

Pověření obchodním vedením

Novela obchodního zákoníku od 1.1. 2012 zavádí novou kategorii zaměstnanců. Jde o zaměstnance pověřené obchodním vedením společnosti, kteří však mohou být zároveň statutárním orgánem společnosti. Co tato nová právní úprava přináší? Na některé odpovědi si budeme muset počkat, některé však již nabízíme zde.

Jedná se o pokus o řešení rozporu dřívější právní úpravy, judikatury nejvyšších soudů, zdravého rozumu a rozšířené praxe existence pracovních smluv členů statutárních orgánů.

V kostce lze konstatovat, že Nejvyšší soud a Nejvyšší správní soud v minulosti k věci přistupovali shodně, když brojily proti zaměstnaneckým vztahům statutárních orgánů právě v otázce obchodního vedení společnosti. Tyto smlouvy se jevily jako neplatné, jelikož obchodní vedení bylo možné upravit jen jako obchodně právní vztah.

Výše zmíněná **novela je pokusem rychle tuto situaci řešit a nabídnout i statutárním orgánům postavení zaměstnance, ovšem při zachování určitých „obchodněprávních“ specifíků jejich pozice.** Pokud však chce někdo ještě stále teplou novinku implementovat, narazí nutně na množství otázníků.

Jak a kde pověření formulovat? Postačí mezi dveřmi ředitelské kanceláře, nebo je potřeba striktní formální zápis? Může mít statutární orgán nově pouze pracovní smlouvu? Kdo reprezentuje zaměstnavatele vůči statutárnímu orgánu pověřenému obchodním vedením? Komu tedy takový „pověřenec“ skládá účty? Od koho si naopak účtuje, tedy kdo rozhoduje o výši jeho mzdy (odměny) a jakým způsobem? Na tyto a další otázky jsme v naší advokátní kanceláři hledali odpovědi, a hledání to bylo, vzhledem ke kusosti právní úpravy, vskutku napínavé.

ROZSAH

Základním otazníkem celého institutu pověření obchodním vedením je rozsah, v jakém to lze uči-

nit. Zákon totiž nedovoluje pověřit obchodním vedením v celé šíři kompetencí statutárního orgánu. **Statutární orgán se tak pověřením netransformuje v klasického zaměstnance, jen se část jeho kompetencí schová pod plášť zákoníku práce.** Podle ustanovení § 66d odst. 4 obchodního zákoníku totiž pověření obchodním vedením 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.

Lze si představit, že laická veřejnost formulaci pověření, která košatě popisuje, co vše nelze, bude obtížně rozumět. Odborník by pak poradil soustředit se na výklad pojmu „rozhodování o základním zaměření obchodního vedení“. **Zákon nám bohužel žádné vodítko nedává, jasno udělá až soudní judikatura či doktrína, které budou bobtnat několik let.**

V souvislosti s formou rozhodnutí je také třeba vzít v úvahu ustanovení § 134 obchodního zákoníku, podle kterého se vyžaduje k rozhodnutí o obchodním vedení společnosti souhlas většiny jednatelů, nestanoví-li společenská smlouva jinak. Obdobně u akciové společnosti, u té podle § 194 odst. 3 obchodního zákoníku rozhoduje představenstvo většinou hlasů svých členů.

Rozhodování o základním zaměření obchodního vedení, jinými slovy rozhodování o tom, kam daná obchodní společnost v nadcházejícím období směřuje, tedy nenáleží nikomu menšímu

než většině členů statutárního orgánu společnosti. Ostatní záležitosti, tedy činnosti k běžnému provozu společnosti, pak mohou vykonávat členové statutárního orgánu samostatně. Buď v rámci svého obchodního vztahu ke společnosti jako členové statutárního orgánu (na základě smlouvy o výkonu funkce jednatele nebo člena představenstva, případně bez písemné smlouvy dle ustanovení obchodního zákoníku o mandátní smlouvě), anebo v rámci pracovního vztahu ke společnosti, pokud na ně byla jako na zaměstnance delegována část kompetencí obchodního vedení.

Několik příkladů pro dokreslení: záležitosti jako je strategický obchodní plán společnosti na nadcházející období, zásadní změny v životě společnosti (tedy prodej podstatné části podniku, zásadní firemní restrukturalizace, hromadné propouštění apod., budou patrně spadat do výlučné kompetence statutárního orgánu. Naopak uvádění těchto strategických rozhodnutí do praxe, tedy podpis obchodních smluv,

Statutární orgán a pověřený zaměstnanec v jedné osobě si musí v každém okamžiku, kdy jedná za společnost – svého zaměstnavatele, uvědomovat, na jaké ze dvou svých židlí právě sedí a příslušnou funkci připojovat i ke svému podpisu, aby to bylo adresátovi právního úkonu patrné.

vykonávání pravomocí zaměstnavatele včetně úkonů vedoucích k rozvázání pracovních poměrů apod., lze bezproblémově převést na pověřeného zaměstnance.

FORMA

Pověření obchodním vedením nemá předepsanou žádnou formu. **Může to být jak písemné, tak ústní pověření, ale i například pověření v podobě organizačního řádu či obdoba zmocnění.** Teprve judikatura možná ukáže, že zde určité limity existují. Proto doporučujeme pověření vždy vtělit ve formální dokument a nikoliv ho vydat jen tak mimochodem při nezávazném obědě ve firemní kantýně. Písemná forma vždy lépe umožní vymezení rozsahu pověření a pomůže vyhnout se problémům zmíněným v předchozím textu. Podle ustanovení § 66d odst. 1 obchodního zákoníku může statutární orgán

pověřit obchodním vedením společnosti pouze jinou osobu. Není tedy možné, aby jediný jednatel pověřil sám sebe obchodním vedením a podepsal sám se sebou pracovní smlouvu. Je však možné, v případě, že bude jednatelů více, aby byl pověřen některý z nich obchodním vedením ve stanoveném rozsahu.

ODPOVĚDNOST

Při delegaci musí statutární orgán postupovat s péčí řádného hospodáře, to jest vždy důkladně zvážit, zda vybraná osoba má potřebné znalosti a zkušenosti. Za součást řádné péče se považuje také následná kontrola výkonu obchodního vedení ze strany pověřené osoby. Vzniká nám tu tedy **odpovědnost za pověření!**

Neméně důležitá je i **odpovědnost pověřeného zaměstnance.** Bude-li pověřenou osobou statutární orgán nebo jeho člen, pak jeho odpovědnost není pověřením dotčena.

Skutečnost, že se stává zaměstnancem, tedy jeho odpovědnost neomezuje a on má i nadále povinnost jednat s péčí řádného hospodáře.

ODMĚNA

Nejednu bezesnou noc může přinést i odměňování a sjednání mzdy pověřeného zaměstnance. Dle obchodního zákoníku sjednává či určuje mzdu nebo odměnu orgán společnosti, do jehož působnosti náleží rozhodovat o odměňování statutárního orgánu nebo jeho členů. V případě, že tímto orgánem je valná hromada společnosti, typicky u akciové společnosti s velkým počtem akcionářů, může být obtížné a nákladné dosáhnout schválení mzdy valnou hromadou.

Dostávají se zde do rozporu ustanovení obchodního zákoníku, které vyžaduje určení mzdy valnou hromadou, **a ustanovení zákoníku práce,** dle kterého má zaměstnanec právo za prvé na informaci o mzdě, za kterou má práci konat, před započítáním práce, a za druhé na výplatu mzdy nejpozději v měsíci následujícím po měsíci, ve kterém byla práce provedena.

Ponecháváme stranou dikci obchodního zákoníku, který stanoví, že valná hromada by v případě pověřeného zaměstnance měla mzdu sjednat nebo určit. V praxi se bude dle našeho názoru jednat o schválení mzdy či odměny. Mohou však vznikat nejasnosti v případech, kdy je mzda sjednána v kolektivní smlouvě, případně z ní (nebo vnitřních předpisů) zaměstnanci náleží další finanční plnění a zaměstnanecké výhody. Kolektivní smlouva a vnitřní předpisy

mohou doznat změny v mezidobí mezi jednotlivými valnými hromadami společnosti. Bude pak např. akciová společnost svolávat nákladnou valnou hromadu s jediným bodem programu – schválení úpravy odměny jednatele/pověřenému zaměstnanci?

Na co pak bude mít pověřený statutární orgán nárok? Je zde zjevná tenze základních principů dvou kodexů, dvou právních odvětví. Pracovní právo tlačí na nezpochybnitelnost nároků zaměstnanců a odmítá jakékoliv vyjímání z práv nabytých na základě kolektivní smlouvy. Ta by byla přeci zbytečná, kdyby s ní každý zaměstnanec mohl disponovat. Na druhé straně mocně tlačí obchodněprávní principy, které vycházejí ze svobodné vůle kontrahentů a kladou důraz na kontrolu společníků či akcionářů, kteří by měli mít možnost kontrolovat benefity svých manažerů.

Aspekt, který společnosti, potažmo jejich jednatele manažeri, budou jistě brát v úvahu, je ten, že **mzdy obchodním vedením pověřených zaměstnanců nejsou standardně obsahem veřejně přístupné výroční zprávy společnosti, na rozdíl od odměn statutárních orgánů, které se tam uvádějí.**

UKONČENÍ VZÁJEMNÉ SPOLUPRÁCE

V případě ukončování spolupráce mezi statutárním orgánem, který je zároveň pověřen obchodním vedením a vykonává je jako zaměstnanec, je nutné ukončit oba dva právní vztahy a to jak obchodněprávní, tak pracovněprávní. Pro takový případ lze doporučit sjednat odvolatelnost zaměstnance. Bez ní se zaměstnavatel (resp. společníci či akcionáři) dočkají zbytečných starostí.

Ani v případě sjednané odvolatelnosti však není zcela vyhráno. Pokud například jednatel, který je zároveň i zaměstnancem – generálním ředitelem – na základě pověření, odstoupí z funkce, je otázkou, jakou má mít náplň práce v pokračujícím pracovním poměru, zda má být pracovní pozice zrušena a pracovní poměr rozváznán na základě organizační změny (v takovém případě by zaměstnanci náleželo odstoupné), nebo zda společnost nabídne uvolněnou pracovní pozici generálního ředitele novému jednatele.

Dále je třeba řešit, **jakým způsobem má být konstruována konkurenční doložka.** Patrně bude vhodné vybrat pouze jeden vztah, ve kterém bude konkurenční doložka upravena.

Výhodu delegace tak lze spatřovat především na straně statutárního orgánu/zaměstnance.

Nově umožněná dvojedinost existence ve společnosti, tedy legální zastávání funkce jednatele (nebo člena představenstva) a obchodním vedením pověřeného vedoucího zaměstnance, mu umožní naplno těžit z výhod zaměstnání (jako je např. lepší ochrana v případě ukončování spolupráce, pracovních úrazů, apod.).

DVĚ VARIANTY ŘEŠENÍ

Vztah společnosti a jejího statutárního orgánu lze nově řešit dvěma způsoby. Strany uzavřou **jednu smlouvu o výkonu funkce dle obchodního zákoníku**, a žádná část kompetencí statutárního orgánu není delegována do pracovního poměru. Nebo se strany rozhodnou pro paralelní vztah, a uzavřou **pracovní smlouvu na delegované kompetence, a na nepřevoditelné pravomoci pak smlouvu o výkonu funkce dle obchodního zákoníku.** Pokud by byla uzavřena pouze pracovní smlouva, situaci to neřeší bezzbytku, na nedelegovanou část kompetencí by se aplikovala ustanovení o mandátní smlouvě a lze tak jen doporučit obchodní část spolupráce smluvně podchytit a vybrat jednu ze dvou výše nastíněných variant.

Zákon bohužel problém předchozí nemožnosti souběhu funkce statutárního orgánu a vysoce postaveného manažera v téže společnosti vyřešil jen napůl, když nechal praxi k vlastnímu zodpovězení příliš mnoho otázek.

Obecně lze shrnout, že **nově umožněný souběh funkce je výhodou spíše pro členy statutárních orgánů než pro společnost samotnou.** Uvidíme, zda se zákonodárce, inspirovaný praxí, chopí iniciativy a překvapí nás tentokrát již do detailů promyšlenou novelou obchodního zákoníku a zákoníku práce, která by odstranila v tomto článku nastíněný konflikt způsobený mezi těmito obory práva zavedením nového institutu souběhu funkcí. Pokud ne, praxe se s problémy (jako již tolikrát) jistě vypořádá, snad i za pomoci prakticky smýšlejících soudců a jimi vydaných kompetentních rozhodnutí.

Mgr. Ladislava Jasanská, Mgr. Ondřej Preuss, AK Jasanská & Co.