

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

PRÁVNICKÁ FAKULTA

Katedra obchodního práva



**ODMĚŇOVÁNÍ ČLENŮ STATUTÁRNÍCH ORGÁNŮ
AKCIOVÝCH SPOLEČNOSTÍ**

Diplomová práce

Karel Vlček

Vedoucí diplomové práce: prof. JUDr. Stanislava Černá, CSc.

Datum ukončení rukopisu práce: 09. 03. 2015

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracoval samostatně, všechny použité prameny a literatura byly řádně citovány a práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne.....

.....

Karel Vlček

Poděkování

Děkuji vedoucí své diplomové práce, prof. JUDr. Stanislavě Černé, CSc., za odborné vedení, cenné rady a připomínky při zpracování této práce a v neposlední řadě za její vstřícný přístup.

Dále děkuji prof. Dr. Dr. h. c. mult. Peteru Hommelhoffovi z Univerzity v Heidelbergu za zcela mimořádnou výuku práva obchodních společností.

V neposlední řadě děkuji i své rodině za podporu po celou dobu studia.

Obsah:

Úvod	1
1. Vymezení základních pojmů	3
1.1 Statutární orgán akciové společnosti.....	3
1.2 Odměna	3
1.2.1 Odměna člena představenstva.....	4
1.2.2 Dělení odměn.....	5
1.2.3 Pravidelná vs. mimořádná odměna.....	7
1.3 Smlouva o výkonu funkce.....	7
2. Teoretické základy odměňování v akciové společnosti	8
2.1 Problém zmocnění.....	8
2.2 Odměňování jako způsob řešení problému zmocnění	9
2.3 Právní regulace odměňování	10
3. Smlouva o výkonu funkce	12
3.1 Úloha smlouvy o výkonu funkce v procesu odměňování a její forma.....	12
3.2 Obsahové náležitosti ujednání o odměňování	13
3.2.1 Problematický výklad § 60 písm. a) ZOK	13
3.2.2 K dalším náležitostem ujednání	17
3.2.3 Odkaz na vnitřní předpis.....	19
3.3 K subsidiaritě ustanovení občanského zákoníku o příkazu.....	20
3.3.1 Právo příkazníka na odměnu.....	20
3.3.2 Náhrada účelně vynaložených nákladů.....	21
Dílčí shrnutí.....	22
4. Schvalování odměn a působnost valné hromady	23
4.1 Schvalování smlouvy o výkonu funkce	23
4.1.1 Předchozí vs. následný souhlas.....	24
4.1.2 Lhůta pro následné schválení.....	24
4.1.3 K „včasnému“ neschválení	25
4.1.4 Účinky schválení.....	28
4.1.5 K pozvánce na valnou hromadu.....	29
4.2 Úprava odměňování ve vnitřním předpise	31
4.3 Schvalování „jiného plnění“	33
4.3.1 Negativní vymezení jiných plnění	34
4.3.2 Konkurenční doložka.....	35
4.3.3 Mzda člena představenstva a osob jemu blízkých	36
4.4 Odepření plnění a povinnost poskytnuté plnění vydat.....	37

4.4.1	Odepření plnění v případě zřejmého přispění k nepříznivému hospodářskému výsledku	38
4.4.2	Povinnost vydat poskytnuté plnění v některých případech insolvence	41
4.5	Rozhodnutí valné hromady o výplatě tantiémy	41
4.5.1	Podmínky rozhodnutí o výplatě tantiémy	41
4.5.2	Judikatura.....	42
4.6	K některým odlišnostem ve společnostech s monistickým a tzv. německým modelem správy společnosti	44
	Dílčí shrnutí.....	45
5.	Fikce bezplatného výkonu funkce.....	47
5.1	Úvodní poznámky k výkladu ustanovení	47
5.2	Případy uplatnění fikce bezplatnosti	48
5.2.1	Smlouva o výkonu funkce není uzavřena nebo neobsahuje ujednání o odměňování.....	48
5.2.2	Obsahový nedostatek ujednání o odměňování ve smlouvě o výkonu funkce.....	49
5.2.3	Jiné nedostatky smlouvy o výkonu funkce, nedodržení písemné formy ..	50
5.3	Limity fikce bezplatnosti.....	51
5.3.1	Neplatnost smlouvy nebo ujednání o odměňování z důvodu na straně společnosti	52
5.3.2	Smlouva není uzavřena pro překážku na straně společnosti.....	53
5.3.3	Smlouva není schválena bez zbytečného odkladu	53
5.3.4	Odměna obvyklá	55
5.4	Rozsah fikce bezplatnosti.....	57
5.5	Hodnocení fikce bezplatného výkonu funkce	57
	Dílčí shrnutí.....	59
6.	K některým specifickým kótovaným společnostem	60
6.1	Informační povinnost	60
6.2	Působnost valné hromady (akcionářů)	61
	Závěr	64
	Seznam zkratk	66
	Seznam pramenů a použité literatury	67
	Resumé.....	75
	Abstract.....	76
	Název práce v anglickém jazyce	78
	Klíčová slova.....	78
	Key words	78

Úvod

Ve své diplomové práci se budu zabývat problematikou odměňování členů statutárních orgánů akciových společností. Téma shledávám velice aktuálním a to především vzhledem k nabytí účinnosti zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (dále jen „zákon o obchodních korporacích“) k 01. 01. 2014, který společně se zákonem č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen „občanský zákoník“) přináší do českého obchodního práva řadu změn. Zásadní koncepční změny se nevyhnuly ani oblasti odměňování členů statutárního orgánu akciové společnosti. Oproti zákonu č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník (dále jen „obchodní zákoník“) zavádí zákon o obchodních korporacích subsidiární bezplatnost výkonu funkce. Jedná se o institut, se kterým nemáme žádné zkušenosti. Nad to dikce zákona o obchodních korporacích nově požaduje, aby úprava odměňování byla obsažena ve smlouvě o výkonu funkce.

Vzhledem k omezenému rozsahu práce si nekladu za cíl podat vyčerpávající výklad o odměňování členů statutárního orgánu akciové společnosti. Zejména není cílem pojednat o optimálně nastavené odměně z pohledu *corporate governance*. Celá práce je naopak zaměřena především na analýzu právní úpravy odměňování v zákoně o obchodních korporacích se zaměřením na tři dílčí otázky - smlouvu o výkonu funkce, roli valné hromady v odměňování a fikci bezplatného výkonu funkce. Na okraj se zmíním i o vybraných specifických odměňování v akciové společnosti kótované na burze a o právních předpisech Evropské unie souvisejících s odměňováním. Naopak úplně stranou budou ponechány opční akciové programy a s nimi související problematika nabývání vlastních akcií, dále otázky práva finančního, práva sociálního zabezpečení a regulace odměňování ve finančních institucích.

Vzhledem k tradici dualistického systému správy akciové společnosti v České republice se budu primárně věnovat odměňování v tomto modelu správy akciové společnosti. I terminologie práce je proto přizpůsobena jeho orgánům. Proto budu nadále hovořit již toliko o členovi představenstva coby členovi statutárního orgánu.

Práce se skládá z úvodu, 5 hlavních kapitol, které jsou dále členěny do podkapitol, a závěru.

V první, úvodní, kapitole stručně vymezím pro účely této práce pojem statutárního

orgánu akciové společnosti a pojem smlouvy o výkonu funkce. Stěžejní část bude věnována vymezení pojmu odměny a jejímu členění.

Ve druhé kapitole se pokusím nastínit základní teoretická východiska odměňování v akciové společnosti jako tradičního nástroje *corporate governance*.

Třetí kapitola se bude věnovat účinné právní úpravě v zákoně o obchodních korporacích, a to smlouvě o výkonu funkce. Vzhledem k tématu práce bude zaměřena pozornost především na ty její aspekty, které se dotýkají odměňování člena představenstva. Nosnou částí této kapitoly bude rozbor problematické dikce ustanovení § 60 ZOK.

Ve čtvrté, nejrozsáhlejší, kapitole, budu analyzovat působnost valné hromady při stanovování a schvalování odměn členů představenstva. Pozornost bude věnována nejprve schvalování smlouvy o výkonu funkce. Poté se zaměřím na proces schvalování odměn mimo smlouvu o výkonu funkce, včetně otázky, které odměny je možné takto schvalovat. Ve zvláštních podkapitolách rozeberu dále problematiku neposkytnutí odměny při nepříznivých hospodářských výsledcích a možnost vyplacení podílu na zisku členovi představenstva. Kapitulu uzavřu upozorněním na některé odlišnosti odměňování v akciových společnostech, ve kterých bylo přeneseno právo volby členů představenstva na dozorčí radu, a v akciových společnostech s monistickou strukturou.

Pátá kapitola bude věnována institutu fikce¹ bezplatného výkonu funkce. Pokusím se zejména analyzovat, ve kterých případech se fikce bezplatného výkonu funkce uplatní.

Cílem poslední, šesté, kapitoly je pouze stručně nastínit vybrané odlišnosti odměňování v kótovaných akciových společnostech včetně evropské regulace.

Pro větší přehlednost práce bude třetí, čtvrtá a pátá kapitola zakončena dílčím shrnutím.

Ačkoliv bude mít práce z velké části popisný charakter, pokusím se závěry jiných autorů přejímat kriticky a u některých otázek předložit i alternativní řešení výkladových problémů.

¹ Část odborné literatury neoznačuje ustanovení § 59 odst. 3 ZOK jako fikci bezplatného výkonu funkce, ale jako „*nevyvratitelnou domněnku*“ bezplatného výkonu funkce. Srov. např. POKORNÁ, J. in POKORNÁ, J., HOLEJŠOVSKÝ, J., LASÁK, J., PEKÁREK, M. a kol. *Obchodní společnosti a družstva*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, 448 s. ISBN 978-80-7400-475-9. S. 98.

1. Vymezení základních pojmů

1.1 Statutární orgán akciové společnosti

Statutární orgán je u nás tradičně pojímán jako ten orgán, který má generální jednatelské oprávnění, čímž se rozumí, že může jednat ve všech věcech právního subjektu.² Ani nový občanský zákoník se od této koncepce neodchýlil.³ Právní úprava akciové společnosti nevychází z podobné angažovanosti jejích společníků (akcionářů), jak je tomu u osobních společností.⁴ Statutárním orgánem akciové společnosti může být akcionář, ale nutně nemusí. Statutární orgán akciové společnosti vymezuje zákon a liší se v závislosti na zvoleném systému vnitřní struktury společnosti. V dualistickém modelu je jím představenstvo⁵ a v modelu monistickém správní ředitel⁶. Jak bylo vymezeno v úvodu práce, vzhledem k tradici dualistického modelu v České republice budu nadále hovořit toliko o představenstvu. Uvedené závěry bude ovšem možné aplikovat i na statutárního ředitele. Na případné odlišnosti bude upozorněno v kapitole 4.6.

1.2 Odměna

Odměna a odměňování jsou termíny klíčové pro celou práci, proto považuji za důležité vymezit jejich význam hned v úvodu. Právníkový slovník spojuje termín odměny primárně se vztahem pracovněprávním a považuje za odměnu zejména plnění mimořádného charakteru.⁷ Obecnější definici uvádí Blackův právníkový slovník, který jí definuje, volně přeloženo, jako plat a jiné benefity obdržené za vykonané služby.⁸ Zákon o obchodních korporacích vedle pojmu odměna užívá i pojmu „odměňování“⁹, který je

² PELIKÁNOVÁ, I., ČERNÁ, S. a kol. *Obchodní právo. Společnosti obchodního práva a družstva*. 2. díl, Praha: ASPI, a.s., 2006, 548 s. ISBN 80-7375-149-8. S. 59.

³ Srov. § 164 odst. 1 OZ. „Člen statutárního orgánu může zastupovat právnickou osobu ve všech záležitostech.“ Srov. ale také § 163 OZ upravující vnitřní působnost statutárního orgánu.

⁴ ČERNÁ, S. *Obchodní právo. Akciová společnost*. 3. díl., Praha: ASPI, a.s., 2006, 360 s. ISBN 80-7357-164-1. S. 233. Německá právní teorie rozlišuje v této souvislosti mezi „Selbstorganshaft“ typickým pro osobní společnosti a „Fremdorganshaft“ typickým pro kapitálové obchodní společnosti.

⁵ Srov. § 435 odst. 1 ZOK.

⁶ Srov. § 463 odst. 1 ZOK.

⁷ HŮRKA, P. in HENDRYCH, D. a kol. *Právníkový slovník*. 3. podstatně rozšířené vydání. Praha: C. H. Beck, 2009, 1481 s. ISBN 978-80-7400-059-1. S. 572. „Odměny náležejí zaměstnanci dle rozhodnutí zaměstnavatele nebo sjednaných, stanovených podmínek, zejména za splnění mimořádných pracovních úkolů nebo za mimořádné pracovní zásluhy nebo za dlouhodobé dosahování kvalitních výsledků práce.“

⁸ GARNER, B. a kol. *Black's Law Dictionary*. 8. vydání, 2. přetisk. St. Paul: West Group, 2007, 1810 s. ISBN 0-314-15199-0. S. 301.

⁹ Srov. § 59 odst. 3 nebo § 60 ZOK.

pojmem širším. Zahrnuje nejen odměnu jako takovou, ale i proces jejího stanovení a poskytování.

1.2.1 Odměna člena představenstva

Od obecného pojmu odměny je nutné odlišovat odměnu člena představenstva akciové společnosti (dále také jen „člen představenstva“) ve smyslu zákona o obchodních korporacích, u něhož se bude jednat zpravidla o plnění na pracovněprávním vztahu nezávislé.¹⁰ Právo člena představenstva na odměnu bývá tradičně považováno za nejdůležitější právo, které vůči společnosti má.¹¹

S velice úzkým pojetím odměny se lze setkat například u I. Rady, který ji chápe toliko jako plnění peněžité, odlišné od plnění naturálních a dokonce odlišné i od tantiémy.¹² R. Kvačková spojuje odměnu s jakýmkoliv protiplněním, které je členovi představenstva poskytnuto za činnosti s výkonem funkce spojené.¹³ Podobně definuje odměnu i H. Evers, který za odměnu považuje veškerá (hmotná) plnění, která jsou členovi orgánu poskytována jako protihodnota za jeho práci pro společnost.¹⁴

Některá plnění je však nutné z pojmu odměny vyloučit. Pod charakter odměny nelze zařadit takové plnění, jehož účelem je pouze zajištění řádného výkonu funkce jako například poskytnutí telefonu pouze pro pracovní účely.¹⁵ Odměnou bude pouze plnění, které představuje osobní prospěch člena představenstva. Možnost užívat služební automobil i pro osobní účely považují za odměnu, byť primárním účelem služebního vozidla je zajistit řádný výkon funkce.

Pod pojem odměny řadím i podíl člena představenstva na zisku (tzv. tantiému) a odstupné poskytnuté v souvislosti s předčasným ukončením funkce, někdy označované

¹⁰ Srov. kap. 4.3.3.

¹¹ RADA, I. *Jednatelé s.r.o., představenstvo a.s.* 2. doplněné a aktualizované vydání. Praha: Linde, 2004, 199 s. ISBN 80-861-3155-6. S. 163.

¹² Tamtéž.

¹³ KVAČKOVÁ, R. Vybrané otázky české právní úpravy odměňování členů orgánů akciových společností s přihlédnutím k evropskému kontextu. In: HURÝCHOVÁ, K., BORSÍK, D. a kol. *Corporate governance*. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2015, 280 s. ISBN 978-80-7478-654-9. S. 209.

¹⁴ EVERS, H. Vorstands – und Aufsichtsratsvergütung. In: HOMMELHOFF, P., HOPT, K., v WEDER, A. *Handbuch Corporate Governance*. 2. vydání. Stuttgart: Dr. Otto Schmidt KG Köln, 2009, 966 s. ISBN 978-3-7910-2596-4. S. 353.

¹⁵ LASÁK, J. in LASÁK, J., POKORNÁ, J., ČÁP, Z., DOLEŽIL, T. a kol. *Zákon o obchodních korporacích. Komentář*. I. díl. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2014, 1608 s. ISBN 978-80-7478-537-5. S. 537.

jako „zlatý padák“¹⁶. Za odměnu naopak nepovažuji plnění z konkurenční doložky¹⁷ (blíže srov. kapitulu 4.3.2).

Dovozuji, že odměnou není náhrada nákladů účelně vynaložených s výkonem funkce člena představenstva, neboť účelem tohoto plnění je pouze nahradit to, co člen představenstva vynaložil, nikoliv poskytnout plnění v jeho osobní prospěch.

Na základě výše uvedeného lze obecně definovat odměnu člena představenstva jako plnění jakékoliv povahy poskytované v souvislosti s výkonem funkce člena představenstva, které je protihodnotou za výkon funkce člena představenstva a představuje byť toliko částečně plnění v jeho osobní prospěch.

Pojem odměny je ale nutné odlišovat od pojmu „plnění“, který je obecným označením závazkového práva pro jakoukoliv majetkovou hodnotu, kterou získá věřitel od dlužníka,¹⁸ a který tak představuje pojem širší než je odměna. Pod pojem plnění spadá například i náhrada účelně vynaložených nákladů a jakékoliv plnění pouze zajišťující výkon funkce, byť se nebude jednat o odměnu.

1.2.2 Dělení odměn

Jak jsem uvedl výše, bude každá odměna současně plněním, je tedy možné při dělení odměn částečně vyjít i z dělení plnění. O. Řeháček ještě za účinnosti obchodního zákoníku dělil plnění členům představenstva na plnění nároková a nenároková.¹⁹ Za nároková plnění považoval ta, na která plyne právo přímo z právního předpisu (jmenovitě: odměna za výkon funkce a náklady vynaložené v souvislosti s výkonem funkce), za nenároková plnění označoval taková plnění, na která nevyplývá právo

¹⁶ Srov. I. ŠTENGLOVÁ in ŠTENGLOVÁ, I., PLÍVA, S., TOMSA, M. a kol. *Obchodní zákoník. Komentář*. 13. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, 1469 s. ISBN 978-80-7400-354-7. S. 264.

¹⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky (dále jen „Nejvyšší soud“) ze dne 28. 04. 2010, sp. zn. 29 Cdo 2049/2009. Kriticky však DĚDIČ, J., LASÁK, J. O ochraně obchodní společnosti: věcná, časová a osobní souvislost s výkonem funkce. *Obchodněprávní revue*. Praha: C. H. Beck, 2010, č. 11, s. 316-322. ISSN 1803-6554.

¹⁸ KNAPP, V., KNAPPOVÁ, M. in ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J. a kol. *Občanské právo hmotné*. Díl třetí: závazkové právo. 5. jubilejní vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2009, 552 s. ISBN: 978-80-7357-473-4. S. 20.

¹⁹ ŘEHÁČEK, O. *Představenstvo akciové společnosti a postavení jeho členů*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, 199 s. ISBN 978-80-7400-346-2. S. 111.

z právního předpisu, ale z předpisu vnitřního, smlouvy o výkonu funkce nebo z usnesení valné hromady (např. tzv. odstupné).²⁰

Jak jsem uvedl již v úvodu práce, zákon o obchodních korporacích se odklání od koncepce obchodního zákoníku, dle kterého měl člen představenstva přímo ze zákona nárok na odměnu obvyklou.²¹ Bezplatný výkon funkce byl výjimkou z uvedeného pravidla a bylo nutné ho (platně) sjednat.²² Nová právní úprava vychází zásadně z bezplatného výkonu funkce. Dle třídění O. Řeháčka by za účinné právní úpravy mezi nárokové odměny bylo možné zařadit již toliko poskytnutí odměny obvyklé v případech stanovených v § 59 odst. 4 ZOK a náhradu účelně vynaložených nákladů²³, tu však považují toliko za kompenzaci, nikoliv za odměnu.²⁴

Domnívám se, že nárokové plnění (nárokovou odměnu) je možné chápat širěji, než jen takové, na které vyplývá právo z právního předpisu. Chápeme-li nárok jako možnost uplatnit své subjektivní právo²⁵ (např. před soudem), lze za nárokové plnění považovat i takové plnění, které bude jako odměna platně a určitě ujednáno ve smlouvě o výkonu funkce.²⁶ Je nutné upozornit, že takový nárok vznikne pouze tehdy, pokud budou splněny podmínky tam stanovené a současně bude odměňování ve smlouvě o výkonu funkce sjednáno v souladu se zákonem o obchodních korporacích. Plněním nenárokovým bude plnění ve smlouvě o výkonu funkce sice předvídané, avšak ponechané volnému uvážení valné hromady. Obdobně tomu bude v případě, kdy bude odměna stanovena ve vnitřním předpise, který může valná hromada jednostranně změnit.

Jiné dělení uvádí T. Dvořák, který dělí odměny v závislosti na tom, z jakého právního důvodu je odměna přiznána.²⁷ Je tak možné rozlišit odměnu plynoucí ze smlouvy o výkonu funkce, odměnu plynoucí z vnitřního předpisu společnosti

²⁰ Tamtéž, s. 116.

²¹ Srov. § 66 odst. 2 ObchZ ve spojení s § 571 ObchZ.

²² Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. 01. 2007, sp. zn. 29 Odo 994/2005, uveřejněný pod č. 20/2008 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek; usnesení Nejvyššího soudu ze dne 01. 07. 2011, sp. zn. 29 Cdo 1647/2010.

²³ Srov. § 59 odst. 1 ZOK ve spojení s § 2436 OZ. K rozsahu uplatnění § 2436 OZ na smlouvu o výkonu funkce člena představenstva srov. kapitulu 3.3.2.

²⁴ Srov. vymezení odměny v předchozí kapitole.

²⁵ KNAPP, V. *Teorie práva*. Praha: C. H. Beck, 1995, 247 s. ISBN 80-7129-028-1. S. 197.

²⁶ Shodně LASÁK in LASÁK, J., POKORNÁ, J., ČÁP, Z., DOLEŽIL, T. a kol. 2014 op. cit., s. 537.

²⁷ DVOŘÁK, T. *Společnost s ručením omezeným*. Praha: Wolters Kluwer, 2014, 696 s. ISBN 978-80-7478-633-4. S. 434.

schváleného valnou hromadou, odměnu plynoucí ze zákona a konečně odměnu plynoucí z usnesení valné hromady.

1.2.3 Pravidelná vs. mimořádná odměna

Za pravidelnou odměnu považuji takovou odměnu, která je součástí politiky odměňování²⁸ v dané společnosti. Je poskytována pravidelně nebo na opakující se bázi. V této souvislosti je irelevantní, zda příslušná složka odměny je poskytována každý měsíc, čtvrtletí či rok, či zda je její výše stanovena proměnlivě podle dosažených výsledků, či zda její poskytnutí je podmíněno a při nesplnění stanovených kritérií nebude poskytnuta vůbec. Pravidla pro poskytnutí takové odměny jsou vždy alespoň v obecné rovině předem stanovena.

Oproti tomu mimořádná odměna je poskytována zpravidla *ad hoc*. Podnětem pro její vyplacení je mimořádná událost jako např. dosažení nečekaně dobrých hospodářských výsledků společnosti nebo mimořádná úspěšnost důležitého projektu, na kterém se člen představenstva podílel. Motivem k poskytnutí této odměny může být i cokoli jiného, co není součástí politiky odměňování ve společnosti.

1.3 Smlouva o výkonu funkce

Smlouva o výkonu funkce je zvláštním druhem smlouvy²⁹, který vymezuje práva a povinnosti mezi obchodní korporací a členem jejího orgánu.³⁰ Ačkoliv zákonodárce upravil ve smyslu § 60 ZOK některé obsahové náležitosti smlouvy o výkonu funkce, nelze ji považovat za samostatný smluvní typ, její další podstatné náležitosti totiž stále zůstávají neupraveny.³¹ Ujednání o odměňování ve smlouvě o výkonu funkce patří mezi hlavní předpoklady poskytnutí odměny a bude mu věnována celá třetí kapitola této práce.

²⁸ Pod pojmem politika odměňování rozumím soubor vnitřních pravidel stanovujících odměňování v konkrétní společnosti. Srov. doporučení Komise (ES) č. 2004/913 ze dne 14. prosince 2004 o podpoře vhodného systému odměňování členů správních orgánů společností kótovaných na burze. In: EUR-lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 20. 02. 2012]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/>

²⁹ Budu-li dále na některých místech práce hovořit toliko o „smlouvě“, je tím vždy myšlena smlouva o výkonu funkce.

³⁰ DVORÁK 2014 op. cit., s. 97.

³¹ ŘEHÁČEK 2010 op. cit., s. 114.

2. Teoretické základy odměňování v akciové společnosti

2.1 Problém zmocnění

Odměňování v akciové společnosti se řadí mezi základní nástroje *corporate governance*.³² Příčina, proč je odměňování u akciových společností věnována taková pozornost, spočívá v tom, že zejména u velkých kótovaných akciových společností s rozptýlenou strukturou je řízení společnosti svěřeno osobě od akcionářů odlišné. Nauka v této souvislosti hovoří o oddělení vlastnictví společnosti od jejího řízení (*separation of ownership and control*).³³ K tomu dochází jednak proto, že žádný akcionář nedisponuje potřebnou většinou hlasů, aby mohl rozhodovat o osudu společnosti, a jednak i nutností svěřit řízení společnosti manažerům, kteří jsou profesionály a disponují tak potřebnými znalostmi pro řízení společnosti. Jev toto oddělení doprovázející se označuje jako problém zmocnění (*agency problem*).³⁴

Mezi nejvýznamnější představitele ekonomické nauky pojednávající o problému zmocnění patří J. Jensen a W. Meckling, kteří publikovali své myšlenky v článku „*Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure*“.³⁵ Problém zmocnění vzniká, když si jeden subjekt – principál (*principal*) najme jiný subjekt - agenta (*agent*), na nějž deleguje určité pravomoci, aby pro něho mohl vykonávat určité úkoly. Ekonomická teorie pak vychází z toho, že jak principál, tak i agent se každý budou chovat racionálně a chtít maximalizovat svůj osobní užitek. Proto lze důvodně předpokládat, že i jejich zájmy nebudou shodné. Zatímco principál si přeje, aby se mu co nejvíce zhodnocovala investice do společnosti, agent bude naopak chtít si udržet jistý příjem a bude zpravidla averzní vůči riziku. Cílem principála je proto dosáhnout takového stavu, kdy se zájmy agenta budou co nejvíce krýt s jeho vlastními zájmy. To však s sebou nese pro principála tzv. transakční náklady (*agency costs*) spočívající především v nákladech

³² CAHN, A., DONLAD, D. *Comparative Company Law*. Cambridge: Cambridge University Press, 2010, 927 s. ISBN 978-0-521-14379-0. S. 416.

³³ BERLE, A., MEANS, G. *The Modern Corporation and Private Property*. 10. vydání. New Jersey: Transaction Publishers, 2009, 426 s. ISBN 978-0-88738-887-3. Poprvé publikováno v roce 1932.

³⁴ Termín „*Agency problem*“ bývá překládán i jako teorie zastoupení. Srov. RŮŽKOVÁ, P. a kol. *Corporate Governance v České republice*. Praha: Kamil Mařík – Professional Publishing, 2008, 252 s. ISBN 978-80-86956-87-0. S. 20.

³⁵ JENSEN, M., MECKLING, W. *Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure* [online]. [cit. 19. 02. 2015]. Dostupné z: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=94043. Poprvé publikováno v roce 1976 v *Journal of Financial Economic*.

na motivování agenta, aby se choval v jeho zájmu, a výdajích na soustavné monitorování činnosti agenta.

Tento problém nevzniká ve společnostech s jediným akcionářem nebo s několika málo akcionáři (zejména u tzv. rodinných akciových společností), ale ani ne tam, kde se vyskytuje jeden dominantní akcionář. Nebude-li se v těchto společnostech akcionář přímo podílet na jejím řízení, bude se alespoň pravděpodobně věnovat soustavnému monitorování řízení společnosti.³⁶

2.2 Odměňování jako způsob řešení problému zmocnění

Na odměňování je tradičně nahlíženo jako na způsob, kterým lze problém zmocnění vyřešit, nebo alespoň omezit.³⁷ M. Jensen a K. Murphy uvádí ve svém článku z roku 1990, že základem správného odměňování ve společnosti je poskytnutí správných podnětů manažerům.³⁸ Za nejdůležitější nástroje správného odměňování přitom považují majetkovou zainteresovanost manažera na společnosti v podobě vlastnictví nikoliv bezvýznamné části akcií společnosti a stanovení peněžní odměny tak, aby se její výše odvíjela od výkonu manažera.³⁹

Na počátku 21. století začíná být tato teze zpochybňována. Část ekonomů upozorňuje na skutečnost, že soustředěním se na správné nastavení schématu odměňování za účelem odstranění problému zmocnění (*optimal contracting approach*) se z odměňování stala součást tohoto problému (*managerial power approach*).⁴⁰ Přitom poukazují zejména na skutečnost, že manažeři disponují prostředky, kterými mohou efektivně ovlivňovat výši svých příjmů.⁴¹ Držení akcií nebo opcí na akcie společnosti s sebou kromě podnětu ke zvyšování zisku přináší i nebezpečí, že se manažeři ve snaze

³⁶ BORKOVEC, A. *Akciová společnost a rozptýlené vlastnictví*. Praha: Leges, 2013, 232 s. ISBN 978-80-7502-019-2. S. 131.

³⁷ Vedle toho existují i jiné nástroje. „Právní regulace vychází z požadavku postupovat při zařizování záležitostí společnosti s péčí řádného hospodáře.“ POKORNÁ in POKORNÁ, J., HOLEJŠOVSKÝ, J., LASÁK, J., PEKÁREK, M. a kol. 2014, op. cit., s. 92.

³⁸ JENSEN, M., MURPHY, K. CEO Incentives – It’s Not How Much You Pay, But How. Harvard Business Review [online], May-June 1990, č. 3, s. 138-153. [cit. 20. 02. 2015]. Dostupné z: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=146148

³⁹ Tamtéž.

⁴⁰ BEBCHUK, L., FRIED, J. Executive Compensation as an Agency Problem. Journal of Economic Perspectives [online]. Ročník 17, č. 3, Summer 2003, s. 71-91. [cit. 20. 02. 2015]. Dostupné z: http://www.law.harvard.edu/programs/corp_gov/papers/2003.Bebchuk-Fried.Executive.Compensation.pdf

⁴¹ Tamtéž, s. 75.

dosáhnout co nejvyšší zisk dopustí podvodu nebo budou podstupovat nepřiměřená rizika (*moral hazard*).⁴² Je nutné podotknout i skutečnost, že cena akcií není závislá pouze na výkonnosti společnosti a tedy na efektivitě jejího spravování, ale i na aktuální situaci na kapitálových trzích a vývoji globální ekonomiky.⁴³ Krom toho by bylo iluzorní domnívat se, že akciový trh plně reflektuje stav společnosti. Cena akcií může odrážet pouze takové informace, které jsou veřejnosti známé. Tento mechanismus může management snadno zneužít např. tím, že bude zkreslovat hospodářské výsledky.⁴⁴

Dle současných mezinárodních doporučení by odměna člena představenstva měla být úzce navázána na jeho výkon, přičemž tento výkon by měl být poměřován v dlouhodobém horizontu.⁴⁵ Vázání odměňování na výkon v příliš krátkodobém horizontu označila OECD dokonce jako jednu z příčin finanční krize.

Domnívám se, že odměňování zůstává jedním z nejdůležitějších nástrojů *corporate governance*, jehož význam ale nelze přeceňovat. Žádná odměna není způsobilá plně odstranit problém zmocnění.⁴⁶

2.3 Právní regulace odměňování

Z výše nastíněného problému zmocnění vyplývá i potřeba právní regulace. Jelikož člen představenstva bude v převážné většině případů představovat osobu od akcionářů odlišnou, je obecným cílem právní úpravy zabezpečit, aby si člen představenstva nemohl vyplatit jakoukoliv odměnu, aniž by nárok na její vyplacení vyplýval ze zákona, ze stanov společnosti, nebo tak rozhodli akcionáři.⁴⁷

Z tohoto principu vycházel i tvůrce zákona o obchodních korporacích B. Havel, který k právní regulaci odměňování obsažené v tomto zákoně uvedl, že „...vychází se totiž z předpokladu, že odměna je plnění, které vždy jde na úkor společníků (vlivem na velikost rozdělitelného zisku), a tedy by to měli být oni [akcionáři], coby nositelé reziduálního

⁴² CAHN, A., DONLAD, D. 2010 op. cit., s. 416.

⁴³ Tamtéž, s. 417.

⁴⁴ Srov. například světové kauzy Enron a WorldCom.

⁴⁵ OECD. Corporate Governance and the Financial Crisis – Key findings and main messages. [online]. OECD Publishing, 2009. [cit. 28. 02. 2015]. Dostupné z: <http://www.oecd.org/corporate/ca/corporategovernanceprinciples/43056196.pdf>

⁴⁶ RICHTER, T. O logice a limitech korporačního práva: teoretické základy. *Právní rozhledy*. Praha: C. H. Beck, 2008, č. 23, S. 845-855. ISSN 1210-6410.

⁴⁷ MAYSON, S., FRENCH, D., RYAN, CH. *Company law*. 28. vydání. New York: Oxford University Press, 2011, 775 s. ISBN 978-0-19-960900-0. S. 461.

nároku, kdo o odměně rozhodnou...⁴⁸ Tímto argumentem obhájí B. Havel i zavedení subsidiární bezplatnosti výkonu funkce do české právní úpravy. Obdobně se k účelu právní regulace odměňování staví i Nejvyšší soud, který ve svém rozsudku ze dne 27. 04. 2004, sp. zn. 29 Odo 414/2003 uvedl, že účelem § 187 písm. g) ObchZ (ve znění před 01. 01. 2001) „...bylo zajistit kontrolu valné hromady, a tedy i akcionářů, nad odměňováním členů orgánů, a zabránit tomu, aby si zejména členové představenstva (...) nestanovili sami odměny bez ohledu na majetkové poměry společnosti a na kvalitu výkonu funkce odměňovanými členy orgánů.“⁴⁹

Lze tedy zobecnit, že cílem právní úpravy odměňování v akciové společnosti je poskytnout právní rámec, který zajistí, že členovi představenstva bude vyplacena pouze taková odměna, která vyplývá ze zákona nebo z vůle akcionářů.

Je nutné doplnit, že odměňování není upraveno toliko prostřednictvím právních předpisů, ale i prostřednictvím tzv. *soft law*, především tzv. kodexů.⁵⁰ Tyto kodexy působí cestou doporučení a jsou v zásadě nezávazné.⁵¹ Zákonodárce však v některých případech stanoví povinnost uvádět, kterými kodexy se společnost řídí a která pravidla z nich vyplývající nedodrжуje, včetně uvedení důvodu, proč tato konkrétní pravidla nejsou dodržována (tzv. *comply or explain*).⁵² Obsah kodexů je mnohdy širší než zákonná regulace, např. citovaný Kodex správy a řízení společností založený na principech OECD doporučuje mimo jiné vytvořit výbor pro odměňování.⁵³

⁴⁸ HAVEL, B. Společnost s ručením omezeným na úsvitu rekonstrukce. Obchodněprávní revue. Praha: C. H. Beck, 2011, č. 12, s. 351-355. ISSN 1803-6554.

⁴⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 04. 2004, sp. zn. 29 Odo 414/2003. V rozsudku posuzoval nárok člena představenstva na tzv. odstupné ujednané ve smlouvě o výkonu funkce, kterou neschválila ve znění obchodního zákoníku účinném do 31. 12. 2000.

⁵⁰ Srov. např. Kodex správy a řízení společností založený na principech OECD vytvořený z roku 2004 vytvořený Komisí pro cenné papíry [online]. [cit. 20. 02. 2015]. Dostupné z: <http://www.mfcr.cz/cs/archiv/agenda-byvaleho-fnm/sprava-majetku/kodex-spravy-a-rizeni-spolecnosti-corpor/kodex-spravy-a-rizeni-spolecnosti-zaloze-14620>

⁵¹ K povaze kodexů srov. blíže ČERNÁ 2006 op. cit., s. 268 – 275.

⁵² Srov. § 118 odst. 4 písm. j) ZPKT.

⁵³ Srov. bod 2.3 Kodexu správy a řízení společností založený na principech OECD op. cit.

3. Smlouva o výkonu funkce

3.1 Úloha smlouvy o výkonu funkce v procesu odměňování a její forma

Smlouva o výkonu funkce představuje v pojetí zákona o obchodních korporacích základní právní důvod pro vznik nároku na odměnu. Není-li otázka odměňování ve smlouvě o výkonu funkce upravena v souladu s požadavky zákona o obchodních korporacích, uplatní se v zásadě⁵⁴ fikce bezplatného výkonu funkce.⁵⁵ Smlouvu o výkonu funkce člena představenstva schvaluje obligatorně valná hromada.⁵⁶

Ještě před účinností zákona o obchodních korporacích se v odborné literatuře objevil názor, že uzavření písemné smlouvy o výkonu funkce u volených členů orgánů akciové společnosti bude povinným úkonem.⁵⁷ To nelze přijmout. Člen představenstva může svou funkci vykonávat i bez uzavřené smlouvy o výkonu funkce.⁵⁸ To, zda bude smlouva o výkonu funkce uzavřena nebo ne, je ponecháno na vůli stran.

Důvodová zpráva k zákonu o obchodních korporacích uvádí, že smlouva o výkonu funkce „... vzniká vždy *ex lege* jmenováním – vzniká jako smlouva příkazní, ledaže se strany dohodnou jinak...“.⁵⁹ Toto tvrzení je velmi zjednodušující, a proto i nepřesné. Okamžikem jmenování vzniká sice mezi akciovou společností a členem představenstva smluvní vztah, který je zásadně bezplatný a řídí se podpůrně ustanoveními občanského zákoníku o příkazu,⁶⁰ tento smluvní vztah je však odlišný od smlouvy o výkonu funkce. To vyplývá mimo jiné i z dikce § 59 odst. 1 ZOK. Smlouva o výkonu funkce tak představuje nástroj, kterým lze tento smluvní vztah, který vznikl jmenováním, modifikovat.⁶¹ U akciové společnosti nebude představovat smlouvu o výkonu funkce ve

⁵⁴ Srov. § 59 odst. 4 ZOK.

⁵⁵ ŘEHÁČEK, O., VRBA, M. Nová úprava obchodních korporací a některé její souvislosti s insolvenčním právem. *Právní rozhledy*. Praha: C. H. Beck, 2012, č. 10, s. 360-369. ISSN 1210-6410.

⁵⁶ Blíže srov. kapitolu 4.1.

⁵⁷ RIEDLOVÁ, M., MICKOVÁ M. Vybrané změny právní úpravy týkající se statutárních orgánů kapitálových společností od 1. 1. 2014. In: *Rekodifikační novinky 06/2012* [online]. Praha: Havel, Holásek & Partners s.r.o. [cit. 19. 02. 2015]. Dostupné z: http://www.havelholasek.cz/images/stories/publikace/rekodifikacni_novinky_cz_2012_06.pdf Z jejich článku není bohužel zjevné, z čeho konkrétně tuto povinnost dovozují.

⁵⁸ Srov. LASÁK in LASÁK, J., POKORNÁ, J., ČÁP, Z., DOLEŽIL, T. a kol. 2014 op. cit., s. 504.

⁵⁹ Srov. Důvodová zpráva k § 44 až 71 ZOK [online]. [cit. 19. 02. 2015]. Dostupné z: <http://obcanskyzakonik.justice.cz/fileadmin/Duvodova-zprava-k-ZOK.pdf>

⁶⁰ LASÁK in LASÁK, J., POKORNÁ, J., ČÁP, Z., DOLEŽIL, T. a kol. 2014 op. cit., s. 495.

⁶¹ HURYCHOVÁ, K. Aktuální otázky odměňování exekutivy v akciových společnostech. *Obchodní právo*. Praha: JUDr. Mgr. Michal Pospíšil, Ph.D., 2014, č. 12, s. 502–514. ISSN 1210-8278.

smyslu ustanovení § 59 odst. 2 ZOK již kvůli nedostatku písemné formy, kterou musí smlouva výkonu funkce člena představenstva akciové společnosti, jako společnosti kapitálové, mít.⁶² Otázce, co nastane při nezachování písemné formy, se budu věnovat v kapitole 5.2.3, dovoluji si na ni zde proto odkázat.

3.2 Obsahové náležitosti ujednání o odměňování

3.2.1 Problematický výklad § 60 písm. a) ZOK

Ustanovení § 60 ZOK stanoví výčet náležitostí, které by smlouva o výkonu funkce v kapitálových společnostech, tedy i v akciové společnosti, měla obsahovat. Dikce tohoto ustanovení vyvolává v kontextu souvisejících ustanovení řadu výkladových problémů. Za nejproblematictější považuji ustanovení § 60 písm. a) ZOK, dle kterého smlouva o výkonu funkce obsahuje také „*vymezení všech složek odměn, které náleží nebo mohou náležet členovi orgánu*“.

Z hlediska jazykového výkladu indikuje použití spojení „*všech složek odměny*“ závěr, že by smlouva o výkonu funkce měla obsahovat taxativní výčet⁶³ všech odměn, které členovi statutárního orgánu náleží, nebo mohou náležet. Toto je však nutné vykládat i v souvislosti s dikcí ustanovení § 61 odst. 1 ZOK a fikcí bezplatnosti výkonu funkce dle ustanovení § 59 odst. 3 ZOK. Nebude-li smlouva o výkonu funkce některou složku odměny obsahovat, lze usuzovat, že odměna nebyla ve smlouvě o výkonu funkce stanovena v souladu se zákonem, a uplatní se tak fikce bezplatnosti výkonu funkce dle § 59 odst. 3 ZOK. Oproti tomu ustanovení § 61 odst. 1 ZOK jasně předpokládá existenci dalších plnění ve prospěch člena představenstva, než která jsou stanovena ve smlouvě o výkonu funkce. Lze proto souhlasit s R. Kvačkovou, podle které pouze jazykový výklad v tomto případě nestačí, protože se ustanovení § 60 a 59 odst. 3 ZOK nedají ve vztahu k § 61 ZOK nijak logicky vyložit.⁶⁴

⁶² Srov. § 59 odst. 2 ZOK.

⁶³ KVAČKOVÁ, R. Několik otazníků nové právní úpravy odměňování volených členů orgánů akciových společností. *Bulletin advokacie*. Praha: Česká advokátní komora, 2014, č. 10, s. 26-29. ISSN 1210-6348.

⁶⁴ Tamtéž.

Vydeme-li při výkladu ze systematického řazení ustanovení § 60 a § 61 odst. 1 ZOK, lze usuzovat, že později jmenované by mělo být logicky navázáno⁶⁵ na ustanovení předcházející a obsahově ho doplňovat. Z toho dovozují, že ustanovení § 61 odst. 1 ZOK není určeno k pokrytí těch odměn, které mají být primárně obsahem smlouvy o výkonu funkce. Trvat však na doslovném výkladu, zejména ustanovení § 60 písm. a), by nutně vedlo k obsahovému vyprázdnění ustanovení § 61 odst. 1 ZOK.

Důvodová zpráva k zákonu o obchodních korporacích je v tomto ohledu nejasná.⁶⁶ Na jednu stranu z ní vyplývá, že cílem zákonodárce bylo především podřídit jiná plnění než ta vyplývající ze smlouvy o výkonu funkce, vnitřního předpisu či zákona, schválení stejným orgánem, který schvaluje smlouvu o výkonu funkce, u akciové společnosti tedy valnou hromadou. Současně však má právní úprava působit motivačně, aby si strany „sjednaly“ odměny přesně a předem.

Obecný účel úpravy odměňování lze spatřovat především v zajištění kontroly valné hromady nad odměňováním společně s jeho transparentností.⁶⁷ Jinými slovy je účelem úpravy v zákoně o obchodních korporacích vyloučit případy, ve kterých by si členové představenstva navzájem odhlasovali poskytnutí odměny bez souhlasu valné hromady.⁶⁸ Stejný účel zajišťovalo i ustanovení § 66 odst. 3 ObchZ⁶⁹, které bylo předobrazem § 61 odst. 1 ZOK.⁷⁰

Z tohoto hlediska se jeví jako irelevantní, zda valná hromada vysloví souhlas s takovým plněním tak, že schválí smlouvu o výkonu funkce, přijme vnitřní předpis nebo pouhé usnesení.

K tomuto výkladu se přiklání například R. Kvačková, která tvrdí, že smysl a účel úpravy by měl být upřednostněn výkladu jazykovému, a úpravu odměňování mimo

⁶⁵ Odlišně ŠTENGLOVÁ, I. in ŠTENGLOVÁ, I., HAVEL, B., CILEČEK, F., KUHN, P., ŠUK, P. *Zákon o obchodních korporacích. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, 1008 s. ISBN 978-80-7400-480-3. S. 154.

⁶⁶ Srov. Důvodová zpráva k § 44 až 71 ZOK [online]. [cit. 19. 02. 2015]. Dostupné z: <http://obcanskyzakonik.justice.cz/fileadmin/Duvodova-zprava-k-ZOK.pdf>

⁶⁷ Shodně KVAČKOVÁ 2014 op. cit., s. 28; HURYCHOVÁ 2014 op. cit., s. 505.

⁶⁸ ČÁP, Z., JAHELKA, P., JOSKOVÁ, L., HEJDA, J., VANĚČKOVÁ, V. *Zákon o obchodních korporacích. Výklad jednotlivých ustanovení včetně návaznosti na české a evropské právní předpisy*. Praha: Linde Praha, a. s., 2013, 784 s. ISBN 978-80-7201-917-5. S. 73.

⁶⁹ Srov. ŠTENGLOVÁ in ŠTENGLOVÁ, I., PLÍVA, S., TOMSA, M. a kol. 2010 op. cit., s. 264.

⁷⁰ LASÁK in LASÁK, J., POKORNÁ, J., ČÁP, Z., DOLEŽIL, T. a kol. 2014 op. cit., s. 536.

smlouvu o výkonu funkce připouští.⁷¹ Otázkou, co konkrétně může být poskytnuto mimo smlouvu o výkonu funkce, se autorka ve svém článku již bohužel ale nezabývá.⁷² J. Lasák dochází k velmi restriktivnímu výkladu, když uvádí, že jedinou obligatorní náležitostí smlouvy o výkonu funkce je určení výše odměny nebo jejího výpočtu a podoby ve smyslu písm. b) diskutovaného § 60 ZOK.⁷³ Tvrdí sice, že pokud nebude smlouva o výkonu funkce nějakou ze složek odměny § 60 obsahovat, nebude ji možné členovi představenstva poskytnout, na druhou stranu připouští, aby tato plnění byla poskytnuta v režimu § 61 ZOK.⁷⁴ Není zcela zřejmé, co ho k takovému závěru vede. Ad absurdum tímto výkladem tvrdí, že smlouva o výkonu funkce musí vždy určovat výši odměny nebo způsob jejího výpočtu, aniž by musela vymezovat byť jedinou složku odměny.

Jsem přesvědčen, že účelem § 60 písm. a) ZOK je snaha transparentnost a kontrolu odměňování ještě více posílit, neboli slovy K. Hurychové „*dosáhnout maximální transparentnosti odměňování vůči akcionářům*“⁷⁵. Bude-li valné hromadě předložena smlouva o výkonu funkce obsahující veškeré odměny, bude jí tím současně předložen i kompletní přehled, jaké odměny členovi představenstva náleží. Valná hromada tak bude vždy rozhodovat na základě „úplných“ informací.⁷⁶ To nemusí být v režimu ustanovení § 61 odst. 1 ZOK nebo při přijímání různých vnitřních předpisů vždy splněno.

Jsem názoru, že stejně tak jako nemůže dojít k obsahovému vyprázdnění ustanovení § 61 ZOK, nelze připustit ani obsahové vyprázdnění § 60 písm. a) ZOK. Při výkladu ustanovení § 60 by měl být kladen důraz na smluvní charakter vztahu mezi členem představenstva a společností. Odměňování by mělo být primárně ujednáno ve smlouvě o

⁷¹ KVAČKOVÁ 2014 op. cit., s. 28.

⁷² Obdobně připouští přiznání odměny mimo smlouvu o výkonu funkce i K. Hurychová. HURYCHOVÁ 2014 op. cit., s. 505.

⁷³ LASÁK in LASÁK, J., POKORNÁ, J., ČÁP, Z., DOLEŽIL, T. a kol. 2014 op. cit., s. 524.

⁷⁴ Tamtéž.

⁷⁵ HURYCHOVÁ 2014 op. cit., s. 505.

⁷⁶ Srov. bod 6 úvodních ustanovení Doporučení Komise (ES) č. 2004/913 ze dne 14. prosince 2004 o podpoře vhodného systému odměňování členů správních orgánů společností kótovaných na burze. In: EUR-lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 21. 02. 2015]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/>. „*Měla by být rovněž zajištěna odpovídající transparentnost v oblasti politiky smluv se členy správních orgánů.*“; Srov. také bod 9 úvodních ustanovení Doporučení Komise (ES) č. 2009/385 ze dne 30. dubna 2009, kterým se doplňují doporučení 2004/913/ES a 2005/162/ES, pokud jde o systém odměňování členů správních orgánů společností kótovaných na burze. In: EUR-lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 21. 02. 2015]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/>. „*Prohlášení o odměňování by mělo být jasné a srozumitelné, aby usnadňovalo akcionářům zhodnocení přístupu společnosti k odměňování a posílilo odpovědnost společnosti vůči akcionářům. Kromě toho je třeba dále zpřístupnit informace týkající se struktury odměňování.*“

výkonu funkce, která oproti úpravě ve vnitřním předpise nebo usnesení valné hromady neodráží toliko vůli jedné strany. To lze ostatně vyčíst i z důvodové zprávy: „... *dává tak stranám výběr, aby si odměny sjednaly přesně a předem ...*“.⁷⁷

Na druhou stranu jsem přesvědčen, že existují i určité složky odměny, které ve smlouvě o výkonu funkce vymezeny být nemusí, a to takové, které představují odměnu mimořádnou.⁷⁸ Vycházím zde z jazykového výkladu spojení „*náleží nebo mohou náležet*“. Smlouva o výkonu funkce tak musí vymezovat ty složky odměny, jejichž poskytnutí není ničím podmíněné (ty členovi představenstva „*náleží*“) – nepodmíněné složky odměny – a ty složky odměny, jejichž poskytnutí je podmíněné například dosažením určitých hospodářských výsledků společnosti (ty členovi představenstva „*mohou náležet*“), avšak při dosažení stanovených kritérií vzniká členovi představenstva na tyto odměny nárok – podmíněné složky odměny. Oproti tomu k poskytnutí odměny mimořádné se společnost nebude chtít předem zavazovat a vůle ji poskytnout může vyplynout až z mimořádných výsledků dosažených členem představenstva. Mimořádnou odměnou může být i jednorázová odměna poskytnutá při nástupu nového člena představenstva do funkce, ani v tomto případě nevidím jako praktické ujednávat za tímto účelem ve smlouvě o výkonu funkce samostatné ustanovení, když se takové ustanovení již vícekrát neuplatní.

Hranice mezi ustanovením § 60 a 61 odst. 1 ZOK se tak dle mého názoru nachází v rozlišování mezi odměnami pravidelnými a mimořádnými. Pouze odměny pravidelné je nutné do smlouvy o výkonu funkce zahrnout. Bude-li pravidelná odměna stanovena ve vnitřním předpise, bude nutné na ni ve smlouvě o výkonu funkce alespoň odkázat.⁷⁹ Připustili bychom stav, kdy některé ze složek odměny nebudou stanoveny ve smlouvě o výkonu funkce a smlouva na ně nebude ani odkazovat, ale budou se nacházet v nejrůznějších usneseních byt' valné hromady, může dojít k situaci, kdy valná hromada⁸⁰ začne ztrácet přehled, jaké odměny byly konkrétnímu členu představenstva přiznány. V takovém případě by úroveň kontroly a transparentnosti celého odměňování mohla být snížena.

⁷⁷ Srov. Důvodová zpráva k § 44 až 71 ZOK [online]. [cit. 27. 02. 2015]. Dostupné z: <http://obcanskyzakonik.justice.cz/fileadmin/Duvodova-zprava-k-ZOK.pdf>

⁷⁸ Srov. kapitolu 1.2.3.

⁷⁹ K odkazu srov. blíže kapitolu 3.3.3.

⁸⁰ Pod pojmem valné hromady je nutné si představovat jednotlivé akcionáře.

Konečně uvedenému závěru přisvědčuje i zákonodárcovo pojetí sousloví „*složka odměny*“, které je vymezeno značně široce.⁸¹ Pod toto ustanovení jsou výslovně podřazena věcná plnění a příspěvky do systému penzijního připojištění.⁸² Domnívám se, že to dokládá vůli zákonodárce, aby smlouva o výkonu funkce vymezovala veškeré odměny člena představenstva.⁸³

Ačkoliv se tedy přikláním k restriktivnímu výkladu ustanovení § 60 ZOK, docházím k závěru, že rozsah takové restrikce je omezený. Toliko u mimořádných odměn lze připustit, aby byly kompletně vymezeny mimo smlouvy o výkonu funkce. Odměny pravidelné lze mimo smlouvu o výkonu funkce vymezit pouze tehdy, pokud na ně bude smlouva o výkonu funkce odkazovat (srov. dále).

3.2.2 K dalším náležitostem ujednání

Úvahy nad tím, které složky odměny musí a které nemusí být vymezeny ve smlouvě o výkonu funkce, nejsou jediným otázníkem ustanovení § 60 ZOK. Podobné interpretační problémy jsou spojeny i s ostatními ustanoveními tohoto paragrafu.

Určení výše odměny

Lze souhlasit s J. Lasákem,⁸⁴ že vymezení výše odměny či způsobu jejího určení je obligatorním obsahem smlouvy o výkonu funkce. Je nicméně otázkou, u kterých složek odměny musí vymezení jejich výše, respektive určení způsobu jejich výpočtu (dále jen „výše odměny“) obsahovat přímo smlouva o výkonu funkce. Mám za to, že určení výše odměny přímo ve smlouvě o výkonu funkce bude z povahy vyloučeno u odměn mimořádných. U odměn pravidelných je ale nutné trvat na tom, že smlouva o výkonu funkce musí vedle jejich vymezení určovat i jejich výši. Domnívám se, že výše odměny

⁸¹ ŠTENGLOVÁ in ŠTENGLOVÁ, I., HAVEL, B., CILEČEK, F., KUHN, P., ŠUK, P. 2013 op. cit., s. 153.

⁸² LASÁK in LASÁK, J., POKORNÁ, J., ČÁP, Z., DOLEŽIL, T. a kol. 2014 op. cit., s. 525. J. Lasák pod toto ustanovení dále podřazuje například i pojištění úrazové nebo poskytnutí služebního automobilu pro soukromé účely.; ŠTENGLOVÁ in ŠTENGLOVÁ, I., HAVEL, B., CILEČEK, F., KUHN, P., ŠUK, P. 2013 op. cit., s. 153. I. Štenglová však upozorňuje, že pod toto ustanovení však nelze vztáhnout „...*pojištění proti rizikům, které by jinak musela obchodní korporace hradit členům orgánů sama (např. pojištění na služební cesty apod.)*.“ To ostatně představuje pouze kompenzaci újmy, kterou člen představenstva utrpěl, nikoliv jeho osobní prospěch.

⁸³ Opačně však sám autor zákona HAVEL 2011 op. cit.

⁸⁴ LASÁK in LASÁK, J., POKORNÁ, J., ČÁP, Z., DOLEŽIL, T. a kol. 2014 op. cit., s. 524.

musí být ve smlouvě o výkonu funkce vymezena takovým způsobem, že bude možné na základě tohoto vymezení ve smlouvě dospět ke konkrétní výši odměny.⁸⁵

Pravidla výplaty tantiémy, zvláštních odměn a zvýhodněného nabývání akcií

Ujednání o odměně by dle textu zákona mělo zahrnovat i pravidla pro výplatu zvláštních odměn a podílu na zisku i bonusy spočívající v cenných papírech (dále jen „zvláštní odměny“). Zde je nutné rozlišit dvě situace. Je-li cílem akciové společnosti více motivovat členy představenstva k dosahování lepších výsledků tím, že jim v případě dosažení konkrétních ukazatelů přizná nebo může přiznat zvláštní odměny, mělo by takové ujednání být obsaženo ve smlouvě o výkonu funkce. Důvodem je nejen skutečnost, že v takovém případě se uvedená odměna stane pro člena představenstva ve většině případů nárokovou (s výhradou tantiémy)⁸⁶, čímž se zvýší její motivační působení, ale především pravidelný charakter této odměny. Jinou situací bude případ, kdy společnost bude chtít tímto způsobem odměnit člena představenstva za mimořádné hospodářské výsledky nebo za dobře zvládnutý projekt, včetně situací, kdy bude odměna přislíbena předem za zvládnutí konkrétního projektu. V těchto případech má plnění charakter odměny mimořádné a není součástí politiky odměňování v dané akciové společnosti. Jako takové nemusí být vymezeno ve smlouvě o výkonu funkce, ta ho nicméně může předvídat.

Za výplatu zvláštních odměn ve smyslu § 60 písm. c) ZOK lze dle mého názoru považovat i odstupné. I u něho bude povinnost uvádět tuto odměnu ve smlouvě o výkonu funkce ve výše uvedeném duchu. Rozhodne-li se společnost poskytnout odstupné již při uzavírání smlouvy nebo v průběhu výkonu funkce jako součást politiky odměňování ve společnosti, je nutné trvat na jeho začlenění do smlouvy o výkonu funkce. Nic však nevylučuje, aby odstupné bylo poskytnuto při skončení funkce v režimu § 61 odst. 1 ZOK jako mimořádná odměna.

⁸⁵ Tou nelze rozumět pouze konkrétní peněžitá částka, ale například i určení výše naturálního plnění či určení rozsahu, v jakém může člen představenstva například užívat služební telefon k osobním účelům.

⁸⁶ K poskytování tantiémy srov. kapitulu 4.5.

3.2.3 Odkaz na vnitřní předpis

Ačkoliv ustanovení § 60 písm. a) ZOK vymezení některé složky formou odkazu na vnitřní předpis výslovně nepřipouští, domnívám se, že takový výklad je přípustný.⁸⁷ Je však nutné věnovat pozornost tomu, aby byl naplněn výše definovaný účel ustanovení § 60 písm. a) ZOK. Odkaz tak musí naplňovat určité limity zajišťující, že transparentnost a kontrola odměňování bude zachována. Především musí být zachována přehlednost⁸⁸ vymezených odměn. Odkaz ve smlouvě by tak měl minimálně obsahovat obecné vymezení, o jakou složku odměny se jedná, přičemž konkrétní úpravu je možné ponechat na vnitřním předpise či jiném usnesení valné hromady.⁸⁹

Dovozuji, že formou odkazu je možné odkázat v zásadě na kteroukoliv náležitost smlouvy o výkonu funkce, tak jak je stanovena ustanovením § 60 ZOK, byť v případě ustanovení § 60 písm. b) ZOK to bude možné toliko v omezené míře. Předpis, na který je odkazováno, musí být schválen valnou hromadou. Odkázat na vnitřní předpis, který není schválen valnou hromadou ani v režimu § 61 odst. 1 ZOK je přípustný, pouze pokud by takový vnitřní předpis vymezoval pouhé skutečnosti, které neovlivňují existenci nebo výši poskytované odměny.⁹⁰

Ačkoliv tedy valná hromada může veškeré odměňování upravit uceleně v jednom vnitřním předpise, jsem názoru, že smlouva o výkonu funkce musí obsahovat ke každé složce odměny odkaz zvláštní (mj. vymežující výši odměny), byť všechny budou odkazovat na jeden a ten samý vnitřní předpis.⁹¹ V opačném případě by došlo k obsahovému vyprázdnění ustanovení § 60 ZOK, jak jsem již zmínil v předchozích částech práce. Bude-li ve vnitřním předpise vymezena složka odměny, se kterou smlouva

⁸⁷ Shodně HURYCHOVÁ 2014 op. cit., s. 504.

⁸⁸ Srov. kapitolu 3.2.1.

⁸⁹ Srov. § 61 odst. 1 ZOK. Jako názorný příklad lze uvést možnost užívat služební vozidlo i pro soukromé účely. Ustanovení § 60 písm. a) ZOK bude učiněno zadost, když smlouva o výkonu funkce bude obsahovat formulaci typu: „Člen představenstva je oprávněn užívat služební vozidlo i k osobním účelům v souladu s aktuálním zněním vnitřního předpisu společnosti vydaného valnou hromadou.“ V případě takovéto formulace nebude nutné při přijetí nového vnitřního předpisu nutně uzavírat novou smlouvu o výkonu funkce nebo tu stávající jakkoliv měnit.

⁹⁰ Takové údaje, které neovlivňují výši poskytnuté odměny jako například výplatní den nebo pravidla evidence soukromých jízd se služebním automobilem apod.

⁹¹ Nelze tedy připustit jednu jedinou formulaci typu „Odměna člena statutárního orgánu bude určena na základě vnitřních předpisů valné hromady.“

o výkonu funkce nepočítá, bude v návaznosti nutné vhodným způsobem doplnit smlouvu o výkonu funkce.⁹²

3.3 K subsidiaritě ustanovení občanského zákoníku o příkazu

Není cílem této práce, a vzhledem k jejímu omezenému rozsahu ani dost dobře možné, podrobně pojednat o aplikaci jednotlivých ustanovení občanského zákoníku o příkazu. Vzhledem k tématu této práce se však nelze vyhnout dvěma klíčovými ustanovením. Jedná se o ustanovení § 2438 odst. 1 OZ o právu příkazníka na odměnu a ustanovení § 2436 OZ o právu příkazníka na náhradu účelně vynaložených nákladů. Zejména posouzení aplikovatelnosti prvně jmenovaného ustanovení považuji za klíčové.

3.3.1 Právo příkazníka na odměnu

V odborné literatuře⁹³ se objevuje hned několik zmínek o možnosti aplikovat ustanovení § 2438 odst. 1 OZ⁹⁴ i na vztah mezi obchodní korporací a členem jejího orgánu. Bohužel ani jeden z citovaných autorů tento svůj závěr argumentačně nikterak nepodkládá, a tak se jedná spíše o pouhé konstatování vyvolané reminiscencemi obchodního zákoníku.

Úvahy o aplikaci ustanovení příkazní smlouvy o odměně je nutné odmítnout. Na rozdíl od obchodního zákoníku, aplikace jehož obdobného ustanovení mandátní smlouvy⁹⁵ byla dokonce potvrzena judikaturou,⁹⁶ obsahuje zákon o obchodních korporacích zvláštní úpravu odměňování, která stanovuje i postup pro případ, ve kterém smlouva o výkonu funkce ujednání o odměňování neobsahuje, nebo je takové ujednání neplatné.⁹⁷ Je nutné zdůraznit, že povaha těchto ustanovení aplikaci § 2438 odst. 1 OZ vylučuje. Případy, kdy bude členu představenstva náležet *ex lege* odměna obvyklá, jsou taxativně vymezeny v ustanovení § 59 odst. 4 ZOK. Pokud bychom přiznali odměnu

⁹² Nic nebrání tomu, aby valná hromada současně s přijetím vnitřního předpisu vyslovila předchozí souhlas se změnou všech smluv o výkonu funkce ve smyslu doplnění nově schválené odměny.

⁹³ Srov. ŠTENGLOVÁ in ŠTENGLOVÁ, I., HAVEL, B., CILEČEK, F., KUHN, P., ŠUK, P. 2013 op. cit., s. 152; DVOŘÁK 2014 op. cit., s. 436.

⁹⁴ „Příkazce poskytne příkazníkovi odměnu, byla-li ujednána nebo je-li obvyklá, zejména vzhledem k příkazcovu podnikání.“

⁹⁵ Srov. § 571 odst. 1 ObchZ.

⁹⁶ Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. 01. 2007, sp. zn. 29 Odo 994/2005, uveřejněný pod č. 20/2008 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek. I když uvedený rozsudek pojednává o odměně jednatele, závěry tohoto rozhodnutí jsou analogicky aplikovatelné i pro člena představenstva.

⁹⁷ Shodně LASÁK in LASÁK, J., POKORNÁ, J., ČÁP, Z., DOLEŽIL, T. a kol. 2014 op. cit., s. 495.

obvyklou i v jiných případech, jednalo by se o obcházení právní úpravy zákona o obchodních korporacích, když právě ten je z povahy věci vůči občanskému zákoníku *lex specialis*.

3.3.2 Náhrada účelně vynaložených nákladů

Nárok člena představenstva na náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s výkonem funkce *a priori* vyloučit nelze. R. Kvačková dovozuje, že takové náklady zásadně nejsou součástí pojmu odměny, a jejich náhrada tak nebude podléhat režimu zákona o obchodních korporacích.⁹⁸ Podobně i O. Řeháček ještě ve vztahu k úpravě v obchodním zákoníku uvádí, že pokud z povahy nákladů nevyplývá, že jsou součástí již sjednané odměny, má člen orgánu na jejich úhradu zákonný nárok.⁹⁹ Využití ustanovení § 2436 OZ nevyklučuje ani J. Lasák,¹⁰⁰ který k obecné aplikaci ustanovení občanského zákoníku o příkazu uvádí, že „... se uplatní až tehdy, pokud příslušnou otázku (...) nebude možné posoudit podle smlouvy o výkonu funkce, byla-li uzavřena, nebo podle zákona o obchodních korporacích.“¹⁰¹ Jelikož zákon o obchodních korporacích náhradu účelně vynaložených nákladů neupravuje, bude záležet posouzení takového nároku vždy na formulaci konkrétní smlouvy o výkonu funkce. Pokud z ní nevyplyne, že náhrada těchto výdajů je již zahrnutá v některé složce odměny, člen představenstva bude mít na jejich náhradu nárok.¹⁰² Mám za to, že náhradu účelně vynaložených nákladů bude nutné poskytnout i v případě, kdy se jinak uplatní fikce bezplatného výkonu funkce, nebo bude sjednán bezplatný výkon funkce. Jak jsem již rozebral v kapitole 1.2.1, vycházím z toho, že náhrada účelně vynaložených nákladů nepředstavuje osobní prospěch člena představenstva a tím pádem ani nespadá pod režim odměňování dle zákona o obchodních korporacích.¹⁰³

⁹⁸ KVAČKOVÁ 2014 op. cit., s. 26.

⁹⁹ ŘEHÁČEK, O. Odměňování členů představenstva akciové společnosti. *Bulletin advokacie*. Praha: Česká advokátní komora, 2007, č. 5, s. 28-31. ISSN 1210-6348.

¹⁰⁰ Shodně LASÁK in LASÁK, J., POKORNÁ, J., ČÁP, Z., DOLEŽIL, T. a kol. 2014 op. cit., s. 495.

¹⁰¹ Tamtéž, s. 493.

¹⁰² Lze dohodnout i paušalizaci účelně vynaložených nákladů. DĚDIČ, J., LASÁK, J. *Právo kapitálových obchodních společností. Přehled judikatury s komentářem*. 1. díl. Praha: Linde Praha a.s., 2010, 990 s. ISBN 978-80-7201-781-2. S. 815.

¹⁰³ Srov. DVOŘÁK 2014 op. cit., s. 433. T. Dvořák rozlišuje právo člena voleného orgánu na odměnu za výkon funkce a právo na náhradu účelně vynaložených nákladů v souvislosti s výkonem funkce.

Dílčí shrnutí

I přes problematický jazykový výklad § 60 ZOK zejména v souvislosti s dikcí § 61 odst. 1 ZOK nelze připustit takový výklad, který by ustanovení § 60 ZOK úplně vyprázdnil. Smlouva o výkonu funkce není toliko jedním z právních titulů zakládajících právo člena představenstva na odměnu. Účelem smlouvy o výkonu funkce je poskytnout valné hromadě ucelený přehled o odměňování ve společnosti a tím ještě více posílit transparentnost a kontrolu odměňování. Proto musí smlouva o výkonu funkce vymezovat všechny složky odměny pravidelné. V omezené míře lze připustit vymezení takové složky odměny mimo smlouvu odkazem na vnitřní předpis.

Ustanovení občanského zákoníku o nároku příkazníka na odměnu nelze vzhledem k speciální úpravě v zákoně o obchodních korporacích ve vztahu mezi společností a členem představenstva subsidiárně použít. Použití ustanovení o náhradě účelně vynaložených nákladů je naopak přípustné pokaždé, pokud není aplikace tohoto ustanovení smluvním ujednáním vyloučena.

4. Schvalování odměn a působnost valné hromady

Cílem této kapitoly je analyzovat zapojení valné hromady jako nejvyššího orgánu akciové společnosti do procesu odměňování. Pozornost bude věnována nejprve schvalování smlouvy o výkonu funkce, úpravě odměňování ve vnitřním předpise a schvalování jiných plnění. V druhé části se budu zabývat možností neposkytnout plnění pro nepříznivý hospodářský výsledek a rozhodnutím o vyplacení tantiémy. Na závěr kapitoly upozorním na několik odlišností v odměňování u společností s monistickou strukturou a u společností, které přenesly právo volby členů představenstva na dozorčí radu (tzv. německý model správy akciové společnosti¹⁰⁴).

4.1 Schvalování smlouvy o výkonu funkce

Základním rysem české právní úpravy je schvalování odměňování určeným orgánem společnosti.¹⁰⁵ Dle § 59 odst. 2 ZOK je schvalování smlouvy o výkonu funkce v působnosti nejvyššího orgánu společnosti, kterým je v dualistickém modelu správy akciové společnosti valná hromada. Je nutné zdůraznit, že schválení smlouvy o výkonu funkce je odlišné od jejího sjednání, resp. uzavření, to bude zpravidla v působnosti samotného představenstva, popřípadě představenstvem zmocněné dozorčí rady.¹⁰⁶ Vzhledem k tomu, že nedílnou součástí smluv o výkonu funkce by měla být i ujednání o odměňování člena představenstva,¹⁰⁷ rozhoduje tak valná hromada při schvalování smlouvy o výkonu funkce nutně i o odměnách člena představenstva.

Z textace ustanovení § 59 odst. 2 ZOK vyplývá, že schválení valnou hromadou bude podléhat i jakákoliv pozdější změna smlouvy o výkonu funkce.

¹⁰⁴ ČERNÁ 2006 op. cit., s. 218; ELIÁŠ, K. *Akciová společnost. Systematický výklad obecného akciového práva se zřetelem k jeho reformě*. Praha: Linde Praha, a.s., 2000, 433 s. ISBN 80-7201-232-0. S. 51.

¹⁰⁵ KVAČKOVÁ 2014 op. cit., s. 26.

¹⁰⁶ Srov. § 164 odst. 1 OZ. Podobně ŘEHÁČEK 2010 op. cit., s. 113; Jelikož je smlouva o výkonu funkce prakticky uzavírána na obou stranách stejnými osobami, je z důvodu větší právní jistoty stanovena písemná forma. Srov. POKORNÁ, J. in POKORNÁ, J., KOVAŘÍK, Z., ČÁP, Z. a kol. *Obchodní zákoník. Komentář*. I. díl. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2009, 1115 s. ISBN 978-80-7357-491-8. S. 335.

¹⁰⁷ Srov. § 60 ZOK.

4.1.1 Předchozí vs. následný souhlas

S přihlédnutím k tomu, že ustanovení § 59 odst. 2 ZOK užívá ve věci schvalování smlouvy podobnou dikci, jakou používal obchodní zákoník,¹⁰⁸ jsem přesvědčen, že i nadále bude moci být souhlas příslušného orgánu buď předchozí¹⁰⁹, nebo následný.¹¹⁰ J. Lasák v této souvislosti rozlišuje mezi smlouvou, která obsahuje identifikaci konkrétního člena představenstva akciové společnosti (tzv. úplná smlouva), a smlouvou, ve které takováto identifikace chybí, a smlouva tím získává univerzální charakter (tzv. neúplná smlouva).¹¹¹ Z povahy věci vyplývá, že tzv. neúplná smlouva bude schvalována předem. Z hlediska odměňování je důležité, aby i takováto univerzální smlouva obsahovala veškeré náležitosti, které vyžaduje ustanovení § 60 ZOK¹¹². Zejména u akciových společností s rozptýlenou akcionářskou strukturou, které nepřenesly právo volby členů představenstva na dozorčí radu,¹¹³ se předchozí souhlas jeví jako vhodnější řešení, svolání valných hromad těchto společností je nejen časově, ale i organizačně velmi náročné.

4.1.2 Lhůta pro následné schválení

Neschválí-li valná hromada smlouvu o výkonu funkce předem, nabízí se otázka, zda je určena nějaká lhůta pro schválení následné. Samotné ustanovení § 59 odst. 2 ZOK žádnou lhůtu, ve které musí být smlouva o výkonu funkce schválena, nestanovuje. Takováto lhůta ale nepřímou vyplývá z ustanovení odstavce čtvrtého téhož paragrafu. Dle jeho dikce náleží členovi představenstva nikoliv sjednaná, ale obvyklá odměna v případě,

¹⁰⁸ Srov. § 66 odst. 2 *in fine* ObchZ.

¹⁰⁹ Odlišně DĚDIČ, J. in DĚDIČ, J. a kol. *Obchodní zákoník. Komentář*. Díl I. § 1 - § 92e. 1. vyd. Praha: Nakladatelství POLYGON, 2002, 848 s. ISBN 80-7273-071-1. S. 458. „... [V]alné hromadě musí být předložena smlouva již uzavřená a nepostačuje, aby valná hromada schválila jen smluvní formulář bez uvedení konkrétních osob a jejich práv a povinností.“

¹¹⁰ Srov. ŠTENGLOVÁ in ŠTENGLOVÁ, I., PLÍVA, S., TOMSA, M. a kol. 2010 op. cit., s. 263.

¹¹¹ LASÁK in LASÁK, J., POKORNÁ, J., ČÁP, Z., DOLEŽIL, T. a kol. 2014 op. cit., s. 505.

¹¹² Srov. kapitulu 3.3.1.

¹¹³ K přenesení práva volby členů představenstva na dozorčí radu srov. například ustanovení čl. 18 bod 5. písm. g) stanov ČEZ, a.s. [online]. [cit. 22.02.2015]. Dostupné z: http://www.cez.cz/edee/content/file-s/pro-investory/informacni-povinnost-emitenta/2014-06/vnitri-informace-cez-022-2014_50ycjzno3t41di66.pdf nebo § 13 odst. 2 písm. b) stanov Komerční banky, a.s. [online]. [cit. 22. 02. 2015]. Dostupné z: <http://www.kb.cz/file/cs/o-bance/vztahy-s-investory/kb-stanovy-komerčni-banky.pdf>

že valná hromada smlouvu „bez zbytečného odkladu“ po vzniku funkce člena orgánu neschválí.

Délka této lhůty se bude lišit případ od případu. „(...) [M]ěla by být alespoň tak dlouhá, aby nejvyšší orgán obchodní korporace (např. valná hromada) mohl být náležitě svolán v souladu s požadavky na jeho svolání (tedy včetně dodržení stanovené svolávací lhůty).“¹¹⁴ Domnívám se, že mezi okolnostmi daného případu bude nutné zohlednit především i skutečnost, jak je svolání valné hromady v konkrétní společnosti organizačně náročné a jaká doba uplynula od konání poslední valné hromady. Jiné požadavky je nutné klást na akciovou společnost se dvěma akcionáři, jiné na akciovou společnost se dvěma tisíci akcionáři. Tato lhůta bude činit zpravidla minimálně jeden měsíc¹¹⁵ s tím, že v konkrétním případě může tato lhůta činit i měsíců několik. Ke schválení by zpravidla mělo dojít na prvním zasedání valné hromady, které následuje po uzavření smlouvy.¹¹⁶

V této souvislosti považuji za důležité zdůraznit skutečnost, že do působnosti valné hromady vedle schvalování smlouvy o výkonu funkce člena představenstva náleží i samotná volba člena představenstva.¹¹⁷ Domnívám se, že v praxi bude smlouva schvalována ve většině případů společně s volbou člena představenstva. Na druhou stranu nelze vyloučit, že by valná hromada člena představenstva zvolí, smlouvu o výkonu funkce současně neschválí. Důvodem může být například skutečnost, že se smlouva o výkonu funkce nestihla včasné sjednat nebo připravit, nebo že valná hromada s navrženým zněním nesouhlasí.

4.1.3 K „včasnému“ neschválení

Relativní neplatnost

Pokud není smlouva o výkonu funkce schválena, vychází komentářová literatura především z ustanovení § 48 ZOK.¹¹⁸ Smlouva o výkonu funkce bude stižena relativní neplatností a oprávněná osoba má možnost smlouvu v prekluzivní lhůtě napadnout.

¹¹⁴ LASÁK in LASÁK, J., POKORNÁ, J., ČÁP, Z., DOLEŽIL, T. a kol. 2014 op. cit., s. 510.

¹¹⁵ Srov. § 406 odst. 1 ZOK upravující lhůtu pro zveřejnění a zaslání pozvánky akcionářům. Srov. také § 411 odst. 2 ZOK.

¹¹⁶ KVAČKOVÁ 2015 op. cit., s. 218.

¹¹⁷ Srov. § 421 odst. 2 písm. e) ZOK.

¹¹⁸ Srov. LASÁK in LASÁK, J., POKORNÁ, J., ČÁP, Z., DOLEŽIL, T. a kol. 2014 op. cit., s. 507; ŠTENGLOVÁ in ŠTENGLOVÁ, I., HAVEL, B., CILEČEK, F., KUHN, P., ŠUK, P. 2013 op. cit., s. 151.

Pokud logicky navážeme na ustanovení § 586 OZ, tak dospějeme k závěru, že pokud se oprávněná osoba této neplatnosti nedovolá, bude smlouva o výkonu funkce i přes absenci schválení valnou hromadou považována za platnou. Mám za to, že relativní neplatnosti je možné se dovolat až po uplynutí lhůty v délce „*bez zbytečného odkladu*“ ve smyslu § 59 odst. 4 ZOK. Před jejím uplynutím smlouvu o výkonu funkce ani za relativně neplatnou považovat nelze.

Ačkoliv se § 48 ZOK vztahuje pouze na případy, kdy chybí zákonem vyžadovaný souhlas „*nejvyššího orgánu obchodní korporace*“, má J. Lasák za to, že se uvedený závěr uplatní i tehdy, pokud byla působnost přenesena na jiný orgán obchodní korporace – správní radu u monistického modelu a dozorčí radu u německého modelu struktury akciové společnosti.¹¹⁹ S tím nelze než souhlasit. Alternativním postupem by mohla být aplikace ustanovení § 47 ZOK, ten se však neuplatní ze dvou důvodů. Především se v našem případě nejedná o omezení jednatelského oprávnění vyplývajícího ze společenské smlouvy, z jiného ujednání ani z rozhodnutí orgánu obchodní korporace, nýbrž o omezení vyplývající přímo ze zákona. Navíc vztah mezi obchodní korporací a členem jejího orgánu považují spíše za vztah vnitřní, takže případná neúčinnost takového omezení by se stejně vůči členovi představenstva neuplatnila.

Nárok na odměnu obvyklou

Smlouva, která nebyla bez zbytečného odkladu schválena, je tak sice stížena relativní neplatností, avšak stále je na ni nutné nahlížet jako na smlouvu platnou. To však významně modifikuje ustanovení § 59 odst. 4 ZOK. To výši odměny, která v případě nedostatku schválení valnou hromadou členovi představenstva náleží, stanovuje jako „*odměnu obvyklou*“ a představuje vůči ustanovení § 48 ZOK *lex specialis*. Důsledek je takový, že smlouva je považována za platnou „*...a může podle ní být plněno, avšak v rozsahu odměny za výkon funkce nelze podle smlouvy postupovat a členovi orgánu obchodní korporace náleží pouze odměna obvyklá*“.¹²⁰

Žádná fikce bezplatného výkonu funkce

Jako problematická se jeví i dikce § 59 odst. 3 ZOK, jehož kategorickým důsledkem je fikce bezplatnosti výkonu funkce. Aplikaci tohoto ustanovení v diskutovaném případě

¹¹⁹ LASÁK in LASÁK, J., POKORNÁ, J., ČÁP, Z., DOLEŽIL, T. a kol. 2014 op. cit., s. 507.

¹²⁰ Tamtéž, s. 511.

zdánlivě vylučuje samotná textace § 59 odst. 3 ZOK, ta totiž užívá termínu „*sjednáno*“. Jazykovým výkladem by bylo možné uzavřít, že termín „*schváleno*“ není totožný s termínem „*sjednáno*“ a ani nelze jeden pod druhý subsumovat. Uvedený závěr by podporovala i dikce § 59 odst. 2 ZOK, ve kterém zákonodárce používá oba termíny vedle sebe, tedy mezi nimi umí rozlišovat. Nicméně i toto ustanovení je nutné vykládat vedle odstavce čtvrtého. Ten stanoví, že se odstavec třetí nepoužije, pokud valná hromada smlouvu o výkonu funkce neschválí bez zbytečného odkladu po vzniku funkce člena představenstva a odměna se určuje jako odměna obvyklá. Lze tedy dospět k závěru, že ačkoliv jazykový výklad aplikaci ustanovení § 59 odst. 3 ZOK nepřipouští, z výkladu systematického vyplývá závěr opačný. K. Hurychová proto tvrdí, že do okamžiku schválení smlouvy o výkonu funkce valnou hromadou platí, že výkon funkce je bezplatný.¹²¹ S tím však nelze souhlasit, neboť aplikací pro člena představenstva privilegovaného ustanovení odstavce čtvrtého, je uplatnění fikce bezplatnosti stejně v tomto případě vyloučeno.¹²²

Odklon od judikatury Nejvyššího soudu

Na závěr upozorňuji, že se neuplatní dosavadní judikatura Nejvyššího soudu, která při absenci souhlasu valné hromady (resp. dozorčí rady) vycházela nikoliv z neplatnosti smlouvy o výkonu funkce, nýbrž z její neúčinnosti.¹²³ Na takovou smlouvu bylo nahlíženo, jako by byla uzavřena se suspenzivní podmínkou.¹²⁴ Plnění, které přesahovalo rámec odměny obvyklé, bylo považováno za bezdůvodné obohacení.¹²⁵ Úpravou obsaženou v § 48 ZOK ve spojení s § 59 odst. 3 a 4 ZOK se zákonodárce od tohoto konceptu odchýlil. Případy, kdy zákonodárce považuje určité právní jednání z důvodu absence souhlasu nejvyššího orgánu obchodní korporace (např. valné hromady u akciové společnosti) za neúčinné, jsou totiž v ZOK výslovně upraveny.¹²⁶

¹²¹ HURYCHOVÁ 2014 op. cit., s. 505.

¹²² K fikci bezplatnosti srov. blíže kapitolu 5.

¹²³ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 04. 2004, sp. zn. 29 Odo 414/2003. „*Teprve schválením valnou hromadou se mohlo stát smluvní ujednání o odměňování členů orgánů společnosti pro společnost závazným*“. Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 27. 01. 2009, sp. zn. 29 Cdo 3009/2007 byl uvedený závěr vztažen i na úpravu účinnou od 01. 01. 2001. Srov. dále rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 11. 2010, sp. zn. 29 Cdo 4566/2009 nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 08. 2011, sp. zn. 29 Cdo 2733/2010.

¹²⁴ ŘEHÁČEK 2010 op. cit., s. 123.

¹²⁵ Tamtéž.

¹²⁶ Srov. např. § 53 odst. 3 ZOK. LASÁK in LASÁK, J., POKORNÁ, J., ČÁP, Z., DOLEŽIL, T. a kol. 2014 op. cit., s. 399.

4.1.4 Účinky schválení

Jak je uvedeno výše, účinnost smlouvy se neodvívá od jejího schválení, a to ani v rozsahu ujednání o odměně.¹²⁷ Smlouva o výkonu funkce je platná a účinná již od okamžiku jejího uzavření.¹²⁸ Oproti výkladu k obchodnímu zákoníku je možné hovořit o smlouvě uzavřené - v rozsahu ujednání o odměně - s rozvazovací podmínkou, kterou bude uplynutí lhůty bez zbytečného odkladu za předpokladu, že valná hromada smlouvu v této lhůtě nechválila, a implicitně obsahující stejnou suspenzivní podmínku, co se aplikace § 59 odst. 4 ZOK týče. Nelze proto souhlasit se závěrem R. Kvačkové, že k vyplacení odměny může dojít až po schválení smlouvy, jinak se bude jednat toliko o zálohu.¹²⁹

K tomu je však nutné učinit dvě poznámky. Dojde-li ke schválení smlouvy až po uplynutí lhůty bez zbytečného odkladu, přikláním se spíše k názoru, že schválení bude mít účinky *ex tunc*, a členu představenstva tak bude od data uvedeného ve smlouvě náležet odměna sjednaná.¹³⁰ Alternativně by se nabízela možnost, že za období od vzniku funkce do „nevčasného“ schválení smlouvy bude náležet pouze odměna obvyklá s odkazem na § 59 odst. 4 ZOK, k takovému výkladu se však nepřikláním. Shodně s J. Lasákem přisuzuji ustanovení § 59 odst. 4 ZOK ochrannou funkci ve prospěch člena představenstva, jehož smlouva nebyla (včasně) schválena.¹³¹ Pokud byla smlouva valnou hromadou byt' po uplynutí lhůty bez zbytečného odkladu schválena, není již důvod ke zvláštní ochraně člena představenstva, naopak je nutné upřednostnit odměnu sjednanou na základě vůle obou stran.¹³²

Obdobným postupem se dospěje ke shodnému závěru i v případě, kdy valná hromada původní ujednání smlouvy o výkonu funkce odmítne a schválí až znění následné. V takovém případě se ovšem domnívám, že členovi představenstva náleží odměna sjednaná až ve schváleném znění smlouvy o výkonu funkce a to *ex tunc* od okamžiku vzniku funkce.¹³³

¹²⁷ Opačně LOCHMALOVÁ, L. in BĚLOHLÁVEK, A. J. a kol. *Komentář k zákonu o obchodních korporacích*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013, 2733 s. ISBN 978-80-7378-451-0. S. 375.

¹²⁸ Shodně HURYCHOVÁ 2014 op. cit., s. 505.

¹²⁹ KVAČKOVÁ 2015 op. cit., s. 218-220.

¹³⁰ LASÁK in LASÁK, J., POKORNÁ, J., ČÁP, Z., DOLEŽIL, T. a kol. 2014 op. cit., s. 510.

¹³¹ Tamtéž, s. 511.

¹³² Nelze vyloučit situace, kdy odměna obvyklá bude převyšovat odměnu sjednanou, i v takovém případě bude s účinky *ex tunc* náležet odměna sjednaná.

¹³³ Takováto smlouva o výkonu funkce bude zpravidla antidatována.

Jelikož v praxi bude ve většině případů plněno členovi představenstva na základě sjednané smlouvy již od vzniku funkce, byť smlouva nebude valnou hromadou (zatím) schválena, a přijmeme-li současně tezi, že sjednaná odměna bude vyšší než odměna obvyklá, nabízí se otázka, kterým okamžikem se plnění přesahující výši odměny obvyklé stane bezdůvodným obohacením ve smyslu § 2991 a násl. OZ. Domnívám se, že poskytnutá odměna tento charakter získá až po uplynutí lhůty bez zbytečného odkladu, případně po schválení nové smlouvy s nižší odměnou, v obou případech s účinky *ex tunc* od vzniku funkce. Uplynutí lhůty bez zbytečného odkladu tím získává z pohledu člena orgánu sankční charakter.

4.1.5 K pozvánce na valnou hromadu

Ustanovení § 407 odst. 1 písm. f) ZOK stanoví mezi povinnými náležitostmi pozvánky na valnou hromadu nově i návrh usnesení valné hromady a jeho zdůvodnění. V této souvislosti je vysoce relevantní otázka, zda součástí pozvánky na valnou hromadu, na jejíž program jednání bude zařazeno schválení smlouvy o výkonu funkce, musí být i text této smlouvy.¹³⁴ Vzhledem k tomu, že pozvánka na valnou hromadu musí být zveřejněna i na internetových stránkách společnosti,¹³⁵ je přístupná široké veřejnosti.

Domnívám se, že dikce ustanovení § 407 odst. 1 písm. f) ZOK nevyžaduje, aby byl text smlouvy o výkonu funkce součástí návrhu usnesení valné hromady, který se přikládá k pozvánce na valnou hromadu. Uvedené ustanovení hovoří toliko o návrhu usnesení, bude mu tak bude učiněno zadost, pokud bude v návrhu usnesení uvedeno, se kterým členem představenstva byla předmětná smlouva o výkonu funkce uzavřena. Zůstává nicméně otázkou, zda přeci jen nebude část smlouvy o výkonu funkce nutné zveřejnit, aby bylo dostáno i druhému požadavku uvedeného ustanovení – odůvodnění návrhu usnesení. I zde je třeba odpovědět negativně. V odůvodnění bude nutné toliko vymezit, na základě jakých kritérií byly určeny složky odměny a stanovena jejich výše.¹³⁶ Nicméně jazykový výklad nebrání i daleko extenzivnějšímu výkladu uvedeného ustanovení, dle kterého by měla být spolu s pozvánkou zaslána (resp. zveřejněna) i celá textace smlouvy.

¹³⁴ LASÁK in LASÁK, J., POKORNÁ, J., ČÁP, Z., DOLEŽIL, T. a kol. 2014 op. cit., s. 506.

¹³⁵ Srov. § 406 odst. 1 ZOK.

¹³⁶ LASÁK in LASÁK, J., POKORNÁ, J., ČÁP, Z., DOLEŽIL, T. a kol. 2014 op. cit., s. 507.

Uvedené ustanovení je nutné vykládat především s ohledem na jeho účel. Pozvánka na valnou hromadu by mimo jiné měla poskytnout akcionáři dostatečné informace, aby mohl učinit rozhodnutí, zda se valné hromady zúčastní, jak se na ni připraví a jak na ní bude hlasovat.¹³⁷ Smyslem připojení návrhu usnesení a jeho zdůvodnění k pozvánce na valnou hromadu je tak přiblížit akcionáři, co konkrétně se bude na valné hromadě pod kterým bodem pořadu jednání projednávat. Body pořadu jednání valné hromady mohou totiž být záměrně formulovány i velmi abstraktně, aby měl její svolavatel možnost, třeba i na poslední chvíli, ovlivnit program jejího jednání. Uvedený účel nebude nikterak narušen, pokud návrh usnesení na pozvánce bude obsahovat určení konkrétního člena představenstva¹³⁸ a současně bude alespoň v obecné rovině zdůvodněno, na základě jakých kritérií byla jeho odměna stanovena. Stejně tak se nedomnívám, že by návrh usnesení měl obsahovat údaj o výši odměny. To ovšem nic nemění na tom, že na valné hromadě musí být takováto smlouva akcionářům předložena v plném znění.

Extenzivnímu výkladu uvedeného ustanovení brání zejména zájem na ochraně osobních údajů člena představenstva,¹³⁹ který by při plném zveřejnění smlouvy na internetových stránkách společnosti byl narušen. Je nutné si také uvědomit, že akciovou společností mohou být i nekótované akciové společnosti rodinného typu, u kterých jsou všechny akcie drženy několika rodinnými příslušníky. U těchto společností neexistuje jakýkoliv zájem na zveřejnění pravidel odměňování a výše odměn členů jejich orgánů.

Již před účinností zákona o obchodních korporacích měli povinnost zveřejňovat společně s pozvánkou na valnou hromadu i návrh usnesení společnosti kótované. Tato povinnost stále vyplývá z ustanovení § 120b odst. 1 písm. d) ZPKT. Za relevantní považuji skutečnost, že z uvedeného ustanovení není vyvozována povinnost zveřejňovat

¹³⁷ ŠUK in ŠTENGLOVÁ, I., HAVEL, B., CILEČEK, F., KUHN, P., ŠUK, P. 2013 op. cit., s. 627; Srov. také bod 6 úvodních ustanovení Směrnice Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 2007/36 ze dne 11. července 2007 o výkonu některých práv akcionářů ve společnostech s kótovanými akciemi. In: EUR-lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 21. 02. 2015]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/> „*Akcionáři by měli mít možnost hlasovat se znalostí věci v průběhu valné hromady nebo před jejím konáním, bez ohledu na své bydliště nebo sídlo. Všichni akcionáři by měli mít dostatečný čas na posouzení dokumentů určených k předložení valné hromadě a na rozhodnutí, jak budou ohledně svých akcií hlasovat. Za tímto účelem by mělo být konání valné hromady akcionářům včas oznámeno a měly by jim být poskytnuty veškeré zprávy, které mají být valné hromadě předloženy ...*“

¹³⁸ FILIP, V., LASÁK, J. in LASÁK, J., POKORNÁ, J., ČÁP, Z., DOLEŽIL, T. a kol. *Zákon o obchodních korporacích*. Komentář. II. díl. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2014, 1264 s. ISBN 978-80-7478-537-5. S. 1828.

¹³⁹ LASÁK in LASÁK, J., POKORNÁ, J., ČÁP, Z., DOLEŽIL, T. a kol. 2014 op. cit., s. 506.

společně s pozvánkou i jakékoliv podklady k jednání valné hromady (např. smlouvu o výkonu funkce), tato povinnost je totiž upravena separátně pod písm. b) téhož odstavce, přičemž dokument nemusí být zveřejněn, pokud z pečlivého podnikatelského uvážení vyplývá, že by jeho zveřejnění mohlo společnosti přivodit újmu.¹⁴⁰ Jelikož zákon o obchodních korporacích povinnost zveřejnit dokumenty související s jednáním valné hromady nikde explicitně nestanoví, dovozuji, že společnost takovou povinnost nemá.

V souvislosti se schvalováním smlouvy o výkonu funkce, ale i jiných odměn podle zákona o obchodních korporacích, je nutné předeslat, že společností s monistickou strukturou nebo německým modelem správy společnosti nejsou tyto odměny schvalovány valnou hromadou ale jiným orgánem společnosti.¹⁴¹ V takovém případě nedochází ani ke zveřejnění pouhého programu jednání. I pokud by zákonodárce považoval akciové společnosti za společnosti, u kterých existuje veřejný zájem na publicitě odměňování členů jejich orgánů, byla by současná úprava nedůsledná. Extenzivní výklad považuji v tomto směru za přehnaně diskriminační vůči společnostem s klasickým¹⁴² dualistickým modelem.

Přikláním se proto spíše k restriktivnějšímu výkladu ustanovení § 407 odst. 1 písm. f) ZOK. Bude dostačující, pokud bude pozvánka vymezovat konkrétního člena představenstva, jehož smlouva bude schvalována a alespoň v hrubých rysech bude odůvodněno, jak byla výše odměny stanovena.

4.2 Úprava odměňování ve vnitřním předpise

Přijetí vnitřního předpisu upravujícího odměňování je další možností, jak může valná hromada ovlivnit odměňování člena představenstva. Zatímco dikce § 66 odst. 3 ObchZ umožňovala, aby byl vnitřní předpis v oblasti odměňování přijat i jiným orgánem než valnou hromadou¹⁴³, dikce ustanovení § 61 odst. 1 ZOK hovoří explicitně toliko o vnitřním předpisu schváleném „*orgánem obchodní korporace, do*

¹⁴⁰ Mezi těmito povinnostmi rozlišuje i Směrnice Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 2007/36 op. cit.

¹⁴¹ Srov. kapitolu 4.6.

¹⁴² Za klasický dualistický model považuji takový, ve kterém nedošlo k přenesení volby členů představenstva na dozorčí radu ve smyslu § 438 odst. 1 ZOK.

¹⁴³ Srov. ŠTENGLOVÁ in ŠTENGLOVÁ, I., PLÍVA, S., TOMSA, M. a kol. 2010 op. cit., s. 264; Opačně však POKORNÁ in POKORNÁ, J., KOVAŘÍK, Z., ČÁP, Z. a kol. 2009 op. cit., s. 336.

jehož působnosti náleží schvalování smlouvy o výkonu funkce“. Nepřijme-li tak vnitřní předpis přímo valná hromada, bude takový vnitřní předpis podléhat jejímu schválení.

Valná hromada může tedy buď celé odměňování, nebo pouze jeho část upravit přijetím vnitřního předpisu. Je ovšem nutné upozornit na závěr uvedený v kapitole 3.3.1, že pravidelné odměny člena představenstva musí být alespoň formou odkazu vymezeny ve smlouvě o výkonu funkce. Vnitřní předpis proto nelze považovat za alternativu k ujednání o odměňování ve smlouvě o výkonu funkce, ale spíše za její doplnění. Úprava odměňování ve vnitřním předpise se mi přesto jeví jako praktická, neboť odlehčí smlouvě v tom smyslu, že nebude muset nutně vymezovat každou odměnu ve všech podrobnostech.

Současně s přijetím vnitřního předpisu upravujícího odměňování může valná hromada přijmout usnesení, ve kterém vysloví předchozí souhlas s každou smlouvou o výkonu funkce, která bude sjednána v souladu s takovým vnitřním předpisem. Pokud se v konkrétním případě smlouva od tohoto vnitřního předpisu odchýlí, bude nutné, aby ji valná hromada bez zbytečného odkladu schválila.

Vzhledem k dikci § 61 odst. 1 ZOK se zdánlivě jeví jako vyloučené, aby členové představenstva sami přijali vnitřní předpis upravující jejich vlastní odměňování. Domnívám se však, že to v zásadě možné bude. Nutnou podmínkou je ovšem následná aprobace takového vnitřního předpisu valnou hromadou v režimu § 61 odst. 1 ZOK nebo předchozí zmocnění valnou hromadou k vydání takového předpisu.

Pro vymezení náležitostí takového zmocňovacího usnesení valné hromady je možné plně použít judikaturu Nejvyššího soudu k ustanovení § 187 písm. g) ObchZ ve znění účinném do 31. 12. 2000. Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 31. 01. 2007, sp. zn. 29 Odo 1200/2005 stanovil podmínky, za kterých je možné stanovit odměny ve vnitřních předpisech akciové společnosti přijatých jiným orgánem, než byla valná hromada. „*Má-li tedy o konkrétní výši odměny rozhodovat někdo jiný než valná hromada, musí rozhodnutí valné hromady stanovit objektivní kritéria, na jejichž základě bude odměna určena, tak aby určení výše odměny nezáleželo na libovůli toho, kdo odměnu určuje.*“¹⁴⁴ Z teoretického hlediska nelze vyloučit, že ono zmocnění stanovující

¹⁴⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. 01. 2007, sp. zn. 29 Odo 1200/2005. Shodně např. i rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 03. 02. 2009, sp. zn. 29 Odo 1417/2006.

objektivní kritéria bude tvořit ujednání ve smlouvě o výkonu funkce člena představenstva, kterou schválila valná hromada. Samozřejmě by i toto bylo možné jen za splnění výše vymezených limitů.

4.3 Schvalování „jiného plnění“

Není-li plnění ve prospěch člena představenstva upraveno ve smlouvě o výkonu funkce ani ve vnitřním předpise schváleném valnou hromadou a zároveň právo na toto plnění nevyplývá z právního předpisu, podléhá takové plnění dle ustanovení § 61 odst. 1 ZOK obligatornímu schválení valnou hromadou s předchozím vyjádřením dozorčí rady. Mám za to, že účelem je toliko poskytnout dozorčí radě prostor pro vyjádření a případné negativní vyjádření nebrání poskytnutí plnění.

Smyslem ustanovení § 61 odst. 1 ZOK je doplnění odměňování sjednaného ve smlouvě o výkonu funkce. Valné hromadě toto ustanovení umožňuje usnesením přiznat členovi představenstva mimořádnou odměnu, která nemusí být nutně toliko reakcí na mimořádný výkon člena představenstva, ale může představovat například i kompenzaci za uplatnění fikce bezplatného výkonu funkce.¹⁴⁵

J. Lasák uvádí, že rozdíl mezi odměnou ujednanou ve smlouvě o výkonu funkce a odměnou schválenou v režimu § 61 odst. 1 ZOK spočívá v tom, že odměny stanovené ve smlouvě o výkonu funkce zakládají právní nárok člena na sjednané plnění, zatímco v případě plnění dle § 61 odst. 1 ZOK bude vystaven nejistotě.¹⁴⁶ S tím je nutné souhlasit, neboť přiznání mimořádné odměny bude vždy v plné diskreci valné hromady (s nutností předchozího vyjádření dozorčí rady). Nesouhlasím však s tvrzením¹⁴⁷, že v režimu § 61 odst. 1 ZOK mohou být přiznány i odměny vymezené v § 60 ZOK. Taková plnění je nutné považovat za relativně neplatná pro rozpor s § 60 ZOK.

¹⁴⁵ Vzhledem k tomu, že o aplikaci ustanovení § 59 odst. 3 ZOK o bezplatném výkonu funkce bude s konečnou platností rozhodnuto až soudem v rámci sporu mezi členem představenstva a společností (například po výměně majoritního akcionáře), bude takováto „kompenzační odměna“ jevem spíše výjimečným.

¹⁴⁶ LASÁK in LASÁK, J., POKORNÁ, J., ČÁP, Z., DOLEŽIL, T. a kol. 2014 op. cit., s. 537.

¹⁴⁷ Tamtéž.

4.3.1 Negativní vymezení jiných plnění

Jak vyplývá ze samotné dikce ustanovení § 61 odst. 1 ZOK, nelze za jiná plnění ve smyslu tohoto ustanovení považovat plnění, na která vyplývá nárok ze smlouvy o výkonu funkce, z vnitřního předpisu přijatého valnou hromadou nebo z právního předpisu.

Nicméně klíčovou otázkou při výkladu ustanovení § 61 odst. 1 ZOK je, jak široce vykládat spojení „*plnění ve prospěch člena orgánu*“. Pouhým doslovným jazykovým výkladem by bylo možné se domnívat, že se toto ustanovení vztahuje na veškerá plnění poskytovaná ve prospěch člena představenstva. Jsem toho názoru, že tomu tak není a že rozsah tohoto ustanovení je mnohem užší. To indikuje dikce odstavce třetího, která výslovně rozšiřuje dopad ustanovení § 61 odst. 1 ZOK i na mzdu poskytovanou členu představenstva v rámci jeho pracovněprávního vztahu se společností. Kdyby byl záměr zákonodárce, aby se ustanovení § 61 odst. 1 ZOK vztahovalo na veškerá plnění ve prospěch člena představenstva, byl by odstavec třetí (v rozsahu, ve kterém se vztahuje na mzdu člena představenstva) nadbytečný. Domnívám se proto, že uvedený režim se vztahuje pouze na plnění ve prospěch člena představenstva, která mu jsou poskytována v souvislosti s výkonem jeho funkce. Bude se tak jednat toliko o plnění mající charakter odměny.¹⁴⁸ Omezení režimu § 61 odst. 1 ZOK pouze na plnění s výkonem funkce souvisejícími je možné dovodit i z dikce ustanovení odstavce druhého § 61 ZOK¹⁴⁹.

Otázkou, která plnění s výkonem funkce souvisí, se Nejvyšší soud zabýval například ve svém rozsudku ze dne 16. 06. 2010, sp. zn. 29 Cdo 2126/2009. V daném případě se jednalo o posouzení odměny poskytnuté advokátovi, který byl současně členem dozorčí rady společnosti. Nejvyšší soud uvedl, že souhlasu valné hromady podléhá toliko plnění, které souvisí s výkonem funkce. „*Jelikož poskytování právních služeb při vymáhání pohledávky za úpadkyní a zastupování společnosti ve věřitelském výboru nespadá do působnosti člena dozorčí rady společnosti, je závěr odvolacího soudu, podle něhož poskytnutí odměny podle ‚smlouvy o provizi‘ nepodléhalo souhlasu valné hromady podle ustanovení § 66 odst. 3 věty první obch. zák., správný.*“ Ačkoliv se

¹⁴⁸ Srov. kapitola 1.2.1. Shodně LASÁK in LASÁK, J., POKORNÁ, J., ČÁP, Z., DOLEŽIL, T. a kol. 2014 op. cit., s. 537.

¹⁴⁹ Srov. § 61 odst. 2 ZOK. *Plnění (...) podle odstavce 1 se neposkytne, pokud výkon funkce* Shodně LASÁK in LASÁK, J., POKORNÁ, J., ČÁP, Z., DOLEŽIL, T. a kol. 2014 op. cit., s. 538.

argumentace uvedeného rozsudku jeví jako přesvědčivá, J. Dědič s J. Lasákem¹⁵⁰ upozorňují na některá její slabá místa: „...není vyloučeno, aby se v daném konkrétním případě jednalo o projev osobní souvislosti s výkonem funkce v dozorčí radě. Nikdo se totiž nezabýval otázkou, proč si společnost zvolila právě tohoto advokáta (člena dozorčí rady).“¹⁵¹ Smlouva obdobného charakteru může být uzavřena i se členem představenstva.

Uvedená argumentace J. Dědiče a J. Lasáka se sice jeví jako správná, avšak jejich závěr je nutné odmítnout. Tímto výkladem by bylo možné velice snadno dospět k závěru, že v podstatě jakékoliv plnění poskytované členu orgánu bude více či méně s výkonem jeho funkce souviset.

Za plnění s výkonem funkce související proto považují pouze plnění členovi představenstva, která představují protiplnění za takovou činnost, která je náplní funkce člena představenstva, a pouze ta podléhají režimu § 61 odst. 1 ZOK. A *contrario* platí závěr, že plnění za jinou činnost, než je činnost člena představenstva, nepodléhá schválení valnou hromadou v režimu § 61 odst. 1 ZOK (s výhradou § 61 odst. 3 ZOK – k tomu viz dále).

Od výše uvedeného je však nutné striktně odlišovat plnění, která s výkonem funkce nesouvisí pouze zdánlivě, a která je možné označit za „skrytou odměnu“.¹⁵² Do této kategorie je možné zařadit například i poskytnutí půjčky členovi představenstva s úrokem nižším než je úrok tržní nebo prominutí splátek z poskytnuté půjčky.¹⁵³ Takové plnění podléhá schválení valnou hromadou v režimu § 61 odst. 1 ZOK a bude-li poskytnuto bez jejího souhlasu, bude se jednat s odkazem na § 48 ZOK o právní jednání relativně neplatné.

4.3.2 Konkurenční doložka

Se členem představenstva může být sjednána konkurenční doložka, ze které bude členovi představenstva po zániku jeho funkce vznikat nárok na určité protiplnění. Příkláním se k závěru, že plnění z konkurenční doložky není odměnou, ale toliko

¹⁵⁰ DĚDIČ, J., LASÁK, J. 2010 op. cit. sub. 17.

¹⁵¹ Tamtéž.

¹⁵² Modelovým případem bude situace, kdy společnost jako kupující uzavře se členem představenstva kupní smlouvu a poskytnutá kupní cena bude zcela zjevně převyšovat hodnotu protiplnění, tedy hodnotu předmětu koupě.

¹⁵³ BEBCHUK, L., FRIED, J. 2003 op. cit., s. 80.

kompenzací za omezení bývalého člena představenstva spočívající ve zdržení se určitého chování.¹⁵⁴

Již z toho důvodu, že se nejedná o odměnu, nelze trvat na tom, že konkurenční doložka je povinným ujednáním smlouvy o výkonu funkce ve smyslu § 60 ZOK. Z toho současně vyplývá, že plnění z této konkurenční doložky nebude podléhat schválení v režimu § 61 odst. 1 ZOK, a to ani tehdy, pokud konkurenční doložka v konkrétním případě nebude součástí řádně schválené smlouvy o výkonu funkce. Na druhou stranu však upozorňuji, že v případě, kdy výše plnění členovi představenstva konkurenční doložky nebude proporcionální vůči omezení jeho chování, bude na takové plnění nutné pohlížet jako na poskytnutí skryté odměny, které, nebylo-li schváleno valnou hromadou, bude relativně neplatné.

4.3.3 Mzda člena představenstva a osob jemu blízkých

Schválení valnou hromadou naopak podléhá mzda člena představenstva a osob jemu blízkých.¹⁵⁵ Z uvedeného v žádném případě nedovozuji přípustnost výkonu funkce člena představenstva v pracovněprávním vztahu (tzv. souběh funkcí). Není cílem této práce zabývat se otázkou přípustnosti souběhu funkce člena představenstva se vztahem pracovněprávním, a tak budu vzhledem k stanovisku Ministerstva spravedlnosti České republiky a vzhledem k převažujícímu názoru odborné veřejnosti dále vycházet z toho, že souběh funkcí nadále možný není.¹⁵⁶

¹⁵⁴ Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 04. 2010, sp. zn. 29 Cdo 2049/2009. V projednávaném případě se bývalý jednatel společnosti domáhal vyplacení plnění ze sjednané konkurenční doložky. Společnost toto odmítala s odvoláním na § 66 odst. 3 ObchZ. Nejvyšší soud k tomu uvedl: „*Finanční kompenzaci sjednanou za dodržení konkurenční doložky v projednávané věci nelze považovat za plnění poskytované žalobci ve smyslu § 66 odst. 3 obch. zák., neboť účelem jejího sjednání není poskytnutí plnění žalobci v souvislosti s výkonem funkce jednatele (jež by dovolatelka byla oprávněna v případě naplnění ostatních podmínek s ohledem na svou ochranu odepřít); jde o protiplnění žalobci za dodržení smluvního omezení sjednaného nad rámec zákonného rozsahu zákazu konkurence pro dobu po skončení jeho funkce (tedy o protiplnění za závazek převzatý jednatelem nad rámec povinností vyplývajících z jeho funkce).*“ Odlišně však DĚDIČ, J., LASÁK, J. 2010 op. cit. sub. 17.

¹⁵⁵ Srov. § 61 odst. 3 ZOK.

¹⁵⁶ Srov. stanovisko Ministerstva spravedlnosti ČR ze dne 11. 07. 2014. Souběh funkcí již není od 1. 1. 2014 přípustný. justice.cz [online]. [cit. 03. 03. 2015]. Dostupné z: <http://portal.justice.cz/Justice2/MS/ms.aspx?o=23&j=33&k=5795&d=336831>; LASÁK in LASÁK, J., POKORNÁ, J., ČÁP, Z., DOLEŽIL, T. a kol. 2014 op. cit., s. 496 – 503; ČECH, P. Souběhy funkcí zpět do neznáma. *Právní rádce*. Praha: Economia, a.s., 2013, č. 10, s. 28-29. ISSN 1210-4817; Opačně HAVEL, B. Glosa o svobodě. Jak se starými souběhy? A jak s novými? epravo.cz [online]. [cit. 03. 03. 2015]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/glosa-o-svobode-co-se-starymi-soubehy-a-jak-s-novymi-92537.html>

Ustanovení § 61 odst. 3 ZOK se bude vztahovat na případy, kdy člen představenstva současně vykonává pro společnost určitou činnost odlišnou od činnosti člena představenstva v pracovněprávním vztahu nebo kdy společnost zaměstnává osobu jemu blízkou. Souběh funkce člena představenstva s pracovněprávním vztahem, jehož náplní není výkon funkce člena představenstva, zákon o obchodních korporacích umožňuje a umožňoval ho i obchodní zákoník.¹⁵⁷

Pro úplnost poznamenávám, že uvedené ustanovení se vedle mzdy vztahuje i na „jiná plnění zaměstnanci“. Nedomnívám se, že je z dikce tohoto ustanovení možné dovozovat, že schválení valnou hromadou bude podléhat veškeré plnění členovi představenstva, který je současně zaměstnancem společnosti, respektive osobě jemu blízké, ale pouze plnění související s pracovním vztahem.¹⁵⁸ Opačný výklad by byl absurdní v tom smyslu, že by nedůvodně zvýhodňoval jiná plnění poskytovaná tomu členovi představenstva, který není současně se společností v pracovněprávním poměru.

4.4 Odepření plnění a povinnost poskytnuté plnění vydat

Zákon o obchodních korporacích uvádí ve svém § 61 odst. 2 případ, kdy člen představenstva nárok na řádně sjednané a/nebo schválené plnění nemá. Bude tomu tak, pokud jeho výkon funkce zřejmě přispěl k nepříznivému hospodářskému výsledku. Toto ustanovení je dále doplněno § 62 ZOK, který stanoví povinnost člena představenstva vydat prospěch získaný od společnosti v některých případech insolvence společnosti.

V obou výše uvedených případech nastává zákaz poskytnout plnění nebo povinnost poskytnuté plnění vydat zpravidla nezávisle na vůli společnosti. Je ale důležité současně zdůraznit, že v případě zřejmého přispění k nepříznivému hospodářskému výsledku má valná hromada možnost rozhodnout opačně, tedy že se zákaz poskytnout plnění neuplatní.¹⁵⁹

¹⁵⁷ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 07. 02. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3910/2012. „Ustálená soudní praxe vychází z názoru, že okolnost, že fyzická osoba je statutárním orgánem obchodní společnosti, sama o sobě nebrání tomu, aby navázala s touto společností pracovní poměr nebo jiný pracovní vztah, jestliže jeho náplní není výkon činnosti statutárního orgánu.“

¹⁵⁸ Shodně ŠTENGLOVÁ in ŠTENGLOVÁ, I., HAVEL, B., CILEČEK, F., KUHN, P., ŠUK, P. 2013 op. cit., s. 155.

¹⁵⁹ K otázce předchozího souhlasu valné hromady s takovým plněním srov. LASÁK in LASÁK, J., POKORNÁ, J., ČÁP, Z., DOLEŽIL, T. a kol. 2014 op. cit., s. 542; K takovým rozhodnutím bude docházet spíše sporadicky. Srov. DVOŘÁK 2014 op. cit., s. 438. „V úvahu připadá takový postup zejména tehdy,

4.4.1 Odepření plnění v případě zřejmého přispění k nepříznivému hospodářskému výsledku

Definici nepříznivého hospodářského výsledku zákon o obchodních korporacích neuvádí. Je však možné vyjít z komentářové literatury k obchodnímu zákoníku, který používal stejnou terminologii.¹⁶⁰ Nepříznivým hospodářským výsledkem nelze rozumět ztrátové hospodaření společnosti, nýbrž zhoršení hospodářských výsledků společnosti a to i v případě, že hospodaření společnosti je stále ziskové.¹⁶¹ Jak uvádí J. Dědič, je důležité, aby byl nepříznivý hospodářský výsledek v příčinné souvislosti s výkonem funkce a tato příčinná souvislost byla nepochybná.¹⁶² Druhý výklad slova „zřejmě“ v uvedeném ustanovení, se kterým je nutné taktéž souhlasit, přináší J. Lasák, který jím rozumí „*nikoliv nepatrné*“ zhoršení¹⁶³, tedy kvantitativní nahlížení na zhoršení hospodářských výsledků. Konečně je nutné zkoumat i skutečnosti, které k nepříznivému hospodářskému výsledku vedly. Za nepříznivý hospodářský výsledek tak nelze považovat zhoršení hospodářského výsledku v důsledku vytvoření opravných položek v účetnictví¹⁶⁴ nebo působení ekonomické krize¹⁶⁵.

Výše uvedené se však uplatní toliko v případě, že člen představenstva jednal v rozporu s péčí řádného hospodáře. Opačný výklad by úplně popřel pravidlo podnikatelského úsudku¹⁶⁶, které zákon o obchodních korporacích zavádí,¹⁶⁷ a naopak by posílil averzi člena představenstva k riziku. Domnívám se proto, že je nutné v tomto duchu vykládat § 61 odst. 2 ZOK restriktivně.

jde-li o osobu, která dlouhodobě zajišťovala společnosti dobré hospodářské výsledky, a kdy by tedy nebylo (příliš) rozumné ji postihovat jen za jednorázový poklesek...“

¹⁶⁰ Srov. § 66 odst. 3 ObchZ. „... Společnost plnění neposkytne, jestliže výkon funkce zřejmě přispěl k nepříznivým hospodářským výsledkům, ...“

¹⁶¹ DĚDIČ in DĚDIČ, J. a kol. 2002, op. cit., s. 461.

¹⁶² Tamtéž.

¹⁶³ LASÁK in LASÁK, J., POKORNÁ, J., ČÁP, Z., DOLEŽIL, T. a kol. 2014 op. cit., s. 539; Shodně ŠTENGLOVÁ in ŠTENGLOVÁ, I., HAVEL, B., CILEČEK, F., KUHN, P., ŠUK, P. 2013 op. cit., s. 155.

¹⁶⁴ LASÁK in LASÁK, J., POKORNÁ, J., ČÁP, Z., DOLEŽIL, T. a kol. 2014 op. cit., s. 540.

¹⁶⁵ Tamtéž, s. 541.

¹⁶⁶ K pravidlu podnikatelského úsudku srov. např. POKORNÁ in POKORNÁ, J., HOLEJŠOVSKÝ, J., LASÁK, J., PEKÁREK, M. a kol. 2014, op. cit., s. 94-96; KOŽIAK, J. Pravidlo podnikatelského úsudku v návrhu zákona o obchodních korporacích (a zahraničních právních úpravách). *Obchodněprávní revue*. Praha: C. H. Beck, 2012, č. 4, s. 108-113. ISSN 1803-6554.

¹⁶⁷ Srov. § 51 odst. 1 ZOK. Shodně LASÁK in LASÁK, J., POKORNÁ, J., ČÁP, Z., DOLEŽIL, T. a kol. 2014 op. cit., s. 540.

Věcný rozsah ustanovení

Považuji za nesporné, že se toto ustanovení vztahuje pouze na plnění, která souvisí¹⁶⁸ s výkonem funkce člena představenstva. To ostatně vyplývá i ze systematiky právní úpravy.¹⁶⁹ Za problematické považuji ovšem bez dalšího konstatovat, že se uvedené ustanovení vztahuje na veškerá plnění s výkonem funkce související.¹⁷⁰ Dikce ustanovení hovoří toliko o plnění podle smlouvy o výkonu funkce a o plnění podle odstavce prvního § 61 ZOK.

Odkaz na odstavec první je možné vykládat dvěma způsoby. Jednak, že se vztahuje na veškerá plnění, o kterých se odstavec první zmiňuje (plnění vyplývající ze smlouvy o výkonu funkce, vnitřního předpisu, právního předpisu a plnění schválená v režimu tohoto ustanovení), jednak také, že se vztahuje pouze na plnění schválená v režimu odstavce prvního (tedy ne taková, která schválení v režimu odstavce prvního nepodléhají). Uvedenou otázku považuji za vysoce relevantní zejména s ohledem na ustanovení § 59 odst. 4 ZOK. Pokud byl záměr zákonodárce, aby se uvedené ustanovení vztahovalo na veškerá plnění, která odstavec první zmiňuje, nejeví se jako logické uvádět v odstavci druhém explicitně plnění vyplývající ze smlouvy o výkonu funkce, když je to již v odstavci prvním zmíněno. Z hlediska účelu a smyslu právní úpravy však není důvod k tomu, proč by se ustanovení § 61 odst. 2 ZOK na plnění, na která vyplývá nárok z § 59 odst. 4 ZOK, vztahovat nemělo. Lze nicméně nalézt i argumenty ve prospěch opačného závěru. Obvyklá odměna ve smyslu § 59 odst. 4 ZOK náleží členu představenstva toliko v případech, kdy dojde k nějakému „pochybení“ na straně společnosti. Bylo by tak možné dovozovat, že byl i úmysl zákonodárce nevztáhnout tato plnění pod § 62 odst. 2 ZOK, a poskytnout tak společnosti další motiv, aby se členem představenstva řádně ujednala odměňování ve smlouvě o výkonu funkce, resp. ji řádně a včas schválila. Přikláním se však k závěru, že společnost může odepřít veškerá plnění s výkonem funkce související.

Konečně je otázkou, zda se uvedené ustanovení vztahuje i na mzdu poskytovanou členu představenstva, respektive osobám jemu blízkým. Přijmeme-li tezi, že souběh funkce člena představenstva v pracovněprávním vztahu vykonávat nelze, bude tato otázka

¹⁶⁸ Blíže srov. kapitulu 4.3.1.

¹⁶⁹ KVAČKOVÁ 2014 op. cit., s. 29.

¹⁷⁰ LASÁK in LASÁK, J., POKORNÁ, J., ČÁP, Z., DOLEŽIL, T. a kol. 2014 op. cit., s. 541.

relevantní pouze v případech, kdy pro společnost vykonává vedle funkce člena jinou činnost v pracovněprávním poměru. Ačkoliv se domnívám, že taková mzda není plněním souvisejícím s výkonem funkce člena představenstva a ustanovení § 61 odst. 2 ZOK by se tak na ni vztahovat nemělo, není to jediný možný výklad.

Taková mzda totiž dle odstavce třetího obdobně podléhá schválení v režimu odstavce prvního, na který ustanovení § 61 odst. 2 ZOK explicitně odkazuje. Za rozhodné však považuji, že ustanovení odstavce třetího odkazuje toliko na odstavec první, nikoliv tedy na odstavec druhý. Na druhou stranu vzhledem k dikci § 61 odst. 3 ZOK již nebude platný argument, že obchodním právem vztahy pracovněprávní regulovat nelze.¹⁷¹ Vzhledem k dikci ustanovení § 61 odst. 3 ZOK nelze přijmout závěr, že se zákaz poskytnout plnění vztahuje i na mzdu člena představenstva, aniž by se současně vztahoval i na osoby jemu blízké. Nepovažuji za přiměřené odpírat na základě selhání člena představenstva mzdu i všem osobám jemu blízkým, a proto uzavírám, že uvedené ustanovení se na mzdu podle odstavce třetího nevztahuje.

Časový rozsah ustanovení

Neméně problematické je i určení časového rozsahu předmětného ustanovení. Za nejasnou nepovažuji pouze odpověď na otázku, do kdy zákaz výplaty trvá, jak upozorňuje J. Lasák¹⁷², ale i určení okamžiku, od kterého se tento zákaz projeví. Toto je umocněno faktem, že zákaz výplaty plnění se uplatní automaticky, aniž by bylo nutné rozhodnutí příslušného orgánu společnosti. Z povahy věci by tento zákaz měl působit *ex tunc* od okamžiku, kdy došlo k jednání, které zřejmě k nepříznivé hospodářské situaci přispělo¹⁷³, a tak byly splněny předpoklady § 61 odst. 2 ZOK.¹⁷⁴ Na plnění poskytnuté do okamžiku, ve kterém se nepříznivý hospodářský výsledek projevil,¹⁷⁵ bude nutno nahlížet jako na bezdůvodné obohacení. Na druhou stranu působení uvedeného zákazu i (nebo výlučně) *pro futuro* považuji za sporné. Ačkoliv dikce ustanovení takový výklad umožňuje, nejví se mi jako vhodný. Odstraní se tak jakákoli incentiva člena představenstva setrvat ve funkci a pokusit se způsobenou situaci jakkoliv napravit,

¹⁷¹ DĚDIČ in DĚDIČ, J. a kol. 2002, op. cit., s. 462.

¹⁷² LASÁK in LASÁK, J., POKORNÁ, J., ČÁP, Z., DOLEŽIL, T. a kol. 2014 op. cit., s. 541.

¹⁷³ Určit takový okamžik nebude snadné, nepříznivý hospodářský výsledek bude zpravidla způsoben řadou chybných rozhodnutí.

¹⁷⁴ Obdobně ve vztahu k ustanovení § 66 odst. 3 ObchZ srov. ŘEHÁČEK 2010 op. cit., s. 118.

¹⁷⁵ Nepříznivý hospodářský výsledek se zpravidla projeví při sestavení účetní závěrky.

naopak bude motivován k dobrovolnému odstoupení z funkce, tím spíše, když nelze předem určit, jak dlouho bude nepříznivý hospodářský výsledek trvat.

4.4.2 Povinnost vydat poskytnuté plnění v některých případech insolvence

Zákaz poskytnout plnění podle § 61 odst. 2 ZOK je dále rozšířen o povinnost člena představenstva vydat poskytnuté plnění nebo jiný prospěch podle § 62 ZOK v některých případech úpadku společnosti. Tato povinnost nastane však pouze při kumulativním splnění čtyř podmínek: (i) soud rozhodne na návrh někoho jiného než člena představenstva o tom, že společnost je v úpadku, (ii) insolvenční správce vyzve členy představenstva k vydání získaného prospěchu, který od společnosti obdrželi, (iii) členové představenstva věděli nebo měli a mohli vědět, že je společnost v hrozícím úpadku a (iv) neučinili v rozporu s péčí řádného hospodáře vše potřebné a rozumně předpokladatelné k jeho odvrácení.¹⁷⁶

Tato povinnost se týká veškerého prospěchu, který člen představenstva obdržel dva roky nazpět od právní moci rozhodnutí soudu o úpadku a postihuje nejen současné, ale i bývalé¹⁷⁷ členy představenstva.

4.5 Rozhodnutí valné hromady o výplatě tantiémy

Zákon o obchodních korporacích nepřevzal terminologii obchodního zákoníku a termín „tantiéma“ nepoužívá, hovoří již toliko o podílu člena orgánu na zisku.¹⁷⁸ Domnívám se, že se podíl na zisku členovi orgánu nebude poskytovat v režimu ustanovení § 61 odst. 1 ZOK, byť se jedná o odměnu. O rozdělení zisku rozhoduje totiž výhradně valná hromada¹⁷⁹ a to i v případě, že je daná akciová společnost spravována monisticky nebo tzv. německým modelem.

4.5.1 Podmínky rozhodnutí o výplatě tantiémy

Vyplacení podílu na zisku mezi členy představenstva v zásadě možné není.¹⁸⁰ Výplata podílu na zisku členům představenstva bude možná toliko v případech, kdy to

¹⁷⁶ Blíže srov. např. ŘEHÁČEK, VRBA 2012 op. cit.

¹⁷⁷ Srov. § 62 odst. 3 ZOK.

¹⁷⁸ Srov. § 187 odst. 1 písm. f) ObchZ a § 421 odst. 2 písm. h) ZOK.

¹⁷⁹ Srov. § 421 odst. 2 písm. h) ZOK.

¹⁸⁰ Srov. § 34 odst. 1 ZOK.

připustí stanovy.¹⁸¹ Nejasný je v tomto ohledu výklad ustanovení § 417 odst. 3 ZOK, ten totiž mimo jiné stanoví, že k rozhodnutí „o umožnění rozdělení zisku jiným osobám než akcionářům“ je nutný souhlas kvalifikované většiny přítomných akcionářů. P. Čech za takové rozhodnutí považuje pouze změnu stanov, která vyplácení tantiémy umožní.¹⁸² V odborné literatuře se však objevují i názory, které tvrdí, že souhlas kvalifikované většiny valné hromady je nutný ke každému rozhodnutí o vyplácení tantiémy.¹⁸³ Přikláním se spíše k názoru P. Čecha, neboť ustanovení hovoří o „umožnění“ rozdělení, nikoliv o rozdělení samotném. Opačný výklad považuji za nepřiměřeně extenzivní. V situaci, kdy pro schvalování smluv o výkonu funkce a dalších odměn v režimu § 61 ZOK zákon žádné zvláštní kvorum nestanoví, nevidím důvod trvat na tom, aby po změně stanov, která výplatu tantiémy umožní, bylo vyžadováno rozhodnutí kvalifikované většiny pro každé jednotlivé vyplácení tantiémy.

4.5.2 Judikatura

I v nové právní úpravě budou platit mantinely stanovené judikaturou Nejvyššího soudu, dle kterých „... *nemůže valná hromada stanovit souhrnnou částkou výši tantiém připadajících na představenstvo a členy dozorčí rady, a ponechat na představenstvu jakým způsobem stanovenou částku rozdělit mezi oba orgány. Nelze totiž ponechat na členech představenstva, aby rozhodovali bez jakéhokoli omezení o tantiémách členů orgánů akciové společnosti, když tantiémy představují jednu z forem odměňování členů orgánů.*“¹⁸⁴ Jak dále konstatuje Nejvyšší soud, valná hromada nemusí určit přesnou výši tantiémy připadající na jednotlivé členy orgánů, to může dokonce přenést i na jiný orgán, avšak vždy je nutné stanovit objektivní kritéria a nelze tak nechat určení výše odměny na libovůli jiného orgánu.¹⁸⁵ Toto rozhodnutí je plně konzistentní s judikaturou v oblasti odměňování.

¹⁸¹ ČECH, P. A.s. po rekodifikaci. *Právní rádce*. Praha: Economia, a.s., 2012, č. 5, s. 22-24. ISSN 1210-4817.

¹⁸² ČECH, P. Nový zákon o obchodních korporacích, Pomáhá nebo škodí? *Corporate Journal*. Praha: Czech Institute of Directors, 2014, č. 1, s. 10-11.

¹⁸³ DĚDIČ, J., LASÁK, J.: Vybrané otázky rozdělování zisku, jiných vlastních zdrojů a poskytování záloh na dividendy v akciové společnosti po rekodifikaci. *Bulletin Komory daňových poradců ČR*. Praha: Komora daňových poradců ČR, 2014, č. 1, s. 18–24. ISSN 1211-9946.

¹⁸⁴ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 20. 09. 2011, sp. zn. 29 Cdo 1159/2010.

¹⁸⁵ Tamtéž.

V jiném rozhodnutí byl Nejvyšší soud postaven před otázku, zda je možné, aby valná hromada rozhodla o výplatě tantiémy členům představenstva a dozorčí rady, aniž by rozhodla o výplatě dividendy.¹⁸⁶ V daném případě byla zajímavá ta skutečnost, že tři členové představenstva byli současně akcionáři s 51 % podílem na hlasovacích právech. „Schválí-li ovšem valná hromada, že část zisku vytvořeného společností bude rozdělena, musí být předně rozdělena mezi akcionáře. (...) Je to totiž právě akcionář, a nikoliv členové orgánů společnosti, kdo se prostřednictvím investice do akcií podílí na podnikání společnosti a mezi jehož základní práva podíl na jejím zisku patří“.¹⁸⁷ V komentářové literatuře je upozorňováno na to, že vzhledem k pozměněné dikci § 348 ZOK se nemusí tato judikatura nutně uplatnit.¹⁸⁸ Jako podpůrný argument uvádí i požadavek na zakotvení tantiémy ve stanovách a nutnost rozhodnout o ní kvalifikovaným způsobem.¹⁸⁹ Přikláním se spíše k aplikaci citovaného rozhodnutí. I přes změněnou dikci ustanovení § 348 odst. 1 ZOK, stále platí argument, že je to právě akcionář, který investicí do akcií poskytuje společnosti kapitál k podnikání a nese rizika s tím spojená.¹⁹⁰

Poté, co Nejvyšší soud ve výše citovaném případě potvrdil rozhodnutí Vrchního soudu v Olomouci, jímž byla vyslovena neplatnost usnesení valné hromady, přijala valná hromada usnesení nové, ve kterém rozhodla o vyplacení dividendy ve výši 1,- Kč na akcii v nominální hodnotě 1000,- Kč.¹⁹¹ I toto usnesení bylo následně napadeno a prohlášeno za neplatné pro obcházení zákona. Nejvyšší soud byl postaven před zajímavou otázku, zda „... může být prohlášena neplatnost usnesení valné hromady pro rozpor nebo obcházení § 178 odst. 1 a odst. 3 obch. zák. o rozdělení zisku jen z důvodu, že částky určené pro výplatu dividend a tantiém jsou v určitém poměru nebo že celková výše dividend je nižší než celková

¹⁸⁶ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 25. 02. 2010, sp. zn. 29 Cdo 1326/2009, uveřejněné pod číslem 13/2011 Sbírkou soudních rozhodnutí a stanovisek.

¹⁸⁷ Tamtéž.

¹⁸⁸ KUBÍK in LASÁK, J., POKORNÁ, J., ČÁP, Z., DOLEŽIL, T. a kol. 2014 op. cit., s. 1590. „Dřívější judikatura zásadně nepřipouštěla možnost rozdělit zisk mezi jiné osoby, aniž by byl zároveň rozdělován i mezi akcionáře. Je otázkou, jestli tato judikatura je nadále použitelná, a to mj. s ohledem na skutečnost, že § 348 odst. 1 již nepřiznává akcionářům právo na podíl na zisku schválený k rozdělení bez dalšího, ale pouze podíl na zisku schválený k rozdělení ‚mezi akcionáře‘ (tím se liší od § 178 odst. 1 obch. zák., o který se zmíněná judikatura opírala).“

¹⁸⁹ Tamtéž.

¹⁹⁰ Shodně ŠTENGLOVÁ in ŠTENGLOVÁ, I., HAVEL, B., CILEČEK, F., KUHN, P., ŠUK, P. 2013 op. cit., s. 531. „Soudíme však, že vzhledem k tomu, že právo na podíl na zisku je jedním ze základních práv akcionáře, a tedy i jedním z důvodů, pro který akcionář akcie nabývá, nemohou stanovy právo akcionáře na podíl na zisku vyloučit a nemohou je ani omezit způsobem, který by odporoval dobrým mravům, a ani valná hromada nemůže rozhodnout o rozdělení zisku, aniž by jeho významná část připadla akcionářům.“

¹⁹¹ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 26. 10. 2011, sp. zn. 29 Cdo 1268/2011.

výše tantiém.“¹⁹² Ten však možnost vyjádřit se k této otázce nevyužil, když uvedl, že usnesení bylo zrušeno nejen kvůli nepoměru mezi výší tantiémy a dividendy.¹⁹³

4.6 K některým odlišnostem ve společnostech s monistickým a tzv. německým modelem správy společnosti

S ohledem na výše vymezenou působnost valné hromady bych se na tomto místě rád vrátil k některým odlišnostem v odměňování ve společnostech s monistickým a tzv. německým modelem správy společnosti.

Ačkoliv obchodní zákoník s monistickým modelem správy u akciové společnosti nepočítal, nejedná se o v našem právním řádu o novum. Již před účinností zákona o obchodních korporacích bylo možné zvolit tento model pro správu evropské společnosti (*societas europea*).¹⁹⁴

U společnosti s monistickou strukturou je statutárním orgánem podle § 463 odst. 1 ZOK statutární ředitel. Věta druhá uvedeného ustanovení vymezuje základní odlišnost pro oblast odměňování. Odchyluje se od obecné úpravy obsažené v § 59 odst. 3 ZOK, když stanovuje, že smlouvu o výkonu funkce statutárního ředitele neschvaluje nejvyšší orgán společnosti, ale správní rada.

V působnosti správní rady bude tedy vedle schvalování smlouvy o výkonu funkce i schvalování vnitřního předpisu upravujícího odměňování statutárního ředitele, schvalování jiných plnění podle § 61 odst. 1 ZOK, rozhodování o poskytnutí plnění i přes zřejmé přispění k nepříznivému stavu podle § 61 odst. 2 ZOK a případně i schvalování mzdy a jiných plnění podle § 61 odst. 3 ZOK. Rozhodnutí o vyplacení tantiémy naopak zůstává i v monistickém modelu v působnosti valné hromady.

Podle ustanovení § 438 odst. 1 ZOK je možné ve stanovách společnosti ujednat, že členy představenstva nevolí valná hromada, ale dozorčí rada (německý model správy). Bude-li tak ujednáno, přechází podle odstavce druhého předmětného ustanovení *ex lege* působnost schvalovat smlouvu o výkonu funkce člena představenstva na dozorčí radu.

¹⁹² Tamtéž.

¹⁹³ Tamtéž. „*Odvolací soud závěr o obcházení ustanovení § 178 odst. 1 a odst. 3 obch. zák. nezaložil pouze na posouzení poměru mezi částkami určenými k výplatě tantiém a dividend, ale vzal v úvahu všechny okolnosti, za nichž bylo napadené usnesení – poté, kdy usnesení o rozdělení zisku přijaté předchozí valnou hromadou bylo prohlášeno neplatným – přijato, jakož i skutečnost, že významní akcionáři společnosti jsou současně členy orgánů společnosti.*“

¹⁹⁴ Srov. zákon č. 627/2004 Sb., o evropské společnosti, účinný od 14. 12. 2004.

Obdobně jako v modelu monistickém tak na dozorčí radu přejde působnost schvalovat s výjimkou tantiémy veškerá plnění ve prospěch členů představenstva (srov. odstavec výše).

Jelikož u německého modelu splývá orgán, v jehož působnosti je schvalovat smlouvu o výkonu funkce, s kontrolním orgánem v jeden, nebude se z povahy věci vyžadovat při schvalování v režimu § 61 odst. 1 ZOK separátní vyjádření dozorčí rady.

Pro oba výše uvedené modely platí, že ani jeden ze statutárních orgánů si nemůže sám sobě schválit odměnu, avšak tím, kdo ji bude schvalovat, nejsou akcionáři. Je možné zobecnit, že odměňování v zákoně o obchodních korporacích je upraveno na základě zásady „*kdo volí, ten odměňuje*“.¹⁹⁵ Odměňování se tak v těchto modelech zdá být pružnější než v klasickém dualistickém modelu, ve kterém o odměňování rozhoduje valná hromada, která se schází zpravidla pouze jednou do roka. I z tohoto důvodu je německý model hojně využíván u akciových společností kótovaných na burze.¹⁹⁶

Dílčí shrnutí

Ačkoliv zákonodárce klade výrazný důraz na ujednání o odměňování ve smlouvě o výkonu funkce, jejímu schvalování tolik pozornosti již nevěnuje a řadu věcí je nutné dovodit výkladem. Souhlas valné hromady se smlouvou o výkonu funkce lze udělit předem i následně. Vždy by však měla být schválena bez zbytečného odkladu po vzniku funkce člena představenstva, v opačném případě musí společnost poskytnout odměnu obvyklou. Oproti dosavadní judikatuře Nejvyššího soudu nelze smlouvu o výkonu funkce považovat do jejího schválení za neúčinnou. Společně s pozvánkou na valnou hromadu nemusí být zveřejněna textace schvalovaných smluv o výkonu funkce.

Možnost úpravy odměňování ve vnitřním předpise je omezená. Ve většině případů bude nutné tyto odměny alespoň částečně upravit i ve smlouvě o výkonu funkce. Ostatní odměny, resp. plnění ve prospěch člena představenstva, pokud souvisí s výkonem funkce,

¹⁹⁵ Z prostého textu zákona o obchodních korporacích není jasné, v čí působnosti je volba statutárního ředitele. Vzájemně si odporují ustanovení § 421 odst. 2 písm. e) ZOK, dle kterého je volen valnou hromadou, a § 463 odst. 1 ZOK, dle kterého ho jmenuje správní rada.

¹⁹⁶ Srov. např. § 13 odst. 2 písm. b) a c) Stanov Komerční banky, a.s. [online]. [cit. 21. 02. 2015]. Dostupné z: <http://www.kb.cz/file/cs/o-bance/vztahy-s-investory/kb-stanovy-komercni-banky.pdf> nebo také čl. 18 odst. 5 písm. g) a h) Stanov ČEZ, a. s. [online]. [cit. 21. 02. 2015]. Dostupné z: https://www.cez.cz/edee/content/file-s/pro-investory/informacni-povinnost-emitenta/2014-06/vnitri-informace-cez-022-2014_50ycjzno3t41di66.pdf

je možné poskytnout jen se souhlasem valné hromady a s předchozím, toliko poradním, vyjádřením dozorčí rady. Nelze takto však obcházet ustanovení § 60 ZOK. Stejnému režimu podléhá i mzda člena představenstva (a osob jemu blízkých), pokud vykonává pro společnost nějakou činnost v zaměstnaneckém vztahu.

Členovi představenstva podle § 61 odst. 2 ZOK nenáleží ani schválená odměna, pokud zřejmě přispěl k nepříznivému hospodářskému výsledku společnosti. Toto ustanovení se vztahuje na veškeré odměny poskytované členu představenstva včetně odměn, na které vyplývá nárok ze zákona. Nerozhodne-li valná hromada jinak, je člen orgánu povinen vydat všechny odměny poskytnuté poté, co došlo k jednání, které zřejmě přispělo k nepříznivému hospodářskému výsledku. Zmíněné ustanovení se nevztahuje na plnění poskytnuté na základě pracovněprávního vztahu člena představenstva nebo osob jemu blízkých.

Výplata tantiémy je možná toliko v případech, kdy to předvídají stanovy společnosti. I přes mírně odlišnou dikci zákona o obchodních korporacích se uplatní judikatura Nejvyššího soudu, že zisk je předně určen akcionářům, a nelze tak rozhodnout o výplatě tantiémy, aniž by současně byla vyplacena dividenda.

Výše uvedené je možné uzavřít zjištěním, že úprava zákona o obchodních korporacích zahrnuje do působnosti valné hromady rozhodování o celém odměňování člena představenstva. Na rozdíl od obchodního zákoníku musí i vnitřní předpis upravující odměňování být schválen valnou hromadou. S výhradou § 59 odst. 4 ZOK nelze členovi představenstva poskytnout žádnou odměnu, aniž by o tom rozhodla valná hromada.

U akciových společností s monistickou strukturou nebo s německým modelem správy zůstane v působnosti valné hromady toliko rozhodování o výplatě tantiémy. Ve zbytku bude rozhodovat správní, resp. dozorčí rada. I v těchto modelech tak platí závěr, že o vyplacení odměny nemůže rozhodnout sám statutární orgán. Zapojení akcionářů je v těchto modelech toliko zprostředkované přes správní, resp. dozorčí radu.

5. Fikce bezplatného výkonu funkce

Fikce bezplatnosti výkonu funkce je klíčovým znakem nové právní úpravy odměňování v zákoně o obchodních korporacích. Znamená odklon od dosavadní právní úpravy, podle které měl člen představenstva při nedostatku ujednání nárok na odměnu obvyklou.¹⁹⁷ Již nelze nadále hovořit o vztahu mezi členem představenstva a společností jako o vztahu, který je pojmově úplatný.¹⁹⁸ Ustanovení § 59 odst. 3 ZOK spojuje fikci bezplatnosti výkonu funkce (dále také jen „fikce“) s případy, ve kterých není odměňování ve smlouvě o výkonu funkce sjednáno v souladu se zákonem o obchodních korporacích. V této kapitole se pokusím analyzovat, v jakých případech se tato fikce uplatní a jaké jsou její limity. Současně bude upozorněno na možná výkladová úskalí, která s sebou nová právní úprava přináší.

5.1 Úvodní poznámky k výkladu ustanovení

Hned na úvod lze upozornit na nejasný vztah mezi ustanoveními odstavce třetího a čtvrtého § 59 ZOK. To je vyvoláno zejména odlišnou dikcí zmiňovaných ustanovení. Zatímco ustanovení odstavce třetího hovoří toliko o „*souladu se zákonem*“, odstavec čtvrtý, který by měl být logicky na ten předešlý navázán, protože stanovuje případy, kdy se fikce podle odstavce třetího neuplatní, používá termíny jako „*neplatnost*“ nebo „*neschválení*“ nebo „*neuzavření*“.

Pozornost je nutné věnovat především otázce neplatnosti smlouvy nebo ujednání o odměňování. Nesoulad právního jednání se zákonem neznamena bez dalšího neplatnost právního jednání. To, co bylo dříve dovozováno judikaturou a teorií¹⁹⁹, je dnes obsaženo přímo v textu občanského zákoníku. Dle § 580 OZ je neplatné takové právní jednání, které se přiči dobrým mravům nebo odporuje zákonu, „*pokud to smysl a účel zákona vyžaduje*.“ V tomto směru nepovažuji úpravu fikce v zákoně o obchodních korporacích za zcela systematickou. Doslovným výkladem ustanovení § 59 odst. 3 a 4 ZOK by totiž k uplatnění fikce stačil pouhý nesoulad se zákonem. Pokud by ovšem v konkrétním případě neznamenal současně i neplatnost právního jednání, nemohlo by dojít k uplatnění

¹⁹⁷ Srov. § 66 odst. 2 ObchZ ve spojení s § 571 odst. 1 ObchZ.

¹⁹⁸ HURYCHOVÁ 2014 op. cit., s. 504.

¹⁹⁹ Srov. TELEČ, I. Není rozpor se zákonem jako rozpor se zákonem. *Právní rozhledy*. Praha: C. H. Beck, 2004, č. 5, s. 161-168. ISSN 1210-6410.

§ 59 odst. 4 ZOK, byť by nesoulad byl způsoben pouze společností. Takový výklad je zcela nepřijatelný a je nutné ho odmítnout.

Ustanovení § 59 odst. 3 ZOK je z tohoto důvodu nutné vykládat tak, že se uplatní pouze v případech, ve kterých bude právní jednání současně alespoň relativně neplatné. Vedle toho nelze *a priori* vyloučit uplatnění fikce v případech, kdy právní jednání nemůže být z povahy věci neplatné, protože nebylo například vůbec učiněno – nedošlo vůbec k uzavření smlouvy o výkonu funkce.

5.2 Případy uplatnění fikce bezplatnosti

V návaznosti na výše uvedené se pokusím vymezit případy, které je nutné pod pojem nesouladu vztáhnout a které způsobí uplatnění fikce. Na úvod upozorňuji, že výkon funkce bude bezplatný také v případě, kdy si tak strany výslovně sjednají.

5.2.1 Smlouva o výkonu funkce není uzavřena nebo neobsahuje ujednání o odměňování

Prvním případem uplatnění fikce bezplatnosti je situace, kdy se členem orgánu nebude buď vůbec smlouva o výkonu funkce uzavřena, nebo nebude obsahovat ujednání o odměňování.²⁰⁰ V takovém případě je možné přiznat členovi představenstva odměnu v režimu § 61 ZOK, avšak toliko odměnu mimořádnou.²⁰¹

Pro úplnost je nutné upozornit i na ustanovení § 777 odst. 3 ZOK, dle kterého nastane fikce bezplatného výkonu funkce i v těch případech, ve kterých nebyla smlouva o výkonu funkce ve stanovené lhůtě uzpůsobena zákonu o obchodních korporacích. To je relevantní především s ohledem na dřívější právní úpravu, podle které úprava odměňování ve smlouvě o výkonu funkce byla možná, avšak ne nutná, neboť jakoukoliv odměnu bylo možné upravit i ve vnitřním předpise nebo schválit usnesením valné hromady.

²⁰⁰ Opačně ŠTENGLOVÁ in ŠTENGLOVÁ, I., HAVEL, B., CILEČEK, F., KUHN, P., ŠUK, P. 2013 op. cit., s. 152. „*Tato domněnka se ovšem neuplatní, bude-li splněna některá z podmínek podle § 59 odst. 4 (a neuplatní se ani tehdy, nebude-li smlouva o výkonu funkce sjednána vůbec, aniž by k tomu došlo pro překážky na straně obchodní korporace).*“

²⁰¹ Srov. kap. 3.2.1.

5.2.2 Obsahový nedostatek ujednání o odměňování ve smlouvě o výkonu funkce

Úvaha nad tím, zda z obsahového nedostatku smlouvy o výkonu funkce ve smyslu § 60 [zejména písm. a)] dovozovat nebo nedovozovat neplatnost výkonu funkce, je zřejmě nejproblematictější otázkou celé úpravy odměňování v zákoně o obchodních korporacích. Dovolím si v této souvislosti zopakovat závěr, ke kterému jsem dospěl v předešlých kapitolách této práce. Mezi obligatorní náležitosti ujednání o odměňování ve smlouvě o výkonu funkce ve smyslu § 60 ZOK náleží vymezení všech složek odměny, které představují odměnu pravidelnou.²⁰²

Za obsahový nedostatek smlouvy o výkonu funkce považuji tedy především situace, kdy je členovi představenstva poskytnuta²⁰³ pravidelná odměna, aniž by byla v nezbytném rozsahu upravena ve smlouvě o výkonu funkce. Taková odměna bude zpravidla přiznána vnitřním předpisem schváleným valnou hromadou nebo usnesením valné hromady v režimu § 61 odst. 1 ZOK.

Dikce ustanovení § 59 odst. 3 ZOK hovoří o pouhém nesouladu, tedy jakémkoliv rozporu se zákonem. Takovým nesouladem lze jazykovým výkladem rozumět i absenci ujednání dle § 60 ZOK ve smlouvě o výkonu funkce. I zákonodárce v důvodové zprávě k fikci uvádí: „*Toto řešení, které je odlišné od dosavadního, je motivační – dává tak stranám výběr, aby si odměny sjednaly přesně a předem...*“.²⁰⁴ Je možné argumentovat tím, že použití termínu „*sjednaly*“ není náhodné a zákonodárce tím měl na mysli právě sjednání ve smlouvě o výkonu funkce. Stanovení odměny ve vnitřním předpise, aniž by na něj bylo ve smlouvě o výkonu funkce odkázáno, nelze považovat za sjednání.

Nicméně k opačnému závěru vede výklad teleologický. Smyslem a účelem celé úpravy odměňování je zajistit transparentnost a kontrolu akcionářů (valné hromady) nad odměňováním členů představenstva. V souladu s předchozím výkladem je nutné přisvědčit závěru, že v případě přiznání odměny mimo smlouvu o výkonu funkce je do jisté míry uvedený účel narušen, neboť akcionáři není při schvalování poskytnut ucelený

²⁰² Blíže srovnej kapitolu 1.2.3. Tamtéž i vymezení ostatních obligatorních náležitostí ujednání o odměně ve smlouvě o výkonu funkce.

²⁰³ Za obsahový nedostatek nelze naopak označovat případy, kdy nějaká odměna není ve smlouvě o výkonu funkce ujednána, aniž by společnost takovou poskytovala.

²⁰⁴ Srov. Důvodová zpráva k § 44 až 71 ZOK [online]. [cit. 19. 02. 2015]. Dostupné z: <http://obcanskyzakonik.justice.cz/fileadmin/Duvodova-zprava-k-ZOK.pdf>

a přehledný seznam odměn, které společnost členovi představenstva poskytuje. Avšak toto nelze považovat za takový nesoulad se zákonem, jehož důsledkem má být fikce bezplatnosti výkonu funkce.

Mám za to, že při poskytnutí takové odměny se namísto fikce bezplatnosti uplatní relativní neplatnost takové právního jednání ve smyslu § 580 odst. 1 OZ pro rozpor s ustanovením § 60 ZOK. Přikláním se současně k závěru, že této neplatnosti se může dovolat zejména akcionář, protože ustanovení § 60 ZOK slouží právě k jeho ochraně. Ačkoliv uvedené ustanovení slouží zároveň i k ochraně člena představenstva, neboť ujednání ve smlouvě nemůže na rozdíl od vnitřního předpisu nebo usnesení společnost jednostranně změnit, neplatnost poskytnutí dané odměny není absolutně v jeho zájmu. Možnost, že by se člen představenstva této neplatnosti dovolal, se jeví spíše jako teoretická.

Trvat na fikci bezplatnosti v tomto případě by navíc bylo zcela nekoncepční i ve vztahu k ustanovení § 61 odst. 1 ZOK. Bude-li odměna (byť mimořádná) podle toho ustanovení poskytnuta bez souhlasu valné hromady, uplatní se dle § 48 ZOK toliko relativní neplatnost. Bylo by proto absurdní aplikovat fikci bezplatnosti celého výkonu funkce jen proto, že nebyla část odměny vymezena ve smlouvě o výkonu funkce, navíc když ji schválila valná hromada.

Přiklám se tedy k závěru, že poskytnutí pravidelné odměny, tedy takové, která má být ujednána ve smlouvě o výkonu funkce, v režimu § 61 odst. 1 ZOK k fikci nepovede.²⁰⁵

5.2.3 Jiné nedostatky smlouvy o výkonu funkce, nedodržení písemné formy

Za relevantní považuji i otázku, zda fikce bezplatnosti výkonu funkce může být způsobena i nějakým jiným nedostatkem smlouvy o výkonu funkce, byť z obsahového hlediska bude ujednání o odměně v takové smlouvě úplné. Konkrétně se jedná především o nedodržení písemné formy smlouvy.

Ačkoliv komentářová literatura tvrdí, že nedostatek písemné formy smlouvy o výkonu funkce k uplatnění § 59 odst. 3 ZOK nepovede,²⁰⁶ nelze tento závěr přijmout

²⁰⁵ Shodně KVAČKOVÁ 2014 op. cit.; LASÁK in LASÁK, J., POKORNÁ, J., ČÁP, Z., DOLEŽIL, T. a kol. 2014 op. cit., s. 524.

²⁰⁶ LASÁK in LASÁK, J., POKORNÁ, J., ČÁP, Z., DOLEŽIL, T. a kol. 2014 op. cit., s. 505.

bezvýhradně. Domnívám se, že jedině písemné ujednání o odměně je v souladu se zákonem a pouze takové nezpůsobuje bezplatnost výkonu funkce. Ústní ujednání o odměně není slučitelné s požadavkem kontroly a transparentnosti odměňování v akciové společnosti. Má-li valná hromada provádět efektivní kontrolu nad odměňováním členů představenstva a má-li být toto odměňování transparentní, musí jí být předložena písemně sjednaná smlouva o výkonu funkce. Stranou ponechávám fakt, že je těžko představitelné, aby valná hromada schvalovala ústně sjednanou smlouvu. V praxi se bude ve většině takových případů nutně vedle nedostatku písemné formy vypořádat i s nedostatkem souhlasu valné hromady.

S odkazem na výše uvedené se fikce uplatní tedy i v případě, kdy je se členem představenstva uzavřena toliko ústní smlouva o výkonu funkce. To však s výhradou toho, že písemná smlouva nebude uzavřena z důvodu překážek na straně společnosti (srov. dále). Je důležité upozornit, že se tímto současně nevyslovuji pro absolutní neplatnost ústně sjednané smlouvy o výkonu funkce. Dikce ustanovení § 59 odst. 3 ZOK ostatně hovoří toliko o nesouladu odměňování se zákonem, nikoliv o neplatnosti smlouvy o výkonu funkce. Ve zbylém rozsahu se přikláním k relativní neplatnosti ústně sjednané smlouvy.²⁰⁷

Mám za to, že rozpor jiného ujednání smlouvy o výkonu funkce nebo způsob jejího uzavření v rozporu se zákonem bezplatnost výkonu funkce nezpůsobí.²⁰⁸

5.3 Limity fikce bezplatnosti

Uplatnění fikce bezplatnosti výkonu funkce je limitováno § 59 odst. 4 ZOK. Ten totiž stanoví, ve kterých případech se fikce bezplatnosti výkonu neuplatní a ve kterých členovi představenstva náleží odměna obvyklá v době uzavření smlouvy, resp. v době vzniku funkce. I toto ustanovení vyvolává řadu interpretačních otázek.

²⁰⁷ Srov. 582 odst. 1 OZ. Domnívám se, že nedodržení písemné formy smlouvy o výkonu funkce není jedním, které by bylo možné subsumovat pod ustanovení § 588 OZ a učinit tak závěr o neplatnosti absolutní. Shodně LASÁK in LASÁK, J., POKORNÁ, J., ČÁP, Z., DOLEŽIL, T. a kol. 2014 op. cit., s. 505.

²⁰⁸ Shodně LASÁK in LASÁK, J., POKORNÁ, J., ČÁP, Z., DOLEŽIL, T. a kol. 2014 op. cit., s. 508.

5.3.1 Neplatnost smlouvy nebo ujednání o odměňování z důvodu na straně společnosti

Fikce se neuplatní, pokud je sjednaná smlouva o výkonu funkce nebo ujednání v ní obsažené neplatné z důvodu na straně společnosti. Dikci ustanovení nelze považovat za jednoznačnou. Asi není sporu, že se toto ustanovení aplikuje, pokud důvod neplatnosti bude nutné přičítat pouze společnosti. Vylučuje aplikaci tohoto ustanovení však případ, kdy se na neplatnosti bude být jen z malé části podílet i člen představenstva?

Z povahy ustanovení § 59 odst. 4 ZOK a jeho systematického zařazení v zákoně dovozují, že jeho smyslem je vyloučit uplatnění fikce bezplatného výkonu funkce v případech, kdy to nelze mít za přiměřené. Je nutné vnímat, že zákonodárcem zavedená fikce bezplatného výkonu funkce má sankční charakter toliko vůči členu představenstva. Domnívám se proto, že nepatrné přispění k neplatnosti smlouvy o výkonu funkce nebo k neplatnosti ujednání o odměně nelze klást členovi představenstva k tíži takovým způsobem, že by důsledkem byla fikce bezúplatného výkonu funkce. Kdy se bude ještě jednat o nepatrné nebo zanedbatelné přispění k neplatnosti, bude nutné posuzovat případ od případu a nelze to v obecné rovině určit. Mám ale za to, že ustanovení § 59 odst. 4 ZOK by mělo být v pochybnostech vykládáno spíše extenzivněji, tedy ve prospěch člena představenstva. Tento výklad však není jediný možný a s konečnou platností se k problému bude muset vyjádřit až judikatura.

Druhá otázka, která se nabízí a kterou považují za neméně významnou je, zda neplatností ve smyslu tohoto ustanovení je myšlena toliko neplatnost absolutní nebo i neplatnost relativní. I zde považují za rozhodující smysl celého ustanovení, kterým je ochrana člena představenstva. Z občanského zákoníku vyplývá, že na relativně neplatné právní jednání se má nahlížet jako na platné, dokud se oprávněná osoba této neplatnosti nedovolá.²⁰⁹ Jeví se proto jako bezdůvodné a nepřiměřené, aby členu představenstva nenáležela odměna sjednaná, nýbrž „toliko“ obvyklá, když na právní jednání zakládající nárok na odměnu sjednanou je stále nahlíženo jako na platné. Situace se však diametrálně změní v okamžiku, kdy se oprávněná osoba relativní neplatnosti právního jednání dovolá. V takovém případě by bylo opět nepřiměřené, aby kvůli neplatnosti způsobené společností vykonával člen představenstva svoji funkci bezplatně. Za použití argumentu

²⁰⁹ Srov. § 586 odst. 1 OZ.

a maiore ad minus proto lze uvedené ustanovení vztáhnout i na případy relativní neplatnosti, které se k tomu oprávněná osoba dovolá.

Uvedené ustanovení tedy zahrnuje jak neplatnost absolutní, tak i neplatnost relativní, ta se však z povahy věci uplatní pouze v případě, že se jí oprávněná osoba dovolá.²¹⁰ Konečně lze poznamenat, že nemusí být nutně neplatná smlouva celá, bude plně dostačující, aby bylo neplatné pouze ujednání o odměně.

5.3.2 Smlouva není uzavřena pro překážku na straně společnosti

Uplatnění fikce bezplatného výkonu funkce dále nenastane, nebude-li smlouva o výkonu funkce uzavřena z důvodu překážek na straně společnosti. Je možné upozornit na to, že zde odlišně od důvodu uvedeného výše, zákonodárce nehovoří již pouze o „*důvodu*“ na straně obchodní korporace, nýbrž o „*překážce*“. Zvláštní význam tomu ale dle mého názoru není třeba přisuzovat. Příkladem uplatnění tohoto důvodu může být situace, kdy společnost bude mít pouze jednoho člena představenstva, který byl právě zvolen, avšak k zastupování společnosti jsou dle stanov oprávněni pouze dva členové představenstva společně.²¹¹ Toto ustanovení se bude aplikovat také v případě, kdy smlouva sice uzavřena bude, avšak půjde o zdánlivé právní jednání.²¹² Domnívám se, že tento důvod se uplatní i v případě, kdy společnost smlouvu uzavřít odmítá.

5.3.3 Smlouva není schválena bez zbytečného odkladu

Posledním, v zákoně vymezeným, důvodem vylučujícím uplatnění fikce bezplatného výkonu funkce je situace, kdy příslušný orgán (valná hromada) smlouvu o výkonu funkce bez zbytečného odkladu po vzniku funkce neschválí.

K nezohlednění příčin včasného neschválení smlouvy

Předně je nutné zdůraznit, že zákonodárce tento důvod nespojuje ani s překážkami ani s důvody na straně společnosti. Důvod, proč smlouva o výkonu funkce není bez zbytečného odkladu schválena, však nemusí nutně být toliko na straně společnosti. Ilustrativní může být příklad, kdy si členové představenstva a dozorčí rady uzavřou smlouvy o výkonu funkce s přemrštěnou výší odměny a nečiní žádné kroky směrem ke

²¹⁰ LASÁK in LASÁK, J., POKORNÁ, J., ČÁP, Z., DOLEŽIL, T. a kol. 2014 op. cit., s. 509.

²¹¹ Shodně HURYCHOVÁ 2014 op. cit., s. 504.

²¹² Tamtéž, s. 510.

svolání valné hromady, která by jejich smlouvy schválila. Ačkoliv toto řešení nepovažují za koncepčně správné (především s ohledem na přísnou fikci bezplatného výkonu funkce v jiných sporných případech²¹³), nabízí zákon jiné mechanismy k „uspokojivému řešení“ takové situace. Předně je dána možnost oprávněným osobám (například akcionářům²¹⁴) napadnout neplatnost takového právního jednání podle § 48 ZOK (srov. dále). Je však možné uvažovat i o neplatnosti takového ujednání pro rozpor s dobrými mravy, poté by se uplatnila fikce bezplatného výkonu funkce. Konečně, i pokud bychom aplikovali toliko § 59 odst. 4 ZOK, bude členům orgánů po uplynutí lhůty bez zbytečného odkladu náležet „pouze“ odměna obvyklá, čímž je zaručena i ochrana akcionářů a jiných věřitelů společnosti.

K pojmu „neschválení“

Výkladové potíže vyvolává i samotný použitý termín „neschválení“. Není totiž jasné, zda je jím myšlena toliko nečinnost²¹⁵ valné hromady, nebo i vyslovení negativního stanoviska ke smlouvě tím, že ji odmítne²¹⁶ v předloženém znění schválit. Jazykový výklad umožňuje obě uvedené interpretace. Je však nutné zohlednit, že účelem diskutovaného ustanovení, jak uvedeno výše, je vyloučit uplatnění fikce bezplatného výkonu funkce v případech, kdy to nelze mít za přiměřené, a tím chránit člena představenstva. Příkláním se proto k závěru, že uvedené ustanovení se uplatní i v případě, kdy valná hromada smlouvu schválit odmítne.

Vztah k § 48 ZOK

Konečně je problematický i výklad tohoto ustanovení ve vztahu k § 48 ZOK. Zejména v případech, ve kterých je včasné neschválení smlouvy přičitatelné samotné společnosti, se jeví jako sporné, zda připustit možnost společnosti dovolat se relativní neplatnosti smlouvy ve smyslu § 48 ZOK. Je však nutné tomu přisvědčit, protože „[n]a její ochranu, respektive ochranu jejích společníků je ostatně požadavek souhlasu nejvyššího orgánu obchodní korporace stanoven.“²¹⁷ Na druhou stranu se domnívám, že

²¹³ S jistotou nelze vyloučit, že nepřeváží takový výklad, dle kterého k fikci bezplatnosti povede i absence některého ujednání ve smlouvě o výkonu funkce ve smyslu § 60 ZOK.

²¹⁴ LASÁK in LASÁK, J., POKORNÁ, J., ČÁP, Z., DOLEŽIL, T. a kol. 2014 op. cit., s. 397.

²¹⁵ Srov. např. případy, kdy valná hromada není vůbec svolána, nesejde se usnášeníschopná, schválení smlouvy není zařazeno na program jejího jednání apod.

²¹⁶ Je nutné připomenout, že smlouvu o výkonu funkce schvaluje orgán odlišný od toho, který takovou smlouvu sjednává.

²¹⁷ LASÁK in LASÁK, J., POKORNÁ, J., ČÁP, Z., DOLEŽIL, T. a kol. 2014 op. cit., s. 397.

ve vztahu k odměňování člena představenstva je nutné § 59 odst. 4 ZOK pojímat striktně jako *lex specialis*.

Dovolá-li se oprávněná osoba neplatnosti valnou hromadou neschválené smlouvy, bude se výše odměny dotčeného člena představenstva odvíjet opět od § 59 odst. 4 ZOK. Pokud byl příčinou neschválení smlouvy důvod na straně společnosti, zůstane následně tento samý i důvodem neplatnosti smlouvy, pokud se jí oprávněná osoba (z důvodu neschválení) dovolá. Naopak, bude-li neschválení nutné přičítat členovi představenstva (např. záměrně nesvolá valnou hromadu), bude následně i důvod neplatnosti smlouvy nutné přičíst tomuto členovi představenstva. Lze tedy shrnout, že pokud není smlouva schválena z důvodů na straně společnosti, případné dovolání se neplatnosti nijak neovlivní nárok člena představenstva na jeho odměnu a ten bude mít vždy nárok na odměnu ve výši obvyklé. Bude-li však důvod neschválení na straně člena představenstva, způsobí případné dovolání se neplatnosti zánik nároku na odměnu obvyklou a uplatnění fikce bezplatnosti výkonu funkce. Takové řešení lze považovat za spravedlivé.

5.3.4 Odměna obvyklá

Ve výše uvedených případech náleží členovi orgánu *ex lege* odměna obvyklá. Ta je časově fixována buď k okamžiku uzavření smlouvy, nebo k okamžiku vzniku funkce.

Co se posouzení obvyklosti odměny týče, je možné vycházet z dosavadního § 571 odst. 1 ObchZ. Trefně to popisuje Lasák: „*Obvyklost odměny a způsob jejího určení zůstává s kosmetickými úpravami zachována, liší se pouze právní důvod, který členovi právo na odměnu obvyklou zakládá*“.²¹⁸ Výše odměny obvyklé se bude odvíjet jednak od okolností objektivních, jednak od okolností subjektivních.²¹⁹ Rozhodující tak bude nejen například velikost akciové společnosti, obor podnikání,²²⁰ vnitřní členění²²¹, její sídlo či roční obrat, ale i rozsah činnosti konkrétního člena orgánu a jeho produktivita práce. Jelikož se jedná o odměnu (plnění), na které plyne právo z právního předpisu, nevyžaduje se souhlas příslušného orgánu s jeho poskytnutím.²²²

²¹⁸ Tamtéž, s. 511.

²¹⁹ ŘEHÁČEK 2010 op. cit., s. 111.

²²⁰ Tamtéž.

²²¹ ROZEHNAL, A. in ROZEHNAL, A. a kol. *Obchodní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, 720 s. ISBN 978-80-7380-524-1. S. 292.

²²² Srov. § 61 odst. 1 ZOK.

S ohledem na výše uvedené bude možné použít judikaturu Nejvyššího soudu. Upozorňuji zejména na rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. 01. 2007, sp. zn. 29 Odo 994/2005, kterým byl shledán jako správný postup odvolacího soudu, který při stanovení obvyklé odměny jednatele společnosti s ručením omezeným „... vycházel nejen z obecných údajů o obvyklé odměně při zařizování obdobných záležitostí ve smyslu ustanovení § 571 odst. 1 obch. zák., ale vzal v úvahu i dovolatelkou tvrzený skutečně prováděný rozsah činnosti jednatele“.²²³ Ve stejném rozsudku shledal Nejvyšší soud jako přípustné vyjít při stanovení odměny obvyklé „... ze zjištění o průměrné mzdě ve srovnatelné profesi a s ohledem na objem činnosti žalobce považoval za přiměřenou měsíční odměnu ve výši poloviny takto zjištěné měsíční mzdy.“²²⁴ Ačkoliv byla v projednávaném případě řešena otázka odměny jednatele společnosti s ručením omezeným, lze uvedený závěr plně vztáhnout i na členy představenstva akciové společnosti. Současně je ovšem nutné opět připomenout, že činnost člena statutárního orgánu ani u společnosti s ručením omezeným, ani u společnosti akciové v pracovním poměru vykonávat nelze.²²⁵ Z uvedeného důvodu se k tomuto závěru staví kriticky například O. Řeháček.²²⁶ Dovolím si tvrdit, že soud při stanovení výše odměny obvyklé z průměrné mzdy v obdobné profesi vyjít může, vždy však musí zohlednit zejména rozdíly v odpovědnosti a povinnostech člena statutárního orgánu obchodní korporace oproti odpovědnosti a povinnostem osoby vykonávající obdobnou činnost ve vztahu pracovněprávním.

K nutnosti zohlednit rozsah činnosti jednatele se vyslovil Nejvyšší soud i v usnesení ze dne 01. 07. 2011, sp. zn. 29 Cdo 1647/2010. Dovolatelem (společností s ručením omezeným) bylo mimo jiné namítáno, že odvolací soud při stanovení odměny obvyklé vycházel z výše odměny, kterou společnost v minulých letech jednateli vyplácela, a nechal v potaz skutečnost, že se rozsah práce jednatele snížil na polovinu díky tomu, že

²²³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. 01. 2007, sp. zn. 29 Odo 994/2005, uveřejněný pod č. 20/2008 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek. V uvedeném případě bylo ze strany společnosti namítáno, že jednatel vykonával svou funkci toliko formálně, když správu nemovitosti prováděla jiná společnost a i účetnictví zpracovávala jiná osoba než jednatel.

²²⁴ Tamtéž.

²²⁵ Srov. kapitolu 4.3.4.

²²⁶ ŘEHÁČEK 2010 op. cit., s. 111. „... [L]ze pokládat za dosti problematické stanovovat výši obvyklé odměny vyplývající z obchodního zákoníku pomocí institutu mzdy, který se opírá o pracovněprávní předpisy.“

se počet jednatelů společnosti zdvojnásobil. S touto argumentací se Nejvyšší soud ztotožnil a rozsudek odvolacího soudu zrušil.

5.4 Rozsah fikce bezplatnosti

Na závěr je nutné se vypořádat s otázkou, jak široce vykládat ono „... platí, že výkon funkce je bezplatný“²²⁷. Jazykový výklad je poměrně jednoznačný. Bezplatností výkonu funkce nelze rozumět nic jiného, než že člen představenstva vykonává svou funkci bezplatně, tedy, že v souvislosti²²⁸ s výkonem funkce mu nenáleží žádné plnění nezávisle na tom, zda by nárok na takové plnění vyplýval ze smlouvy o výkonu funkce, z vnitřního předpisu nebo z usnesení valné hromady.

Dovozuji nicméně, že ohledně mimořádných odměn schválených v režimu § 61 odst. 1 ZOK se fikce neuplatní. Uvedl jsem již v předešlých částech této práce, že takové odměny jsou poskytovány zpravidla *ad hoc* a nejsou tedy součástí politiky odměňování ve společnosti. Tyto odměny mohou dokonce představovat i kompenzaci za uplatnění fikce. Dovozuji proto, že rozsah fikce bezplatného výkonu funkce tyto odměny nepostihuje a vztahuje se tak pouze na odměny sjednané ve smlouvě o výkonu funkce, respektive podrobněji upravené ve vnitřním předpise.²²⁹ Z povahy věci nemůže rozsah fikce zahrnovat odměnu obvyklou podle § 59 odst. 4 ZOK, to vylučuje samotná dikce ustanovení, jedná se o plnění, na které vyplývá nárok ze zákona.

5.5 Hodnocení fikce bezplatného výkonu funkce

Bez ohledu na výkladové problémy, které zavedení fikce bezplatnosti výkonu funkce vyvolává a o kterých bylo pojednáno výše, mám o smyslu institutu samotného řadu pochybností. Vztah mezi členem představenstva a společností nelze považovat za nic jiného než přísněji regulovaný vztah mezi příkazníkem a příkazcem upravený v občanském zákoníku. Ustanovení § 59 odst. 1 ZOK na tato ustanovení dokonce subsidiárně odkazuje. Člen představenstva je povinen vykonávat funkci s péčí řádného

²²⁷ Ustanovení § 59 odst. 3 ZOK.

²²⁸ K souvislosti s výkonem funkce srov. kapitolu 4.3.1.

²²⁹ Blíže srov. kapitolu 4.2.

hospodáře²³⁰, dodržovat pravidla střetu zájmu²³¹ a zákaz konkurence²³². Zákonnodárce tak stanoví členu představenstva řadu povinností, aniž by měl současně právo na odměnu.²³³ Ve smyslu § 2438 OZ nelze dle mého názoru na vztah mezi členem představenstva a společností nahlížet jinak, než na vztah, který je obvykle úplatný.

Fikce bezplatného výkonu funkce není v souladu ani s teorií *corporate governance*. Odměňování je tradičně bráno jako nástroj, který má odstranit problémy zmocnění.²³⁴ Subsidiární bezplatnost výkonu funkce není nijak způsobilá tento problém odstranit.²³⁵ Naopak se domnívám, že tento problém ještě více prohlubuje, když nechává člena představenstva po celou dobu v nejistotě, zda z nějakého důvodu nevykonává funkci bezplatně.

Na opačném konci celého problému stojí společnost, ve prospěch které člen představenstva funkci vykonává. Jak může taková společnost při výše uvedených povinnostech, které vůči ní člen představenstva má, legitimně předpokládat, že člen představenstva vykonává svou funkci bezplatně? Fikci bezplatného výkonu funkce nelze hodnotit pouze jako nespravedlivou,²³⁶ ale i jako absurdní. Právo člena představenstva na odměnu je navíc tradičně považováno za jedno z nejdůležitějších práv, které člen představenstva vůči společnosti má.²³⁷

Považuji *de lege ferenda* přinejmenším za nutné jasně omezit uplatnění této fikce pouze na případy, kdy nebude u kapitálových společnostech dodržena písemná forma smlouvy o výkonu funkce nebo nebude schválena valnou hromadou. Současný stav nelze označit jinak, než jako stav právní nejistoty, protože vzhledem k dikci ustanovení o odměňování v zákoně o obchodních korporacích nelze vyloučit výklad, podle kterého se fikce uplatní, i v případě, že smlouva o výkonu funkce nebude vymezovat byť i jedinou z mnoha poskytovaných složek odměny.

²³⁰ Srov. § 159 odst. 1 OZ.

²³¹ Srov. § 54 a násl. ZOK.

²³² Srov. § 441 a násl. ZOK.

²³³ KVAČKOVÁ 2015 op. cit., s. 218.

²³⁴ Srov. kapitolu 2.

²³⁵ KVAČKOVÁ 2015 op. cit., s. 218.

²³⁶ Tamtéž.

²³⁷ RADA 2004 op. cit., s. 163.

Dílčí shrnutí

Fikce bezplatného výkonu funkce se uplatní, pokud nebude dodržena písemná forma smlouvy o výkonu funkce nebo pokud smlouva o výkonu funkce nebude vůbec uzavřena nebo nebude obsahovat ujednání o odměňování. Nebude-li smlouva obsahovat všechny náležitosti v souladu s § 60 ZOK, bezplatnost výkonu funkce nedovozují, mimo ni poskytnuté plnění považují ale za relativně neplatné.

Jistou korekci fikce bezplatného výkonu funkce představuje odstavec čtvrtý § 59 ZOK, který chrání zájmy člena představenstva zákonným nárokem na odměnu obvyklou v taxativně vymezených případech. K posouzení obvyklosti odměny se i nadále uplatní judikatura Nejvyššího soudu k obchodnímu zákoníku. Je nutné zohlednit nejen odměnu ve srovnatelné společnosti, ale i rozsah práce, kterou člen představenstva zastává a jeho individuální výkon.

Uplatněním fikce ztrácí člen představenstva nárok na všechny odměny s výjimkou odměny obvyklé podle § 59 odst. 4 ZOK a odměn mimořádných schválených v režimu § 61 odst. 1 ZOK.

Zavedení fikce bezplatného výkonu funkce do zákona o obchodních korporacích představuje pro naši právní úpravu novum. Jeho začlenění do zákona není zcela systematické a vyvolává řadu otázek, které nelze vždy snadno překlenout výkladem. Svou povahou se jedná o ustanovení se značně sankčních charakterem vůči členovi představenstva. Jedná se o institut, který spíše, než aby řešil, tak prohlubuje problém zmocnění.

Dikce ustanovení § 59 odst. 3 ZOK nevyklučuje ani takový výklad, dle kterého by k fikci bezplatného výkonu funkce mohla vést i absence byť toliko jediné poskytnuté složky odměny ve smlouvě o výkonu funkce. Ačkoliv by takový závěr byl v rozporu s teleologickým výkladem právní úpravy, *de lege ferenda* by bylo vhodné toto ustanovení minimálně přepracovat. Zákon by měl jasně vymezovat, ve kterých případech se má fikce bezplatného výkonu funkce aplikovat.

Vzhledem k pochybnostem o smysluplnosti tohoto institutu bych *de lege ferenda* doporučil jeho úplné vypuštění z textu zákona a návrat ke koncepci obchodního zákoníku, tedy k pojmové úplatnosti výkonu funkce člena představenstva.

6. K některým specifickým kótovaným společnostem

Společnosti, jejichž akcie jsou přijaté k obchodování na regulovaném trhu, jsou předmětem zvýšené pozornosti nejen českého, ale i evropského zákonodárce. Tyto společnosti podléhají přísnějšímu režimu právní regulace.²³⁸ K řádnému fungování kapitálového trhu je mimo jiné zapotřebí, aby nedocházelo k asymetrii informací mezi společnostmi a jejich investory (akcionáři).²³⁹ Právní úprava tak ukládá těmto společnostem rozsáhlou informační povinnost. Vzhledem k omezenému rozsahu této práce a k toliko doplňujícímu charakteru této kapitoly ponechám stranou specifika regulace odměňování ve finančních institucích.

6.1 Informační povinnost

Vyšší transparentnosti v kótovaných společnostech podléhá i odměňování členů představenstva. Dle ustanovení § 118 odst. 4 písm. h) zákona č. 256/2004 Sb., o podnikání na kapitálovém trhu (dále jen „zákon o podnikání na kapitálovém trhu“) mají kótované společnosti povinnost zveřejňovat v rámci své výroční zprávy i „*principy odměňování osob s řídicí pravomocí emitenta*.“ Jejich zveřejnění by společně s dalšími údaji mělo poskytnout investorům pravdivý a poctivý obraz o stavu společnosti.²⁴⁰

Zákon o podnikání na kapitálovém trhu dále vyžaduje, aby byla v rámci výroční zprávy zveřejněna i výše všech peněžitých a nepeněžitých příjmů členů představenstva, a to souhrnně za celé představenstvo.²⁴¹ Díkce zákona však nevyžaduje, aby byla zveřejněna i výše odměn jednotlivých členů představenstva. Zveřejnění ve výroční zprávě podléhají i údaje o počtu akcií emitenta (nebo opcích na takové akcie) držných členy představenstva, i zde souhrnně za celé představenstvo.²⁴²

Konečně je kótovaná společnost povinna zveřejňovat i údaje o tom, jakým kodexem správy a řízení společnosti se řídí a jaká jeho pravidla nedodrží a to včetně

²³⁸ ČERNÁ 2006 op. cit., s. 194.

²³⁹ Srov. BUCK-HEEB, P. *Kapitalmarktrecht*. 6. kompletně přepracované vydání. C. F. Müller: Bobingen, 2013, 332 s. ISBN 978-3-8114-9348-3.

²⁴⁰ Srov. § 118 odst. 4 ZPKT.

²⁴¹ Srov. § 118 odst. 4 písm. f) ZPKT.

²⁴² Srov. § 118 odst. 4 písm. g) ZPKT.

zdůvodnění, proč se konkrétním pravidlem neřídí.²⁴³ Kodexy zpravidla obsahují i pravidla upravující odměňování.

Pro úplnost je nutné dodat, že povinnost zveřejňovat tyto informace vychází především z evropské legislativy.²⁴⁴

6.2 Působnost valné hromady (akcionářů)

Ačkoliv právní úprava zákona o obchodních korporacích vychází z vysokého zapojení akcionářů v procesu odměňování, v evropském měřítku není taková angažovanost akcionáře standardem. V některých evropských státech, kde je struktura akciových společností založena na tzv. německém modelu správy společnosti, je rozhodování o odměňování tradičně hierarchicky rozděleno – valná hromada schvaluje odměnu členům dozorčí rady, dozorčí rada členům představenstva a představenstvo zaměstnancům společnosti – do těchto systémů není snadné zapojení akcionářů zapracovat.²⁴⁵ Evropský zákonodárce se tak postupně snaží nasměrovat členské státy k větší angažovanosti akcionářů alespoň u společností kótovaných. Již doporučení Evropské komise z roku 2004 o odměňování členů správních orgánů společností kótovaných na burze²⁴⁶ stanovuje, že by kótované společnosti měly sestavovat tzv. prohlášení o politice odměňování²⁴⁷, které by mělo být předloženo jako samostatný bod

²⁴³ Srov. § 118 odst. 4 písm. j. ZPKT:

²⁴⁴ Srov. např. povinnost zveřejňovat ve výroční zprávě a na internetových stránkách společnosti tzv. „*Prohlášení o politice odměňování*“ dle čl. 3.1. Doporučení Komise (ES) č. 2004/913 ze dne 14. prosince 2004 o podpoře vhodného systému odměňování členů správních orgánů společností kótovaných na burze. In: EUR-lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 20. 02. 2012]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/>; Doporučení Komise (ES) č. 2009/38 ze dne 30. dubna 2009, kterým se doplňují doporučení 2004/913/ES a 2005/162/ES, pokud jde o systém odměňování členů správních orgánů společností kótovaných na burze. In: EUR-lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 21. 02. 2015]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/>

²⁴⁵ OECD. Board Practices: Incentives and Governing Risks, Corporate Governance [online]. OECD Publishing, 2011. ISBN 978-92-64-11353-4. S. 21 [cit. 21. 02. 2015]. Dostupné z: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264113534-en>

²⁴⁶ Doporučení Komise (ES) č. 2004/913 ze dne 14. prosince 2004 op. cit.; Toto doporučení bylo následně doplněno pravidly pro zavedení výboru pro odměňování v doporučení (ES) č. 2005/162 ze dne ze dne 15. února 2005 o úloze nevýkonných členů správní rady nebo členů dozorčí rady a o výborech správní nebo dozorčí rady společností kótovaných na burze. In: EUR-lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 21. 02. 2015]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/>; Doporučení Komise (ES) č. 2009/38 ze dne 30. dubna 2009 op. cit.

²⁴⁷ Doporučení Komise (ES) č. 2004/913 op. cit., čl. 3.1 a násl.

výroční valné hromady ke schválení akcionářům – tzv. „say on pay vote“²⁴⁸. Toto hlasování však nemusí být závazné, ale v závislosti na volbě členského státu může být i toliko poradní.²⁴⁹

Fakultativní a nezávazné hlasování valné hromady o politice odměňování členů představenstva (toliko pro kótované společnosti) tak bylo zavedeno například v roce 2009 v Německu.²⁵⁰ Naopak závazné hlasování o odměňování zavedla v roce 2013 Velká Británie, kde musí být akcionářům kótovaných společností minimálně každé tři roky předložen ke schválení systém odměňování (*pro futuro*) a k tomu jednou ročně (nezávazně) hlasují akcionáři i o použití tohoto systému na právě uběhlé účetní období.²⁵¹

Dalším impulsem pro činnost evropského zákonodárce byla finanční krize. V prosinci roku 2012 vydala Komise tzv. Akční plán: Evropské právo obchodních společností a správa a řízení společností – moderní právní rámec pro angažovanější akcionáře a udržitelnější společnosti,²⁵² ve kterém je pod bodem 3.1 uveden návrh „*Lepší dohled akcionářů nad politikou odměňování*“. Komise zde mimo jiné avizuje záměr novelizovat příslušné směrnice tak, aby měli akcionáři právo hlasovat o odměňování. Tento svůj záměr Komise naplnila nedávným zveřejněním návrhu novely směrnice o akcionářských právech²⁵³. Je vhodné poznamenat, že zatímco doporučení má, jak z jeho názvu vyplývá, čistě doporučující charakter a jedná se tak pouze o tzv. *soft law*, představuje směrnice již tzv. *hard law*, stát má povinnost transponovat její obsah do své národní úpravy. Mimo jiné i v reakci na finanční krizi je jedním z cílů tohoto návrhu

²⁴⁸ Srov. např. VELTE, P. Say on Pay als wirkungsvolles europäisches Regulierungsinstrument? *Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht*. München: C. H. BECK oHG, 2013, s. 893 – 899. ISSN 0937-7204.

²⁴⁹ Doporučení Komise (ES) č. 2004/913 op. cit., čl. 4.2.

²⁵⁰ Srov. § 120 odst. 4 AktG. Vzhledem k dikci ustanovení se bude konat pouze tehdy, pokud bude zařazeno na program jednání valné hromady.

²⁵¹ VERSE, D. Regulierung der Vorstandsvergütung – mehr macht für Aktionäre? *Neue Zeitschrift für Gesellschaftsrecht*. München: C. H. BECK oHG, 2013, s. 921-930. ISSN 1434-9272.

²⁵² Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a výboru regionů ze dne 12. prosince 2012 č. COM(2012) 740 final. Akční plán: Evropské právo obchodních společností a správa a řízení společností - moderní právní rámec pro angažovanější akcionáře a udržitelnější společnosti [online]. [cit. 20. 02. 2015]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2012/CS/1-2012-740-CS-F1-1.Pdf>

²⁵³ Návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady ze dne 09. 04. 2014 č. 2014/0121 (COD), kterou se mění směrnice 2007/36/ES, pokud jde o podporu dlouhodobého zapojení akcionářů, a směrnice 2013/34/EU, pokud jde o některé prvky výkazu o správě a řízení společnosti. In: EUR-lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 20. 02. 2015]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/>

zvýšit kvalitu zapojení a dohledu akcionářů nad odměňováním členů orgánů společnosti.²⁵⁴ Větší angažovanosti akcionářů v oblasti odměňování chce uvedený návrh docílit dvěma hlavními způsoby. Akcionáři mají mít právo *ex ante* hlasovat o politice odměňování členů orgánů, která bude po schválení akcionáři pro společnost závazná²⁵⁵. Oproti výše zmíněným doporučením již tedy není členským státům dána možnost zvolit nezávazný charakter hlasování. Za druhé by akcionáři měli *ex post* nezávazně schvalovat i zprávu o odměňování, která bude obsahovat kompletní přehled odměn, které byly společností poskytnuty v uplynulém roce²⁵⁶. Uvedený návrh nebere z působnosti příslušných orgánů ani tvorbu systému odměňování ani rozhodování o výplatě konkrétních odměn. Taková výplata bude ale možná toliko na základě politiky schválené akcionáři.

Ačkoliv se výše uvedená evropská regulace týká zatím toliko kótovaných společností, odráží dle mého názoru současný mezinárodní trend, kterým je zvyšování zapojení akcionářů do procesu odměňování členů statutárních orgánů společností. Je možné konstatovat, že do úpravy klasického dualistického modelu v zákoně o obchodních korporacích nepřináší uvedená doporučení ani návrh nové směrnice v zásadě nic nového, neboť v tomto modelu nelze členovi představenstva poskytnout v zásadě žádnou odměnu, aniž by ji schválila valná hromada.²⁵⁷ Na druhou stranu se domnívám, že český zákonodárce tato mezinárodní doporučení nedostatečně reflektoval, co se monistického a tzv. německého modelu správy akciové společnosti týká. V těchto modelech je odměňování statutárních orgánů svěřeno správní, resp. dozorčí radě. V tomto ohledu je nutné hodnotit účinnou právní úpravu značně kriticky, když nestanoví povinnost předložit politiku odměňování alespoň k nezávaznému hlasování valné hromadě.

²⁵⁴ Srov. Návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2014/0121 (COD) op. cit., důvodová zpráva.

²⁵⁵ Tamtéž, čl. 9a.

²⁵⁶ Tamtéž, čl. 9b.

²⁵⁷ Srov. shrnutí kapitoly 4.

Závěr

V úvodu jsem si za cíl své diplomové práce uložil analýzu vybraných institutů právní úpravy odměňování členů představenstva akciové společnosti v zákoně o obchodních korporacích. Uvedený výklad není zdaleka výkladem komplexním, to by vzhledem k omezenému rozsahu práce nebylo ani možné. Přesto se domnívám se, že cíl práce se mi podařilo naplnit.

Ve své práci jsem dospěl k závěru, že smlouva o výkonu funkce člena představenstva akciové společnosti musí vymezovat všechny pravidelné odměny. Byť se tento názor jeví zatím spíše jako menšinový²⁵⁸, domnívám se, že nejvíce naplňuje dikci zákona, aniž by byl jakkoli v rozporu s jeho teleologickým výkladem. Na druhou stranu je nutné souhlasit s odbornou literaturou²⁵⁹, že z absence některé pravidelné složky odměny ve smlouvě o výkonu funkce bezplatnost výkonu funkce člena představenstva vyvozovat nelze. Poskytnutí takové odměny bude ale relativně neplatné. Speciální úprava odměňování v zákoně o obchodních korporacích vylučuje uplatnění ustanovení příkazní smlouvy o odměně obvyklé dle občanského zákoníku.

Vzhledem k odlišné úpravě odměňování v zákoně o obchodních korporacích nebude nadále použitelná část judikatury Nejvyššího soudu k obchodnímu zákoníku. Člen představenstva nebude v zásadě mít v případě absence ujednání o odměňování ve smlouvě o výkonu funkce nárok na odměnu obvyklou. Účinnost smlouvy o výkonu funkce není již nadále vázána na schválení smlouvy valnou hromadou. Oproti tomu zůstávají i nadále aplikovatelné judikatorní a doktrinární závěry ohledně stanovení výše odměny obvyklé, definování nepříznivého hospodářského výsledku nebo podmínek přenesení působnosti vydat vnitřní předpis upravující odměňování na některé jiný orgán společnosti.

Schvalování veškerých odměn je v působnosti valné hromady. Bude-li odměna poskytnuta bez jejího souhlasu, je nutné její poskytnutí podle § 48 ZOK považovat za relativně neplatné. Bez souhlasu valné hromady bude ale vždy platně poskytnuta odměna v případech vymezených ustanovením § 59 odst. 4 ZOK. Právní úprava tak umožňuje

²⁵⁸ Srov. KVAČKOVÁ 2014 op. cit.; LASÁK in LASÁK, J., POKORNÁ, J., ČÁP, Z., DOLEŽIL, T. a kol. 2014 op. cit., s. 524.

²⁵⁹ Tamtéž.

akcionáři nejen vyjádřit svůj názor s odměňováním, ale dává mu k dispozici prostředky, kterými může odměňování závazně ovlivňovat. Jednak se jedná o hlasování na valné hromadě, jednak o dovolávání se relativní neplatnosti poskytnuté odměny.

Pokud bude v dualistickém modelu přenesena volba členů představenstva z valné hromady na dozorčí radu, přejde na dozorčí radu i schvalování veškerých odměn. Obdobně v monistickém modelu je ke schvalování odměn statutárního ředitele příslušná správní rada. V těchto modelech odměny akcionáři neschvalují a odměňování členů statutárních orgánů mohou ovlivňovat toliko nepřímo prostřednictvím volby dozorčí, resp. správní rady. Toto řešení neodpovídá současným mezinárodním trendům *corporate governance*.²⁶⁰

Největší novum právní úpravy odměňování v zákoně o obchodních korporacích představuje zavedení subsidiární fikce bezplatného výkonu funkce. Systematickým a teleologickým výkladem jsem dospěl k závěru, že se fikce bezplatného výkonu funkce uplatní toliko v případě nezachování písemné formy smlouvy o výkonu funkce nebo v případě, kdy smlouva o výkonu funkce nebyla uzavřena vůbec, resp. neobsahuje ujednání o odměňování. Vzhledem k tomu, že uvedený výklad není jediný možný a bezplatnost výkonu funkce lze vyvozovat i z absence byť jedné jediné složky poskytnuté odměny ve smlouvě o výkonu funkce, mělo by *de lege ferenda* dojít minimálně k jasnému vymezení, ve kterých případech se má fikce bezplatného výkonu funkce aplikovat.

Nakonec je nutné doplnit, že výše uvedené závěry, ke kterým jsem ve své práci dospěl, nejsou jediné možné a to ani ty, ve kterých se shodují s odbornou literaturou. S konečnou platností bude muset rozhodnout až judikatura Nejvyššího soudu.

²⁶⁰ Srov. Návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2014/0121 (COD) op. cit.; Doporučení Komise (ES) č. 2004/913 ze dne 14. prosince 2004 op. cit.; OECD. Corporate Governance and the Financial Crisis – Key findings and main messages [online]. OECD Publishing, 2009. [cit. 28. 02. 2015]. Dostupné z: <http://www.oecd.org/corporate/ca/corporategovernanceprinciples/43056196.pdf>

Seznam zkratk

AktG	zákon ze dne 06. 09. 1975, akciový zákon (<i>Aktiengesetz</i>) – Spolková republika Německo
Nejvyšší soud	Nejvyšší soud České republiky
ObchZ	Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (<i>Organization for Economic Cooperation and Development</i>)
OZ	Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
Sb.	Sbírka zákonů
Sp. zn.	Spisová značka
ZOK	Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích)
ZPKT	Zákon č. 256/2004 Sb., o podnikání na kapitálovém trhu
(...)	Citace vynechána

Seznam pramenů a použité literatury

Monografie, sborníky, komentáře a slovníky

1. BERLE, A., MEANS, G. *The Modern Corporation and Private Property*. 10. vydání. New Jersey: Transaction Publishers, 2009, 426 s. ISBN 978-0-88738-887-3. Poprvé publikováno v roce 1932.
2. BĚLOHLÁVEK, A. J. a kol. *Komentář k zákonu o obchodních korporacích*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013, 2733 s. ISBN 978-80-7378-451-0.
3. BORKOVEC, A. *Akciová společnost a rozptýlené vlastnictví*. Praha: Leges, 2013, 232 s. ISBN 978-80-7502-019-2.
4. BUCK-HEEB, P. *Kapitalmarktrecht*. 6. kompletně přepracované vydání. C. F. Müller: Bobingen, 2013, 332 s. ISBN 978-3-8114-9348-3.
5. CAHN, A., DONLAD, D. *Comparative Company Law*. Cambridge: Cambridge University Press, 2010, 927 s. ISBN 978-0-521-14379-0.
6. ČÁP, Z., JAHELKA, P., JOSKOVÁ, L., HEJDA, J., VANĚČKOVÁ, V. *Zákon o obchodních korporacích. Výklad jednotlivých ustanovení včetně návaznosti na české a evropské právní předpisy*. Praha: Linde Praha, a. s., 2013, 784 s. ISBN 978-80-7201-917-5.
7. ČERNÁ, S. *Obchodní právo. Akciová společnost*. 3. díl., Praha: ASPI, a.s., 2006, 360 s. ISBN 80-7357-164-1.
8. DĚDIČ, J. a kol. *Obchodní zákoník. Komentář*. Díl I. § 1 - § 92e. 1. vyd. Praha: Nakladatelství POLYGON, 2002, 848 s. ISBN 80-7273-071-1.
9. DĚDIČ, J., ŠTENGLOVÁ, I., ČECH, P., KRÍŽ, R. *Akciové společnosti*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. 672 s. ISBN 978-80-7400-404-9.
10. DĚDIČ, J., LASÁK, J. *Právo kapitálových obchodních společností. Přehled judikatury s komentářem*. 1. díl. Praha: Linde Praha a.s., 2010, 990 s. ISBN 978-80-7201-781-2.
11. DVOŘÁK, T. *Společnost s ručením omezeným*. Praha: Wolters Kluwer, 2014, 696 s. ISBN 978-80-7478-633-4.

12. von ECKARDSTEIN, D., KONLECHNER, S. *Vorstandsvergütung und gesellschaftliche Verantwortung der Unternehmung. Zur Berücksichtigung der gesellschaftlichen Funktion großer Kapitalunternehmen in Vergütungssystemen für die Mitglieder von Vorständen*. München: Rainer Hampp Verlag, 2008, 87 s. ISBN 978-3-86618-303-2.
13. ELIÁŠ, K. *Akciová společnost. Systematický výklad obecného akciového práva se zřetelem k jeho reformě*. Praha: Linde Praha, a.s., 2000, 433 s. ISBN 80-7201-232-0.
14. EVERS, H. Vorstands – und Aufsichtsratsvergütung. In HOMMELHOFF, P., HOPT, K., v WEDER, A. *Handbuch Corporate Governance*. 2. vydání. Stuttgart: Dr. Otto Schmidt KG Köln, 2009, 966 s. ISBN 978-3-7910-2596-4.
15. GARNER, B. a kol. *Black's Law Dictionary*. 8. vydání, 2. přetisk. St. Paul: West Group, 2007, 1810 s. ISBN 0-314-15199-0.
16. HŮRKA, P. in HENDRYCH, D. a kol. *Právní slovník*. 3. podstatně rozšířené vydání. Praha: C. H. Beck, 2009, 1481 s. ISBN 978-80-7400-059-1.
17. KNAPP, V. *Teorie práva*. Praha: C. H. Beck, 1995, 247 s. ISBN 80-7129-028-1.
18. KVAČKOVÁ, R. Vybrané otázky české právní úpravy odměňování členů orgánů akciových společností s přihlédnutím k evropskému kontextu. In HURYCHOVÁ, K., BORSÍK, D. a kol. *Corporate governance*. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2015, 280 s. ISBN 978-80-7478-654-9.
19. LASÁK, J., POKORNÁ, J., ČÁP, Z., DOLEŽIL, T. a kol. *Zákon o obchodních korporacích. Komentář*. I. díl. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2014, 1608 s. ISBN 978-80-7478-537-5.
20. LASÁK, J., POKORNÁ, J., ČÁP, Z., DOLEŽIL, T. a kol. *Zákon o obchodních korporacích. Komentář*. II. díl. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2014, 1264 s. ISBN 978-80-7478-537-5.
21. MAYSON, S., FRENCH, D., RYAN, CH. *Company law*. 28. vydání. New York: Oxford University Press, 2011, 775 s. ISBN 978-0-19-960900-0.
22. MEYER, E. *Vorstandsvergütung*. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft, 2013, 354 s. ISBN 978-3-8329-7639-2.

23. PELIKÁNOVÁ, I., ČERNÁ, S. a kol. *Obchodní právo. Společnosti obchodního práva a družstva*. 2. díl, Praha: ASPI, a.s., 2006, 548 s. ISBN 80-7375-149-8.
24. POKORNÁ, J., KOVAŘÍK, Z., ČÁP, Z. a kol. *Obchodní zákoník. Komentář*. I. díl. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2009, 1115 s. ISBN 978-80-7357-491-8.
25. POKORNÁ, J., HOLEJŠOVSKÝ, J., LASÁK, J., PEKÁREK, M. a kol. *Obchodní společnosti a družstva*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, 448 s. ISBN 978-80-7400-475-9.
26. RADA, I. *Jednatelé s.r.o., představenstvo a.s.* 2. doplněné a aktualizované vydání Praha: Linde, 2004, 199 s. ISBN 80-861-3155-6.
27. ROZEHNAL, A. a kol. *Obchodní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, 720 s. ISBN 978-80-7380-524-1.
28. RŮŽKOVÁ, P. a kol. *Corporate Governance v České republice*. Praha: Kamil Mařík – Professional Publishing, 2008, 252 s. ISBN: 978-80-86956-87-0.
29. ŘEHÁČEK, O. *Představenstvo akciové společnosti a postavení jeho členů*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, 199 s. ISBN 978-80-7400-346-2.
30. ŠTENGLOVÁ, I., PLÍVA, S., TOMSA, M. a kol. *Obchodní zákoník. Komentář*. 13. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, 1469 s. ISBN 978-80-7400-354-7.
31. ŠTENGLOVÁ, I. in ŠTENGLOVÁ, I., HAVEL, B., CILEČEK, F., KUHN, P., ŠUK, P. *Zákon o obchodních korporacích. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, 1008 s. ISBN 978-80-7400-480-3.
32. ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J. a kol. *Občanské právo hmotné*. Díl třetí: závazkové právo. 5. jubilejní vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2009, 552 s. ISBN: 978-80-7357-473-4.

Odborné články

1. ČECH, P. A.s. po rekodifikaci. *Právní rádce*. Praha: Economia, a.s., 2012, č. 5, s. 22-24. ISSN 1210-4817.
2. ČECH, P. Souběhy funkcí zpět do neznáma. *Právní rádce*. Praha: Economia, a.s., 2013, č. 10, s. 28-29. ISSN 1210-4817.

3. ČECH, P. Nový zákon o obchodních korporacích, Pomáhá nebo škodí? *Corporate Journal. Praha: Czech Institute of Directors*, 2014, č. 1, s. 10-11.
4. DĚDIČ, J., LASÁK, J. O ochraně obchodní společnosti: věcná, časová a osobní souvislost s výkonem funkce. *Obchodněprávní revue. Praha: C. H. Beck*, 2010, č. 11, s. 316-322. ISSN 1803-6554.
5. DĚDIČ, J., LASÁK, J.: Vybrané otázky rozdělování zisku, jiných vlastních zdrojů a poskytování záloh na dividendy v akciové společnosti po rekonstrukci. *Bulletin Komory daňových poradců ČR. Praha: Komora daňových poradců ČR*, 2014, č. 1, s. 18–24. ISSN 1211-9946.
6. HAVEL, B. Společnost s ručením omezeným na úsvitu rekonstrukce. *Obchodněprávní revue. Praha: C. H. Beck*, 2011, č. 12, s. 351-355. ISSN 1803-6554.
7. HURYCHOVÁ, K. Aktuální otázky odměňování exekutivy v akciových společnostech. *Obchodní právo. Praha: JUDr. Mgr. Michal Pospíšil, Ph.D.*, 2014, č. 12, s. 502–514. ISSN 1210-8278.
8. KOŽIAK, J. Pravidlo podnikatelského úsudku v návrhu zákona o obchodních korporacích (a zahraničních právních úpravách). *Obchodněprávní revue. Praha: C. H. Beck*, 2012, č. 4, s. 108-113. ISSN 1803-6554.
9. KVAČKOVÁ, R. Několik otázníků nové právní úpravy odměňování volených členů orgánů akciových společností. *Bulletin advokacie. Praha: Česká advokátní komora*, 2014, č. 10, s. 26-29. ISSN 1210-6348.
10. RICHTER, T. O logice a limitech korporáčního práva: teoretické základy. *Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck*, 2008, č. 23, s. 845-855. ISSN 1210-6410.
11. ŘEHÁČEK, O. Odměňování členů představenstva akciové společnosti. *Bulletin advokacie. Praha: Česká advokátní komora*, 2007, č. 5, s. 28-31. ISSN 1210-6348.
12. ŘEHÁČEK, O., VRBA, M. Nová úprava obchodních korporací a některé její souvislosti s insolvenčním právem. *Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck*, 2012, č. 10, s. 360-369. ISSN 1210-6410.
13. TELEC, I. Není rozpor se zákonem jako rozpor se zákonem. *Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck*, 2004, č. 5, s. 161-168. ISSN 1210-6410.

14. VELTE, P. Say on Pay als wirkungsvolles europäisches Regulierungsinstrument? *Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht*. München: C. H. BECK oHG, 2013, s. 893–899. ISSN 0937-7204.
15. VERSE, D. Regulierung der Vorstandsvergütung – mehr macht für Aktionäre? *Neue Zeitschrift für Gesellschaftsrecht*. München: C. H. BECK oHG, 2013, s. 921-930. ISSN 1434-9272.

Internetové zdroje

1. BEBCHUK, L., FRIED, J. Executive Compensation as an Agency Problem. *Journal of Economic Perspectives* [online]. Ročník 17, č. 3, Summer 2003, s. 71-91. [cit. 20. 02. 2015]. Dostupné z: http://www.law.harvard.edu/programs/corp_gov/papers/2003.Bebchuk-Fried.Executive.Compensation.pdf
2. Důvodová zpráva k zákonu o obchodních korporacích [online]. [cit. 19. 02. 2015]. Dostupné z: <http://obcanskyzakonik.justice.cz/fileadmin/Duvodova-zprava-k-ZOK.pdf>
3. HAVEL, B. Glosa o svobodě. Jak se starými souběhy? A jak s novými? [epravo.cz](http://www.epravo.cz) [online]. [cit. 03. 03. 2015]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/glosa-o-svobode-co-se-starymi-soubehy-a-jak-s-novymi-92537.html>
4. JENSEN, M., MECKLING, W. Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure [online]. [cit. 19.02.2015]. Dostupné z: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=94043. Poprvé publikováno v roce 1976 v *Journal of Financial Economic*.
5. JENSEN, M., MURPHY, K. CEO Incentives – It's Not How Much You Pay, But How. *Harvard Business Review* [online], May-June 1990, č. 3, s. 138-153. [cit. 20. 02. 2015]. Dostupné z: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=146148
6. Kodex správy a řízení společností založený na principech OECD z roku 2004 vytvořený Komisí pro cenné papíry [online]. [cit. 20. 02. 2015]. Dostupné z: <http://www.mfcr.cz/cs/archiv/agenda-byvaleho-fnm/sprava-majetku/kodex-spravy-a-rizeni-spolecnosti-corpor/kodex-spravy-a-rizeni-spolecnosti-zaloze-14620>

7. Návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady ze dne 09. 04. 2014 č. 2014/0121 (COD), kterou se mění směrnice 2007/36/ES, pokud jde o podporu dlouhodobého zapojení akcionářů, a směrnice 2013/34/EU, pokud jde o některé prvky výkazu o správě a řízení společnosti. In: EUR-lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 20. 02. 2015]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/>
8. OECD. Board Practices: Incentives and Governing Risks, Corporate Governance [online]. OECD Publishing, 2011. ISBN 978-92-64-11353-4. S. 21 [cit. 21. 02. 2015]. Dostupné z: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264113534-en>
9. OECD. Corporate Governance and the Financial Crisis – Key findings and main messages. [online]. OECD Publishing, 2009. [cit. 28. 02. 2015]. Dostupné z: <http://www.oecd.org/corporate/ca/corporategovernanceprinciples/43056196.pdf>
10. RIEDLOVÁ, M, MICKOVÁ M. Vybrané změny právní úpravy týkající se statutárních orgánů kapitálových společností od 1. 1. 2014. In: Rekodifikační novinky 06/2012 [online]. Praha: Havel, Holásek & Partners s.r.o. [cit. 19. 02. 2015]. Dostupné z: http://www.havelholasek.cz/images/stories/publikace/rekodifikacni_novinky_cz_2012_06.pdf
11. Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a výboru regionů ze dne 12. prosince 2012 č. COM(2012) 740 final. Akční plán: Evropské právo obchodních společností a správa a řízení společností - moderní právní rámec pro angažovanější akcionáře a udržitelnější společnosti [online]. [cit. 20. 02. 2015]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2012/CS/1-2012-740-CS-F1-1.Pdf>
12. Stanovisko Ministerstva spravedlnosti ČR ze dne 11. 07. 2014. Souběh funkcí již není od 1. 1. 2014 přípustný. justice.cz [online]. [cit. 03. 03. 2015]. Dostupné z: <http://portal.justice.cz/Justice2/MS/ms.aspx?o=23&j=33&k=5795&d=336831>
13. Stanovy ČEZ, a.s. [online]. [cit. 22. 02. 2015]. Dostupné z: http://www.cez.cz/edee/content/file-s/pro-investory/informacni-povinnost-emitenta/2014-06/vnitri-informace-cez-022-2014_50ycjzno3t41di66.pdf

14. Stanovy Komerční banky, a.s. [online]. [cit. 22. 02. 2015]. Dostupné z: <http://www.kb.cz/file/cs/o-bance/vztahy-s-investory/kb-stanovy-komercni-banky.pdf>

Seznam použité judikatury

1. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 04. 2004, sp. zn. 29 Odo 414/2003.
2. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. 01. 2007, sp. zn. 29 Odo 994/2005, uveřejněný pod č. 20/2008 Sbírký soudních rozhodnutí a stanovisek.
3. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. 01. 2007, sp. zn. 29 Odo 1200/2005.
4. Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 27. 01. 2009, sp. zn. 29 Cdo 3009/2007.
5. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 03. 02. 2009, sp. zn. 29 Odo 1417/2006.
6. Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 25. 02. 2010, sp. zn. 29 Cdo 1326/2009, uveřejněné pod číslem 13/2011 Sbírký soudních rozhodnutí a stanovisek.
7. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 04. 2010, sp. zn. 29 Cdo 2049/2009.
8. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 06. 2010, sp. zn. 29 Cdo 2126/2009.
9. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 11. 2010, sp. zn. 29 Cdo 4566/2009.
10. Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 01. 07. 2011, sp. zn. 29 Cdo 1647/2010.
11. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 08. 2011, sp. zn. 29 Cdo 2733/2010.
12. Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 20. 09. 2011, sp. zn. 29 Cdo 1159/2010.
13. Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 26. 10. 2011, sp. zn. 29 Cdo 1268/2011.
14. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 07. 02. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3910/2012.

Seznam použitých právních předpisů

1. Zákon ze dne 06. 09. 1975, akciový zákon (*Aktiengesetz*) – Spolková republika Německo.
2. Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník.
3. Zákon č. 256/2004 Sb., o podnikání na kapitálovém trhu.
4. Zákon č. 627/2004 Sb., o evropské společnosti.
5. Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.
6. Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích).
7. Doporučení Komise (ES) č. 2004/913 ze dne 14. prosince 2004 o podpoře vhodného systému odměňování členů správních orgánů společností kótovaných na burze. In: EUR-lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 20. 02. 2012]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/>
8. Doporučení (ES) č. 2005/162 ze dne ze dne 15. února 2005 o úloze nevýkonných členů správní rady nebo členů dozorčí rady a o výborech správní nebo dozorčí rady společností kótovaných na burze. In: EUR-lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 21. 02. 2015]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/>
9. Směrnice Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 2007/36 ze dne 11. července 2007 o výkonu některých práv akcionářů ve společnostech s kótovanými akciemi. In: EUR-lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 21. 02. 2015]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/>
10. Doporučení Komise (ES) č. 2009/385 ze dne 30. dubna 2009, kterým se doplňují doporučení 2004/913/ES a 2005/162/ES, pokud jde o systém odměňování členů správních orgánů společností kótovaných na burze. In: EUR-lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 21. 02. 2015]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/>

Resumé

Odměňování členů statutárních orgánů akciových společností

Tématem této diplomové práce je právní úprava odměňování členů statutárních orgánů akciových společností podle zákona o obchodních korporacích. Vzhledem k tradici v České republice je práce zaměřena na akciové společnosti s dualistickým systémem. Práce se zabývá především otázkou povinnosti sjednat odměňování ve smlouvě o výkonu funkce, rolí valné hromady a novým institutem subsidiární bezplatnosti výkonu funkce.

Celkově je práce rozdělena do šesti kapitol, úvodu a závěru. Po úvodu jsou v první kapitole vymezeny základní pojmy, zejména pojem odměny člena statutárního orgánu.

Druhá kapitola je krátkým a stručným exkursem do problematiky corporate governance. Tato kapitola nahlíží na odměňování jako na nástroj corporate governance, který má napomoci k řešení problému zmocnění mezi akcionáři a managementem.

Třetí kapitola je věnována právní úpravě odměňování ve smlouvě o výkonu funkce. Řešena zde je především otázka možnosti vymezení odměny či její části i mimo smlouvu o výkonu funkce. Ve druhé části kapitoly je řešena otázka subsidiární aplikace některých ustanovení smlouvy o příkazu dle občanského zákoníku.

Čtvrtá kapitola se zabývá rolí valné hromady. V první části kapitoly je řešeno schvalování smlouvy o výkonu funkce, přijímání vnitřního předpisu upravujícího odměňování, schvalování jiných plnění, vyplacení podílu na zisku členům představenstva a možností odepřít plnění. Na závěr je upozorněno na několik odlišností u akciových společností s monistickým a s tzv. německým modelem správy.

Pátá kapitola se zabývá subsidiární bezplatností výkonu funkce a vymezuje, ve kterých případech se bezplatnost výkonu funkce uplatní a ve kterých je naopak vyloučena. Na závěr následuje krátké zhodnocení tohoto institutu.

Poslední kapitola upozorňuje na některá specifika právní úpravy odměňování v kótovaných společnostech. Zmíněna je i evropská legislativa.

V závěru shrnuji nejdůležitější poznatky, ke kterým jsem ve své diplomové práci dospěl.

Abstract

Remuneration of members of governing bodies of joint-stock companies

The topic of this diploma thesis is the remuneration of members of the governing bodies of joint-stock companies under the Czech Business Corporations Act. Taking into consideration the tradition in the Czech Republic, I focused on joint-stock companies with the dualistic board system comprising of board of directors and supervisory board. This thesis mainly deals with the questions regarding the mandatory agreement on remuneration in the contract on performance of the office, the role of the general meeting and the new institute of subsidiary gratuitous office performance.

In total, this thesis comprises of the introduction, six chapters, and the conclusion. The introduction is followed by the definition of basic terms, especially the definition of board member remuneration.

The second chapter briefly introduces the corporate governance and focuses on the remuneration as a corporate governance instrument, which should contribute to the resolution of the agency problem between the shareholders and the management.

The third chapter outlines the statutory regulation of remuneration within the contract on performance of the office and especially deals with the possibility of the agreement on remuneration outside the contract on performance of the office. The second part of this chapter looks into the question of the subsidiary application of the mandate contract under the Czech Civil Code.

The fourth chapter deals with the role of general meeting. The first part of this chapter focuses on the approval of the contract on performance of the office, the adoption of by-laws regulating the remuneration, the approval of other remuneration, the approval of payment of dividend to the board members and the possibility to withhold any remuneration payment from the board members. At the end of this chapter I draw the attention to some differences between the monistic and dualistic (also referred to as German) board system.

Fifth chapter addresses the topic of gratuitous office performance. It outlines in which cases the gratuitous office performance shall apply and when it is excluded including a small evaluation of the respective institute.

The last chapter draws the attention to some specialties of the listed joint-stock company's remuneration regulation including reference to European legislation.

To conclude my thesis, I summarize the most important findings I made in my thesis.

Název práce v anglickém jazyce

Remuneration of members of governing bodies of joint-stock companies

Klíčová slova

odměňování, akciová společnost, představenstvo, smlouva o výkonu funkce

Key words

remuneration, join-stock company, board, contract on performance of the office