

O souběhu, konkurenční doložce a odměňování...

Jaký dopad mají nedávná rozhodnutí o pracovněprávní konkurenční doložce člena statutárního orgánu při dovoleném souběhu? A jak se judikatura staví k otázce odměňování v rámci pracovněprávního vztahu?

V nedávné době mne zaujalo rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 48/2017 ze dne 13. 2. 2018 (dále jen „Rozhodnutí“), které se týká platnosti konkurenční doložky uzavřené v rámci pracovního poměru generálního ředitele a předsedy představenstva včetně poskytovaného plnění, které nebylo schváleno dozorčí radou, ač to vyžadovaly stanovy zaměstnavatele. Nutno podotknout, že se jednalo o dovolený souběh ve smyslu § 66¹ obchodního zákoníku ve znění účinném od 1. 1. 2012 do 31. 12. 2013.

Skutkový stav

Zaměstnanec vykonával na základě pracovní smlouvy ze dne 31. 7. 2013 práci na pozici generálního ředitele. Dále byla se zaměstnancem uzavřena dne 20. 8. 2013 dohoda o konkurenční doložce ve smyslu ustanovení § 310 zákoníku práce, ve které se zaměstnanec zavázal po dobu 12 měsíců po skončení zaměstnání zdržet se výdělečné činnosti v oblastech vyjmenovaných v dohodě (dále jen „konkurenční doložka“). Zaměstnavatel se naopak zavázal poskytnout žalobci za každý měsíc

1) § 66d zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění od 1. 1. 2012 do 31. 12. 2013 (dále jen „obchodní zákoník“)

„Pověření obchodním vedením

(1) Statutární orgán společnosti může pověřit obchodním vedením společnosti zcela nebo zčásti jiného. Tyto činnosti mohou být též vykonávány v pracovněprávním vztahu dle zvláštního právního předpisu 21 zaměstnancem společnosti, přičemž tento zaměstnanec může být současně statutárním orgánem společnosti nebo jeho členem.

(2) Při pověření obchodním vedením podle odstavce 1 zůstává nedotčena odpovědnost osob, které jsou statutárním orgánem nebo jeho členem, stanovená tímto zákonem za porušení povinností vykonávat funkci s péčí řádného hospodáře.

(3) Jestliže jsou činnosti spadající pod obchodní vedení vykonávány v pracovněprávním vztahu dle zvláštního právního předpisu 21 zaměstnancem společnosti, který je současně statutárním orgánem společnosti nebo jeho členem, mzdu či odměnu z dohody sjednává nebo určuje ten orgán společnosti, do jehož působnosti náleží rozhodovat o odměňování statutárního orgánu nebo jeho členů.

(4) Pověření obchodním vedením podle odstavce 1 nezahrnuje účast na zasedání statutárního orgánu, rozhodování o pověření obchodním vedením, rozhodování o základním zaměření obchodního vedení společnosti ani jiné činnosti v rámci obchodního vedení společnosti, které tento zákon nebo jiný právní předpis svěřuje do výlučné působnosti statutárního orgánu...“



Konkurenční doložka je velice specifická, neboť je možné ji uplatnit u omezeného okruhu zaměstnanců a k jejímu vzniku je třeba souhlasu obou účastníků pracovního vztahu.

plnění jeho závazku peněžité vyrovnání ve výši jednoho průměrného měsíčního výdělku. Zároveň byl zaměstnanec v době od 30. 7. 2013 do 20. 2. 2014 předsedou představenstva obchodní společnosti, jež byla jeho zaměstnavatelem. Pracovní poměr skončil na základě dohody o rozvázání pracovního poměru dne 28. 2. 2014 (není zřejmé, kdy tato dohoda byla uzavřena). Po skončení pracovního poměru plnil zaměstnanec svůj závazek z dohody o konkurenční doložce.

Spor mezi bývalým zaměstnancem a zaměstnavatelem vyvstal poté, co zaměstnavatel odmítl plnit peněžité vyrovnání z konkurenční doložky s ohledem na její namítanou neplatnost z důvodu chybějícího souhlasu dozorčí rady.

Argumenty zaměstnavatele při soudním sporu

Zaměstnavatel vnesl námitku neplatnosti konkurenční doložky spočívající v tom, že vedle pozice generálního ředitele vykonávané v pracovním poměru, v jehož rámci konal zaměstnanec činnosti spadající pod obchodní vedení společnosti, byl současně v době od 30. 7. 2013 do 20. 2. 2014 předsedou představenstva zaměstnavatele. Veškerá plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci (včetně plnění z konkurenční doložky) proto podle stanov zaměstnavatele vyžadovala ke své platnosti schválení dozorčí radou zaměstnavatele.² Konkurenční doložku ani poskytnutí peněžitého vyrovnání zaměstnanci však dozorčí rada neschválila, což mělo být důvodem neplatnosti konkurenční doložky.

Zaměstnavatel dále uvedl, že od 1. 1. 2014, kdy nabyla účinnosti rekodifikace soukromého práva, není souběh připuštěn a pracovní poměr účastníků se stal neplatným a současně zanikly (staly se neplatnými) též veškerá práva a povinnosti vyplývající z neplatného pracovního poměru, tedy i případný nárok na peněžité vyrovnání z konkurenční doložky.

Zaměstnavatel též brojil proti oddělenému posuzování nároků

z pracovního právního a obchodněprávního vztahu a požadoval, aby se úprava obchodního zákoníku aplikovala jako *lex specialis* oproti § 19 zákoníku práce jako *lex generalis*.

Navíc zaměstnavatel uvedl, že konkurenční doložka nebyla projednána představenstvem a byla sjednána na základě vlastního rozhodnutí zaměstnance, kdy dohodu se zaměstnancem uzavřel za společnost zaměstnanec žalované, který byl podřízen žalobci (z Rozhodnutí není zřejmé, zda osoba, která jednala za zaměstnavatele, byla oprávněna podle vnitřních předpisů uzavřít konkurenční doložku s generálním ředitelem, resp. zda to bylo obvyklé s ohledem na pozici jednatelství zaměstnance). Tato skutečnost měla odporovat ustálené judikatuře ohledně rozdílnosti zájmů zaměstnavatele a zaměstnance při uzavření dohody, která směřuje ke vzniku, změně nebo zániku pracovního vztahu a která vylučuje, aby za zaměstnavatele činila takový právní úkon stejná fyzická osoba, která je druhým účastníkem dohody jako zaměstnanec (tzv. „*zákaz samokontraktace*“).

Argumenty zaměstnance při soudním sporu

Pracovní vztah (pracovní poměr), ve kterém žalobce vykonával funkci generálního ředitele, podléhal režimu zákoníku práce „*se vším všudy*“. Proto bylo třeba posuzovat samostatně nároky z pracovního právního vztahu jako generálního ředitele a obchodněprávního vztahu jako předsedy představenstva. Takovému zaměstnanci je třeba poskytnout stejnou zákonnou pracovní ochranu jako každému jinému zaměstnanci. Na dohodu o konkurenční doložce sjednanou při výkonu funkce generálního ředitele, která je „*svěbytným pracovním institutem*“, proto nemůže dopadat čl. 47 odst. 1 písm. o) stanov zaměstnavatele, který se týká jen schvalování plnění příslušejících členů představenstva. Zaměstnancova konkurenční doložka údajně žádným způsobem

nevybočovala z obdobných konkurenčních doložek sjednávaných mezi zaměstnavatelem a dalšími jeho vrcholnými řídicími zaměstnanci. Proto v případě platnosti předmětné konkurenční doložky, jež se řídila výhradně pracovními předpisy, se neuplatnil žádný z důvodů neplatnosti podle § 19 zákoníku práce. Navíc konkurenční doložka neměla být schválena ani podle čl. 47 odst. 1 písm. p) stanov zaměstnavatele, neboť tento bod dopadal jen na mzdy a odměny z dohody náležící zaměstnancům, kteří vykonávali činnosti spadající pod obchodní vedení v pracovním vztahu a kteří současně byli členy představenstva společnosti. Plnění z konkurenční doložky však nepředstavuje mzdu ani odměnu z dohody, jedná se o zcela jiné plnění. V neposlední řadě se dle názoru zaměstnance zaměstnavatel zavázal vyrovnat veškerá plnění z konkurenční doložky, neboť dohoda uváděla, že zaměstnavatel se zavazuje „*vypořádat veškeré vzájemné nároky*“ obsažené v dohodě o rozvázání pracovního poměru, která údajně zmiňovala i konkurenční doložku.

Soudy nižší instance

Soud prvního stupně nárok zaměstnance zamítl a ve svém rozhodnutí vzal v potaz při posuzování platnosti dohody o konkurenční doložce, že

◆ „*právní úprava platná v době podpisu pracovní smlouvy účastníků ze dne 31. 7. 2013 (§ 66d odst. 1 obchodního zákoníku) umožňovala souběžné vykonávání funkce generálního ředitele a funkce předsedy představenstva*“;

◆ „*dohodou bylo založeno právo člena představenstva, které nevyplývalo z vnitřního předpisu, právního předpisu ani smlouvy o výkonu funkce. Dohoda o konkurenční doložce měla být proto v souladu s čl. 47 odst. 1 písm. o) stanov žalovaného schválena dozorčí radou (čímž byla zajišťována kontrola nad plněními členů představenstva z důvodu možného střetu zájmů)*“.

Naopak argument zaměstnance ustanovením § 19 odst. 3

2) Čl. 47 odst. 1 stanov zaměstnavatele zněl:

„Dozorčí rada v rámci své působnosti: ... o) schvaluje návrh smlouvy o výkonu funkce mezi společností a členem představenstva, odměnu za výkon funkce člena představenstva a plnění ve prospěch člena představenstva, na které neplatí právo z právního předpisu, vnitřního předpisu nebo ze smlouvy o výkonu funkce. Závazek k výkonu funkce je závazkem osobní povahy;

p) schvaluje mzdu či odměnu z dohody zaměstnanci společnosti, který činnost spadající pod obchodní vedení vykonává v pracovním vztahu a který je současně členem představenstva společnosti;...“

► zákoníku práce ve znění platném do 31. 12. 2013 nebyl pro soud rozhodující, neboť zaměstnanec „se nacházel na nejvyšší pozici společnosti a z tohoto titulu měl postavení a z něj plynoucí pravomoci, které řadovým zaměstnancům nenáleží“.

Odvolací soud rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a ztotožnil se s názorem soudu prvního stupně o neplatnosti dohody o konkurenční doložce a „na základě teleologického výkladu ustanovení § 66d odst. 3 obchodního zákoníku [s přihlédnutím k čl. 47 odst. 1 písm. o) stanov žalovaného] dovodil, že souhlas dozorčí rady je třeba k přiznání jakéhokoliv plnění (nejen mzdy a odměny z dohody) ve prospěch zaměstnance vykonávajícího obchodní vedení společnosti ... smyslem této právní úpravy je ochrana společnosti v případě střetu zájmů daného současným výkonem uvedených funkcí.“³

Posouzení Nejvyšším soudem

Nejvyšší soud ve svém Rozhodnutí došel k závěru, že

◆ závazek zaměstnance zdržet se určité výdělečné činnosti stejně jako zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci přiměřené peněžité vyrovnání se plní až po skončení zaměstnání. Při skončení pracovního poměru neexistují taková vzájemná práva a povinnosti vyplývající z dohody o konkurenční doložce, která by měla povahu nároku, tj. která by mohla být okamžitě při skončení uplatněna u soudu. V ustanovení, jímž se zaměstnavatel při skončení pracovního poměru zavazuje v dohodě o rozvázání pracovního poměru, že „ke dni skončení pracovního poměru vypořádá veškeré vzájemné nároky“ vyplývající z dohody o konkurenční doložce, nevyplývají z takového smluvního ujednání pro zaměstnavatele žádné povinnosti, neboť zaměstnanci ještě právo (tedy ani nárok) na poskytnutí přiměřeného finančního vyrovnání nevzniklo“;

◆ po rekodifikaci soukromého práva právní úprava znovu výkon obchodního vedení společnosti na základě pracovních vztahů

neumožňuje, což má za následek, že uvedené pracovní právní vztahy „nemohou být nadále naplňovány, neboť zde není sjednaný druh práce, který může být vykonáván jako závislá práce v základním pracovních vztahu. Na samotné existenci těchto pracovních vztahů, jakož i na právech a povinnostech, které do té doby na jejich základě vznikly, však nová právní úprava nic nezměnila“;

◆ napadený rozsudek odvolacího soudu (mimo jiné) závisí na vyřešení otázky, zda je třeba k platnému sjednání konkurenční doložky s takovým zaměstnancem předchozího souhlasu příslušného orgánu zaměstnavatele. Tuto otázku vyřešil soud tak, že „se zaměstnancem, který současně vykonává funkci (člena) statutárního orgánu obchodní společnosti, která je zaměstnavatelem, lze sjednat konkurenční doložku; práva a povinnosti, které v takovém případě pro zaměstnance a zaměstnavatele vyplývají z konkurenční doložky, neodpovídají právům a povinnostem fyzické osoby – statutárního orgánu (jeho člena) a obchodní společnosti ze zákazu konkurence (srov. § 65, 84, 99, 136 a 196 obch. zák.).“ Zároveň uvedl, že platnost takového pracovních právních jednání (dříve úkonu) se posuzuje samostatně, a to primárně podle zákoníku práce za subsidiárního použití občanského zákoníku, popřípadě obchodního zákoníku. Zákoník práce ve znění do 31. 12. 2013 mimo jiné stanovil v § 19 písm. g), že soud „přihlédne i bez návrhu k neplatnosti právního úkonu, k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu v případech, kdy to stanoví výslovně zákoník práce anebo zvláštní zákon...“ Nejvyšší soud na základě jazykového vyjádření ustanovení § 66d odst. 3 obchodního zákoníku ve znění účinném do 31. 12. 2013 došel k závěru, že toto ustanovení nestanoví neplatnost „vymezených pracovních právních úkonů uzavřených se zaměstnancem obchodní společnosti vykonávajícím činnosti spadající pod obchodní vedení společnosti, který je současně statutárním orgá-

nem společnosti nebo jeho členem, k nimž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu...“, neboť toto ustanovení pouze „upravuje, kdo činí v pracovních vztazích u zaměstnavatele, který je obchodní společností, právní úkony, jimiž se sjednává nebo určuje mzda za práci konanou v pracovním poměru a odměna za práci vykonanou na základě dohod“ o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Názor autorky článku

Jelikož k danému případu neznám veškeré skutkové okolnosti, nemusí být níže uvedené poznámky přílišhavé pro daný případ, případně mohou být zavádějící.

S názorem Nejvyššího soudu ohledně přednostní aplikace § 19 odst. 3 zákoníku práce ve znění účinném do 31. 12. 2013 při posouzení platnosti konkurenční doložky a výkladem účelu § 66d odst. 3 obchodního zákoníku ve znění účinném do 31. 12. 2013 (jako ustanovení, které upravuje, kdo činí za společnost pracovních právních jednání, jimiž se sjednává mzda nebo odměna z dohod členům statutárních orgánů) lze poměrně věcně polemizovat. Je asi spravedlivé, aby byl dodržen princip rovného zacházení se zaměstnanci, a to zejména v základních otázkách, jakými je bezesporu i platnost právních jednání. Nicméně, dle mého názoru právní úprava obecně nepočítá s tím, aby valná hromada, jediný společník (akcionář) nebo dozorčí rada zastupovali obchodní společnost v pracovních vztazích, jak dovozuje Nejvyšší soud, byť znění § 66d odst. 3 obchodního zákoníku práce bylo zavádějící a kritizováno v době jeho přijetí.

V otázce výkladu „mzda či odměna z dohod“ bych se přiklonila k teleologickému výkladu, který zaujaly soudy nižších stupňů. Uvedený pojem by se měl vykládat v kontextu § 66 odst. 3 obchodního zákoníku ve znění účinném do 31. 12. 2013⁴ a ve smyslu této právní úpravy, která měla řešit problematiku „poskytování plnění



Bude-li smlouvu o výkonu funkce a odměňování schvalovat dozorčí rada, vyvstanou interpretační problémy. ZOK totiž výslovně nestanoví pro chybějící souhlas dozorčí rady neplatnost takového ujednání.

3) Citace z Rozhodnutí.

4) § 66 odst. 3 obchodního zákoníku ve znění účinném do 31. 12. 2013: „Jakékoliv plnění společnosti ve prospěch osoby, jež je orgánem společnosti nebo jeho členem, na které neplyne právo z právního předpisu nebo z vnitřního předpisu, lze poskytnout pouze se souhlasem valné hromady, nebo je-li přiznáno ve smlouvě o výkonu funkce. Společnost plnění neposkytne, jestliže výkon funkce zřejmě přispěl k nepříznivým hospodářským výsledkům společnosti, anebo při zaviněném porušení právní povinnosti v souvislosti s výkonem funkce.“

společností osobám v orgánech společnosti v případech, kdy právo na plnění neplyne přímo z právního předpisu⁵ a která měla zabránit poskytování tzv. „zlatých padáků“. Tj. pojem „mzda či odměna z dohod“ by měl být vykládán jako „plnění plynoucí z pracovněprávního vztahu nad rámec zákona“, případně i vnitřního předpisu (byť v dané době nevyžadoval souhlas orgánu, jenž schvaloval smlouvy o výkonu funkce a členové statutárního orgánu si je *de facto* schvalovali sami, ale který by měl být aspoň u zaměstnavatele vyhlášen, viz § 305 zákoníku práce). Pod tento širší teleologický výklad by se tak vešlo právě i plnění z konkurenční doložky, resp. sama konkurenční doložka.

Konkurenční doložka je velice specifická, neboť je možné ji uplatnit u omezeného okruhu zaměstnanců a k jejímu vzniku je třeba souhlasu obou účastníků pracovněprávního vztahu. V daném případě bylo plnění sjednáno ve výši dvojnásobku zákonného minima (nelze však vyloučit, že jeho výše byla přiměřená povaze závazku s ohledem na informace, se kterými zaměstnanec vešel do styku u zaměstnavatele). Z Rozhodnutí neplyne, kdo mohl s generálním ředitelem takovou konkurenční dohodu v rámci zaměstnavatele uzavřít. To však v řízení nebylo namítáno s výjimkou konfliktu zájmů. Nelze tedy vyloučit, že se mohlo jednat o exces, z kterého by zaměstnavatel nebyl vázán, neboť lze předpokládat, že generální ředitel a předseda představenstva mohl vědět, že personální náměstek by neměl k uzavření konkurenční dohody s vrcholovým manažerem případně dostatek oprávnění.⁶ V úvahu by přicházelo i zkoumat, zda by případný pokyn generálního ředitele personálnímu náměstkovi nebylo možné posoudit jako jednání jsoucí

v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele a případně jako jednání obcházející zákon a porušující jednu ze základních zásad pracovněprávních vztahů, což by mohlo způsobit absolutní neplatnost takového ujednání. Nicméně takto soudy situaci neposoudily.

Jsem toho názoru, že orgán, který odpovídá za volbu člena statutárního orgánu, by měl mít povědomí o všem, co se takové osobě vyplácí, a to i v pracovním poměru, zvláště pokud se jedná o plnění, která automaticky neplynou z právní úpravy anebo nejsou automaticky poskytována všem zaměstnancům. V daném případě peněžité vyrovnání z konkurenční doložky včetně odvodů na sociální a zdravotní pojištění mělo dokonce dosahovat výše několika milionů korun. Podmínky konkurenční doložky by tak měla projednat a schválit dozorčí rada, a byť sama nebyla způsobila tuto dohodu uzavřít, měla pověřit (byť by se jednalo o pověření *sui generis*) personálního náměstka generálního ředitele, případně představenstvo k uzavření takovéto dohody.

Konkurenční doložka a odměňování při dovoleném souběhu po 1. 1. 2014

Ačkoliv to právní úprava výslovně nestanoví, je zastáván většinový názor (podepřený i rozhodovací praxí včetně citovaného Rozhodnutí), že od 1. 1. 2014 není možné, aby člen statutárního orgánu obchodní společnosti zároveň vykonával v pracovněprávním vztahu činnosti patřící do obchodního vedení pro stejnou společnost. Činnosti nepatřící do obchodního vedení mohou být vykonávány i v rámci pracovněprávního vztahu mezi společností a členem jejího statutárního orgánu.

Je pravděpodobné, že principy Rozhodnutí budou soudy apliko-

vat i po 1. 1. 2014, tj. především v tom, že pracovněprávní vztah a obchodněprávní vztah při výkonu funkce člena statutárního orgánu se budou posuzovat samostatně a konkurenční doložku bude možné v takovémto pracovněprávním vztahu uzavřít i nadále.

Nová právní úprava řeší otázku odměňování členů statutárních orgánů včetně případného odměňování v pracovněprávních vztazích podrobněji. Na základě § 61 odst. 3 ve spojení s § 61 odst. 1 zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZOK“) platí, že při určení mzdy a poskytování jiných plnění zaměstnanci, který je současně i členem statutárního orgánu společnosti, se vyžaduje schválení orgánu obchodní korporace, do jehož působnosti náleží schvalování smlouvy o výkonu funkce, a vyjádření kontrolního orgánu, byl-li zřízen, ledaže na plnění plynou nárok z právního předpisu nebo vnitřního předpisu schváleného orgánem, který též schvaluje smlouvu o výkonu funkce. Naopak zákoník práce ve znění účinném od 1. 1. 2014 zachovává stejný princip absolutní neplatnosti právního jednání, ke kterému nebyl udělen souhlas příslušného orgánu.⁷

Nová právní úprava se tak odlišuje od § 66d obchodního zákoníku: ♦ v rozsahu plnění, které má být schvalováno příslušným orgánem (nově je to „mzda a jiné plnění poskytované zaměstnanci“), a také ♦ ve výslovném stanovení neplatnosti takového jednání bez souhlasu, a to konkrétně v § 48 ZOK, jenž však dopadá na chybějící souhlas nejvyššího orgánu obchodní korporace.⁸

Co se týče rozsahu schvalovaného plnění – „mzda a jiné plnění poskytované zaměstnanci“ je podstatně širší. Nicméně i zde se může vyskytnout interpretační problém ▶



Bohužel ani po rekodifikaci soukromého práva není situace kolem dovoleného souběhu kříž-tálově čistá a otevírá se široké interpretační pole.

5) Viz bod 54 důvodové zprávy k zákonu 370/2000 Sb.

6) Pokud by uzavřel za zaměstnavatele konkurenční doložku zaměstnanec, který k tomu neměl oprávnění, bylo by nutné zkoumat, zda o tom generální ředitel nemohl vědět (§ 15 obchodního zákoníku ve znění účinném do 31. 12. 2013), případně zda zájmy osoby jednající za zaměstnavatele nebyly v rozporu se zájmy zaměstnavatele (§ 22 odst. 1 zákona 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění účinném do 31. 12. 2013). Pokud bychom se ztotožnili s výše uvedeným širším výkladem pojmu mzda a odměna z dohod, tak by v souladu s výše zmíněným názorem Nejvyššího soudu bylo stanoveno, kdo mohl jednat za zaměstnavatele v takové věci, a to tedy zpravidla nejvyšší orgán zaměstnavatele, což by v praxi znamenalo, že tento orgán by měl věc projednat a pověřit statutární orgán či určitého zaměstnance k učinění takového právního jednání.

7) Podle § 19 odst. 1 zákoníku práce ve znění účinném od 1. 1. 2014 platí, že „s(S)oud přihlédne i bez návrhu k neplatnosti právního jednání, k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu, v případech, kdy to stanoví výslovně tento zákon anebo zvláštní zákon“.

8) Blíže viz ŠTENGLOVÁ, Ivana, HAVEL, Bohumil. § 48 [Neplatnost právního jednání]. In: ŠTENGLOVÁ, Ivana, HAVEL, Bohumil, CILEČEK, Filip, KUHN, Petr, ŠUK, Petr. Zákon o obchodních korporacích. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2017, s. 144. ISBN 978-80-7400-540-4.

► ohledně peněžitého vyrovnání z konkurenční doložky, které je poskytované již bývalému zaměstnanci za plnění závazku po skončení pracovněprávního vztahu. Jelikož je konkurenční doložka schopna zdatně sekundovat „*zlatým padákům*“ a je to čistě pracovněprávní institut, doufám, že soudy budou respektovat účel této právní úpravy a výkladem vztáhnou nutnost souhlasu i na plnění z konkurenční doložky. Obecně by mělo platit, že jakékoliv plnění pro zaměstnance a zároveň člena statutárního orgánu poskytované nad rámec zákona či vnitřního předpisu, které neschválí orgán schvalující smlouvu o výkonu funkce, bude muset být tímto orgánem schváleno. Jedná se především o mzdu nad rámec zaručené mzdy, podmínky vyplacení bonusů, příplatky, dovolenou a cestovní náhrady poskytované nad rámec minimální zákonné výše, zvýšené (smluvní) odstupné, tzv. „*sick days*“, poskytnutí služebního auta k soukromým účelům, plnění z konkurenční doložky atd.

Ustanovení § 48 ZOK sice výslovně stanoví neplatnost právního jednání, k němuž nedal souhlas nejvyšší orgán, avšak jedná se o neplatnost relativní, které je třeba se ve stanovené lhůtě dovolat. Nicméně nevidím důvod, aby v případě, kdy se oprávněná osoba (obchodní společnost) dovolá včas neplatnosti, nebylo jednání, na základě kterého má být poskytnuto plnění a ke kterému nebyl dán souhlas jediného společníka, případně valné hromady jako nejvyššího orgánu kapitálové společnosti, prohlášeno za neplatné. Byť zde bude modifikace, že soud nepřihlédne k chybějícímu souhlasu automaticky, jak stanoví § 19 odst. 1 zákoníku práce, ale pouze v případě, že námitku vznesne oprávněná osoba. Výklad, který by § 48 ZOK nepovažoval za naplnění podmínky stanovené v § 19 odst. 1 zákoníku práce, bych považovala za naprosto formalistické.



Pokud strany trvají na uplatnění souběhu, pak by právní jednání, kterými se zakládají nad rámec zákona práva zaměstnanců, kteří jsou zároveň členy statutárního orgánu, vázala výslovně svou účinností na schválení orgánem, který schvaluje smlouvu o výkonu funkce.

ký. Navíc i komentářová literatura připouští, že neplatnost podle § 48 ZOK nemusí být vždy jen relativní.⁹

Další interpretační problémy vystanou, bude-li smlouvu o výkonu funkce a odměňování schvalovat dozorčí rada. ZOK výslovně nestanoví pro chybějící souhlas dozorčí rady neplatnost takového ujednání. Dovožovat v dané situaci, že chybějící souhlas dozorčí rady bude posuzován v režimu § 48 ZOK, by bylo možné, pokud by byl přijat výklad, že ZOK primárně vyžaduje souhlas nejvyššího orgánu u smlouvy o výkonu funkce a poskytování plnění u kapitálových společnostech (viz §§ 59 odst. 2 a 61 ZOK), nicméně § 438 ZOK umožňuje tuto působnost svěřit dozorčí radě, a proto by se na takové schválení dozorčí rady hledělo jako na schválení nejvyšším orgánem. Nicméně si nedovolím předjímat budoucí rozhodnutí soudů. Jinak bude nutné řešit nedostatek souhlasu dozorčí rady v režimu § 49 ZOK. V takovém případě soudy pravděpodobně posoudí situaci stejně jako v případě Rozhodnutí.

V neposlední řadě můžeme narazit na problematické ochranné ustanovení § 19 odst. 3 zákoníku práce ve znění účinném od 1. 1. 2014, které stanoví, že „*n(N) eplatnost právního jednání nemůže být zaměstnanci na újmu, nezpůsobí-li neplatnost výlučně sám*“. Mám za to, že bude-li obchodní společnost plnit takovému zaměstnanci bez souhlasu nejvyššího orgánu (v případě potřeby souhlasu dozorčí rady je situace více nejasná), avšak tento nedostatek nelze přičítat pouze zaměstnanci, nebude zaměstnanec povinen vrátit plnění.¹⁰ Pokud se však obchodní společnost dovolá neplatnosti právního jednání, na základě kterého má plnit, před počátkem plnění a zaměstnanci plnění neposkytne, „*nemůže zaměstnanec z něho požadovat plnění (které mu dosud nebylo poskytnuto), i když*

jeho neplatnost nezpůsobil výlučně sám“.¹¹ Předchozí věta však nemusí platit pro situaci, kdy smlouvu o výkonu funkce a odměňování bude schvalovat dozorčí rada.



Bohužel ani po rekodifikaci soukromého práva není situace kolem dovoleného souběhu křišťálově čistá a otevírá se široké interpretační pole zejména v oblasti poskytování plnění v rámci pracovněprávních vztahů členům statutárních orgánů. Proto se přikláním k variantě, aby se souběh nepoužíval.

Pokud však strany trvají na jeho uplatnění, pak doporučuji, aby právní jednání, kterými se zakládají práva zaměstnanců, kteří jsou zároveň členy statutárního orgánu, nad rámec zákona, vázala výslovně svou účinností na schválení orgánem, který schvaluje tomuto členu smlouvu o výkonu funkce. Byť samozřejmě odložení účinnosti není všespasitelné.

Pokud dojde k výplatě částek neschválených příslušnými orgány, je třeba zjišťovat, zda osoby, které za zaměstnavatele učinily právní jednání, na základě kterého vznikl nárok na plnění ze strany zaměstnavatele, neporušily své povinnosti, včetně případného jednání v rozporu s interními předpisy zaměstnavatele. A případně uplatnit nároky z odpovědnosti takových osob, které nejednaly řádně. ♦

9) „Neplatnost podle § 48 tedy bude zpravidla neplatností relativní, nicméně není zcela vyloučena možnost aplikace § 588 ObčZ, budou-li naplněny zákonné předpoklady pro neplatnost absolutní.“ (ŠTENGLOVÁ, Ivana, HAVEL, Bohumil. § 48 [Neplatnost právního jednání]. In: ŠTENGLOVÁ, Ivana, HAVEL, Bohumil, CILEČEK, Filip, KUHN, Petr, ŠUK, Petr. Zákon o obchodních korporacích. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2017, s. 144. ISBN 978-80-7400-540-4.)

10) Blíže viz komentář k § 19, bod VI., 4., písm. b) In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, BĚLINA, Tomáš, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽÍLEK, Jiří, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan, PUTNA, Mojmir, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav, ŠTEFKO, Martin. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2015, s. 112. ISBN 978-80-7400-290-8.

11) Cit. komentář k § 19, bod VI., 4., písm. b) In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, BĚLINA, Tomáš, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽÍLEK, Jiří, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan, PUTNA, Mojmir, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav, ŠTEFKO, Martin. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2015, s. 112. ISBN 978-80-7400-290-8.