nepříznivý. Nicméně se domnívám, že je na místě volnější výklad uvedeného ustanovení, který možné nedostatky uvedeného ustanovení překleneje. Opačný závěr by atraktivitu české právní úpravy notně snížil.

Příklonem k volnějšímu výkladu způsobu vyrovnání újmy nedojde dle mého názoru k výraznějšímu poškození ani řízených osob, ani jejich věřitelů a dalších zainteresovaných osob. Benefitem volnějšího výkladu, který bude směřovat spíše k udržení rovnováhy v rámci koncernu, bude v převážné většině případů větší svoboda při řízení koncernů a s ní spjatá větší hospodářská prosperita. Mez úpadku pak zabrání nekontrolovatelnému využívání či zneužívání tohoto ustanovení. Domnívám se, že stanovení limitu v intencích evropských návrhů, kdy zásahy svými dopady stanovený limit přesahující by musely být posuzovány nezávislým odborníkem, jsou již nadbytečné a koncerny by byly zatíženy ve větší míře, než jaký by mělo dané opatření přinést.

Úpravu možného vyrovnání újmy v rámci koncernu, jakož i předpokladů pro její využití, hodnotím ve zbytku v zásadě kladně a považuji ji za adekvátní. Zastavím se pouze u vysokých nároků kladených na členy volených orgánů řízených osob, kteří se na řízení koncernu podílí v roli adresáta řídicích pokynů. Nároky na tyto členy jsou dle mého názoru velmi vysoké, neboť vedle běžných fiduciárních povinností aplikovaných ve zcela autonomních obchodních korporacích musí mít na paměti i nuance koncernové, které mohou být pro jedince v takto exponovaných rolích již velmi těžko uchopitelné, zvláště uvažíme-li, že vedle těchto úvah musí zpravidla činit i běžné každodenní úkoly spjaté s obchodním vedením korporace. Žádné zjednodušení však není na místě nabídnout, lze pouze konstatovat, že je zde více než jindy na místě v pozici člena orgánu řízené osoby rozumně posoudit své schopnosti a možnosti a v případě potřeby si zajistit adekvátní podporu poradního či jiného aparátu.

Za další nedostatek současné úpravy považují nedostatek aktivní žalobní legitimace řídicí osoby pro možnost nárokovat náhradu škody přímo po členu orgánu řízené osoby v případě, že řídicí osoba uplatnila pokyn, typicky nevýhodný pro konkrétní řízenou korporaci, který jinak splňuje všechny zákonné předpoklady pro svou závaznost, avšak příslušný orgán řízené osoby se jej přesto rozhodl neuposlechnout,

čímž vznikla újma koncernu, nikoliv však přímo dané řízené osobě. Řídící osoba sice může operativně zareagovat a například změnit složení předmětného orgánu, nicméně vymáhání náhrady škody po neuposlechnuvších členech orgánu řízené osoby bude po právní stránce neúměrně složité.

Celkově považuji českou právní úpravu fungování koncernu a zejména prosazování vlivu v koncernu za flexibilní a koncernově vstřícnou. Kladně hodnotím zejména příklon ke francouzské koncepci koncernového práva, která dle mého názoru umožňuje pro řídící osobu jednoduchým způsobem realizovat jednotné řízení vůči osobám řízeným.

Právní úprava však nikdy nesmí ustrnout v čase, tím méně v oblasti tak dynamicky se rozvíjející jako je oblast práva podnikatelských seskupení a zejména koncernů. V budoucnu bude třeba sledovat zejména vývoj na evropské úrovni a lze poznamenat, že i přes mé v zásadě kladné hodnocení současné české úpravy se domnívám, že důležitější než snaha o co nejdokonalejší národní úpravu, by měla být snaha vybudovat úpravu kvalitní a jednotnou v rámci Evropské unie. Domnívám se, že i kdyby na evropské úrovni nebyly zachovány kladně přijímané atributy české právní úpravy, vše by bylo bohatě vyrovnáno velkým zjednodušením pro fungování mezinárodních koncernů a zejména zvýšením konkurenceschopnosti všech evropských seskupení na globalizovaném trhu.

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

Zákon o obchodních korporacích

Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech ve znění pozdějších předpisů

Občanský zákoník

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník ve znění pozdějších předpisů

EU

Evropská unie

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

1. Seznam použité literatury

BÁLEK, Jiří, V postavení člena voleného orgánu. In *Právní rozhledy*, č. 3, roč. 28, 2020, s. 107 ISSN 1210-6410. Dostupné z Beck-online. C. H. Beck.

BEJČEK, Josef. Zvláštní zákonná odpovědnost za škodu v rámci nové úpravy koncernového práva v ČR. In *Bulletin advokacie*. 2002, č. 6-7, s. 45. ISSN 1210-6348. Dostupné z Beck-online. C. H. Beck.

BĚLOHLÁVEK, Alexander, HORÁČEK Tomáš a HORÁČEK Vít a kolektiv, *Komentář k zákonu o obchodních korporacích*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. 2733 s. ISBN 978-80-7380-451-0.

BORKOVEC, Aleš. Právní následky porušení fiduciárních povinností. In *Právní rozhledy*. 2020, č. 4, s. 121. ISSN 1210-6410. Dostupné z Beck-online. C. H. Beck

BRAUN, Arthur, MAURER, Robert. Problémy nového koncernového práva, In *Právní rozhledy*, 2002, č. 1. s. 24. ISSN 1210-6410. Dostupné z Beck-online. C. H. Beck

CONAC, Pierre-Henri. The Chapter on Groups of Companies of the European Model Company Act (EMCA). In *European Company and Financial Law Review*. 2016, roč. 13, č. 2, s. 301 - 321. ISSN 1613-2556.

CONAC, Pierre-Henri. Director's Duties in Groups of Companies – Legalizing the Interest of the Group at the European Level. In *European Company and Financial Law Review*. 2013, roč. 10, č. 2, s. 194 - 226. ISSN 1613-2556.

ČECH, P. Nad několika rekodifikačními nejasnostmi. In *Obchodněprávní revue*. 2012, č. 11–12, s. 324. ISSN 1803-6554. Dostupné z Beck-online. C. H. Beck.

ČERNÁ, Stanislava. *Koncernové právo v Německu, Evropské unii a České republice*. Vyd. 1. Praha: Beck, 1999, 140 s. ISBN: 80-7179-245-4.

ČERNÁ, Stanislava. *Faktický koncern, ovládací smlouva a smlouva o převodu zisku*. Vyd. 2, doplněné a přepracované. Praha: Linde, 2004, 244 s. ISBN: 80-7201-416-1.

ČERNÁ, Stanislava. K rozdílům mezi německou a francouzskou koncepcí skupin společností. *Právní rozhledy*. 2004. č. 8. ISSN 1210-6410. Dostupné z Beck-online. C. H. Beck.

ČERNÁ, Stanislava; ČECH, Petr. Ke způsobům prosazování rozhodujícího vlivu v ovládané akciové společnosti, jeho podmínkám a důsledkům. *Obchodněprávní revue*. 2009, roč. 1, č. 1. s. 10. ISSN 1803-6554. Dostupné z Beck-online. C. H. Beck.

ČERNÁ, Stanislava. Ještě k ručení vlivné a ovládající osoby za porušení povinnosti odvracet hrozící úpadek. *Obchodněprávní revue*, 2013, č. 6. s. 169. ISSN 1803-6554. Dostupné z Beck-online. C. H. Beck

ČERNÁ, Stanislava. Ovlivnění jako klíčový pojem českého koncernového práva. *Rekodifikace & Praxe*. 2014, č. 1. ISSN 1805-6822. Dostupné z ASPI. Wolters Kluwer.

ČERNÁ, Stanislava. O koncernu, koncernovém řízení a vyrovnání újmy. In *Obchodněprávní revue*, 2014, č. 2. s. 33. ISSN 1803-6554. Dostupné z Beck-online. C. H. Beck.

ČERNÁ, Stanislava. O variantách uspořádání podnikatelského seskupení. *Časopis pro právní vědu a praxi* [Online] 2015, č. 1 2015, č. 1.[cit. 22. 2. 2021]. s 14 - 18. ISSN 1805-2789. Dostupné z WWW:
<<https://journals.muni.cz/cpvp/article/view/5351>>

ČERNÁ, Stanislava, ŠTENGLOVÁ, Ivana, PELIKÁNOVÁ, Irena a kolektiv. *Právo obchodních korporací*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, 637 s. ISBN 978-80-7478-735-5.

ČERNÁ, Stanislava, Jaké standardy platí pro koncernové pokyny? A lze koncernového prospěchu dosáhnout porušením zákona či smlouvy? In *Obchodní právo*, 2018, roč. 9, č. 4, s. 127. ISSN 1210-8278.

ČERNÁ Stanislava, TOMÁŠEK, Petr, Group Instructions regarding Business Management: The Czech and European Perspectives. *The Lawyer Quarterly*, Vol. 10, No. 3, 2020. s 245. ISSN 1805-8396. Dostupné z ASPI. Wolters Kluwer.

ČERNÝ, Miroslav. *České koncernové právo podle evropského vzoru* [online]. Epravo.cz, 1. 7. 2001. [cit. 20. 4. 2021]. Dostupné z WWW
<<https://www.epravo.cz/top/clanky/ceske-koncernove-pravo-podle-evropskeho-vzoru-10183.html?mail>>

EICHLEROVÁ, Kateřina. Group Interest in the Czech Republic, In *Acta Universitatis Sapientiae, Legal Studies* [online]. 2016, č. 1, s 5. [cit. 24. 2. 2021]. Dostupné z WWW
<<http://acta.sapientia.ro/acta-legal/C5-1/legal51-01.pdf>>

EMMERICH, Volker a Mathias HABERSACK. *Aktien- und GmbH-Konzernrecht: [Kommentar]*. 6., überarb. Aufl. München: C.H. Beck, 2010. ISBN 978-3-406-59905-7.

EMMERICH, Volker; HABERSACK, Mathias. *Konzernrecht*. 10. vyd. München: C. H. Beck, 2013. 1033 s. ISBN 978-3-406-65310-0.

FLOREŠ, Martin. Výkon funkce člena orgánu dceřiné společnosti zaměstnancem mateřské společnosti. In *Obchodněprávní revue*, 2019, č. 7-8, s. 186. ISSN 1803-6554. Dostupné z Beck-online. C. H. Beck.

HAVEL, Bohumil. Postřehy k odvozené (reflexní) škodě na podílu v korporaci ve světle nového občanského zákoníku. *Obchodněprávní revue*. 2012, č. 7-8, s. 207. ISSN 1803-6554. Dostupné z Beck-online. C. H. Beck.

HAVEL Bohumil. Povinnost poslušnosti jako složka fiduciární obligace (Závaznost pokynů v koncernu?) s. 116 – 126, IN HURYCHOVÁ, Klára, BORSÍK, Daniel (eds.), *Corporate governance* Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer, 2015, 280 s. ISBN: 978-7478-654-9.

HAVEL, Bohumil. FORUM EUROPÆUM ON COMPANY GROUPS: Návrhy na usnadnění přeshraničního řízení koncernů v Evropě. *Obchodněprávní revue*. 2016, č. 2, s. 58-61. ISSN 1803-6554. Dostupné z Beck-online. C. H. Beck.

HAVEL, Bohumil. Chiméra neproniknutelnosti obchodního vedení ve společnosti s ručením omezeným (?). *Obchodněprávní revue*. 2019, č. 2, s. 151. ISSN 1803-6554. Dostupné z Beck-online. C. H. Beck.

HICKS, Andrew a S. H. GOO. *Cases and materials on company law*. 6th ed. Oxford: Oxford University Press, c2008. ISBN 978-0-19-928985-1.

HOUDEK, Zdeněk. Závazkové nástroje ochrany smluvního věřitele korporace začleněné do podnikatelského seskupení. In *Časopis pro právní vědu a praxi*. 2019, č. 4, s. 421. ISSN 1803-6554. Dostupné z Beck-online. C. H. Beck.

CHIAPPETTA, Francesco; TOMBARI, Umberto. Perspectives on Group Corporate Governance and European Company Law. In *European Company and Financial Law Review*. 2012, roč. 9, č. 3, s. 261-274. ISSN 1613-2556.

KOKORIN Ilya. Third-Party Releases in Insolvency of Multinational Enterprise Groups. In *European Company and Financial Law Review*. 2021, roč. 18, č. 1. s. 107-140. ISSN 1613-2556.

KRTOUŠOVÁ NOVOTNÁ, Lucie. *Odpovědnost členů statutárních orgánů právnických osob*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer. 2019. 184 s. ISBN: 978-80-7598-039-7.

MEVORACH, Irit. Transaction Avoidance in Bankruptcy of Corporate Groups. In *European Company and Financial Law Review*. 2011, roč. 8, č. 2, s. 244. ISSN 1613-2556.

PARIENTE, Maggy. The Evolution of the Concept of “Corporate Group” in France. In *European Company and Financial Law Review*. 2007, roč. 4, č. 3. s. 317 – 345. ISSN 1613-2556.

PELIKÁN, Robert. *Nová úprava koncernů v českém zákoně o obchodních korporacích*. Portál OBCZAN.cz [online]. 4. 9. 2013. [cit. 15. 3. 2021] Dostupné z WWW: <<https://www.obczan.cz/clanky/nova-uprava-koncernu-v-ceskem-zakone-o-obchodnich-korporacich>>

LASÁK, Jan, POKORNÁ, Jarmila, ČÁP, Zdeněk, DOLEŽIL Tomáš a kol., *Zákon o obchodních korporacích – komentář*. Wolters Kluwer, 2014. 2872 s. ISBN 978-80-7478-538-2

POKORNÁ, Jarmila a kol. *Obchodní společnosti a družstva*. Vyd. 1., Praha: C. H. Beck: 2014. 414 s. ISBN: 978-80-7400-475-9.

SJÅFJELL, Beate. Reforming EU Company Law to Secure the Future of European Business. In *European Company and Financial Law Review*. 2021, roč. 18, č. 2, s. 190 - 217. ISSN 1613-2556.

ŠTENGLOVÁ, Ivana. Pokyny týkající se obchodního vedení kapitálových obchodních společností. In *Sborník Karlovarské právnické dny 22/2014*. s 37. ISBN: 978-80-7502-029-1. Dostupné z Beck-online. C. H. Beck.

ŠTENGLOVÁ, Ivana, HAVEL, Bohumil, CILEČEK, František, KUHN, Petr, ŠUK, Petr: *Zákon o obchodních korporacích: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck. 2020. 1316 s. ISBN 978-80-7400-799-6. Dostupný z Beck-Online.

ŠVESTKA Jiří, DVOŘÁK Jan, FIALA Josef a kol. *Občanský zákoník: Komentář, Svazek I*. Wolters Kluwer. 2013-. ISBN 978-80-7478-370-8. Dostupný z ASPI.

UNCITRAL *Legislative Guide on Insolvency Law, Part Three: Treatment of enterprise groups in insolvency*. [Online] UNITED NATIONS, New York, 2012. 116 s. [cit. 1. 2. 2021]. ISBN 978-92-1-133803-4. Dostupné z WWW: <<https://uncitral.un.org/sites/uncitral.un.org/files/media-documents/uncitral/en/leg-guide-insol-part3-ebook-e.pdf>>

WINTER a col. *Report of the High Level Group of Company Law Experts on a Modern Regulatory Framework for Company Law in Europe* [online]. 2002. 161 s. [cit. 18. 11. 2020] Dostupný z WWW: <https://ecgi.global/sites/default/files/report_en.pdf>

2. Seznam použitých právních předpisů

Zákon Parlamentu ČR č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech, ze dne 25. 1.2012, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon Parlamentu ČR č. 33/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech, ve znění zákona č. 458/2016 Sb. a další související zákony, ze dne 21. 1. 2020

Zákon Parlamentu ČR č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ze dne 3. 2. 2012, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon Parlamentu ČR č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ze dne 21. 4. 2006, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon Federálního shromáždění č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ze dne 5. 11. 1991, ve znění pozdějších předpisů.

Velká Británie. Companies Act [online]. 2006 [cit. 28. 1. 2021] Dostupný z WWW: <<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2006/46/contents>>

3. Seznam použité judikatury

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 25. 8. 2004, sp. zn. 29 Odo 479/2003

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 27. 2. 2007, sp. zn. 29 Odo 1108/2005

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 30. 7. 2008, sp. zn. 1262/2006

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 6. 2009, sp. zn. 29 Cdo 3180/2008

Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 3. 2017, sp. zn. 29 Cdo 4095/2016

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 8. 2017, sp. zn. 29 Cdo 1866/2016

4. Seznam použitých ostatních zdrojů

European Model Company Act (EMCA). [online]. 2012. [cit. 23. 4. 2021]. Dostupný z WWW: <https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2929348>

Usnesení Evropského parlamentu ze dne 14. června 2012 o budoucnosti evropského práva obchodních společností (2012/2669(RSP) [online] [cit. 23. 4. 2021]. Dostupné z WWW: <https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-7-2012-0259_CS.html>

Důvodová zpráva k zákonu 33/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech, ve znění zákona č. 458/2016 Sb., a další související zákony. Dostupná z ASPI.

Důvodová zpráva k zákonu 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech. Dostupná z ASPI.

Návrh zákona - sněmovní tisk 207_0 rozeslaný poslancům dne 14. 6. 2018 a související sněmovní tisky 207_3, 207_4 a 207_5.

Příruční slovník jazyka českého, Díl IV., Část 1. Praha: Školní nakladatelství 1941 – 1943. [online]. 1336 s. [cit. 23. 11. 2020]. ISBN neznámé. Dostupný z Národní digitální knihovny WWW: <<https://ndk.cz/view/uuid:21ef4850-856f-11e2-aa2b-005056827e51?page=uuid:5833caf4-c35f-467f-babd-3a2df4007359&fulltext=p%C5%99%C3%ADru%C4%8Dn%C3%AD%20slovn%C3%ADk%20jazyka%20%C4%8Desk%C3%A9>>

Prosazení vlivu řídicí osoby v koncernu a jeho důsledky

Abstrakt

Cílem této rigorózní práce je přinést vhled do vnitřního fungování koncernových společností, zejména s ohledem na prosazování vlivu řídicí osoby v rámci koncernu, popsat jednotlivé nástroje prosazování vlivu řídicí osoby, posoudit jejich efektivitu a stanovit jejich limity, a to s důrazem na českou právní úpravu. Prosazení vlivu vůči řízené osobě s sebou v moderní společnosti neodmyslitelně nese i právní důsledky, jež se projevují zejména odpovědností řídicí osoby i členů volených orgánů jak řídicí, tak řízené osoby, a to zejména ve vztahu k potenciálně způsobené újmě řízené obchodní korporaci. Pozornost tak je věnována i odpovědnostním důsledkům spjatým s prosazováním vlivu řídicí osoby.

Na začátku práce je prezentován její cíl, následující část pak poskytuje stručný obecný vhled do problematiky koncernů jakožto typu podnikatelského seskupení.

Třetí kapitola se zabývá jednotným řízením, které představuje definiční znak koncernu a v jehož rámci dochází k prosazování vlivu řídicí osoby, a rozebírá znaky jednotného řízení.

Následující kapitola již podrobně analyzuje jednotlivé nástroje, kterými řídicí osoba disponuje a díky nimž může prosazovat svůj vliv v koncernu. Zvláštní pozornost je věnována pokynům řídicí osoby jakožto základnímu a efektivnímu nástroji jednotného řízení, popsány jsou záležitosti subjektů pokynu, jejich obsahu, formy a závaznosti pokynu, jakož i četné limity pro jejich uplatnění.

Pátá kapitola se zaměřuje na důsledky prosazování vlivu v rámci koncernu. Jsou zde popsány obecné odpovědnostní mechanismy uplatňované pro prosté ovlivnění, výhody koncernového uspořádání, role koncernové deklarace, odpovědnost jednotlivých aktérů i specifika možného vyrovnání újmy v rámci koncernu.

V poslední kapitole jsou obsaženy závěry výzkumu prováděného v této rigorózní práci.

Klíčová slova: koncern, pokyn, vyrovnání újmy

Enforcement of the dominant entity's influence in the concern and its consequences

Abstract

The purpose of this rigorous thesis is to give insight into the internal functioning of the corporate groups, especially in connection with enforcement of the influence of the dominant entity in the concern, to analyse the tools of enforcing the influence of the dominant entity, assess their efficiency and set their limits with emphasis on the Czech legislation. In modern society, the enforcement of the influence on the controlled entities has inevitably legal consequences, which are manifested by the liabilities of the controlling entity and members of elected bodies, especially in relation to potentially caused harm to the controlled entity. Therefore, the attention is paid also to the consequences associated with the enforcement of the influence of the controlling entity.

The aim of the thesis is presented at the beginning, the following part of the thesis provides a brief general insight into the issue of concerns being a type of groups of companies.

The third chapter looks at the single management, which is a defining feature of the concern and within which the influence of the dominant entity is enforced and describes features of the single management.

The next section analyses in detail the tools, that dominant entity has at its disposal and thanks to which it can enforce its influence in the corporate group. A special attention is paid to the instructions of the dominant entity because it is a basic and effective tool of single management. The matter of the originator and addressee of the instruction, its content, form and binding nature are described, as well as numerous limits for their application.

The fifth chapter focuses on the consequences of the influence enforcement within the corporate group. The general liability mechanisms applied for the simple influence, the advantages of the concern structure, the role of the group declaration, the liability of individual actors and the specifics of possible settlement of the damage within the concern are analysed there.

The conclusions of the research are drawn in the last chapter.

Key words: corporate group, instruction, settlement of damage