

MEMORANDUM

Nová judikatura ke způsobu zastupování právnické osoby vůči jejím zaměstnancům a k odstoupení člena orgánu obchodní korporace z funkce v nevhodné době

PRO:

OD: Kocián Šolc Balašík, advokátní kancelář

DATUM: 5. listopadu 2015

POČET STRAN: 4

Vážení,

rádi bychom Vás tímto informovali o dvou nových soudních rozhodnutích, které přinášejí výklad některých doposud sporných ustanovení zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku (dále jen „**NOZ**“) a zákona č. 90/2012 Sb., zákona o obchodních korporacích (dále jen „**ZOK**“).

První rozhodnutí, které vydal Nejvyšší soud České republiky dne 30. září 2015 pod sp. zn. [29 Cdo 880/2015](#), se týká způsobu **zastupování právnické osoby s kolektivním statutárním orgánem vůči jejím zaměstnancům** podle § 164 odst. 3 zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku (dále jen „**NOZ**“). Na okraj své argumentace Nejvyšší soud v tomto rozhodnutí navíc podal výklad možnosti **zastoupení právnické osoby, která je členem voleného orgánu jiné právnické osoby**.

Druhé rozhodnutí, vydané dne 25. srpna 2015 pod sp. zn. [7 Cmo 615/2014](#), pochází z pera soudců Vrchního soudu v Praze a věnuje se právním následkům odstoupení člena orgánu obchodní korporace v nevhodné době.

Vzhledem k potenciálně výrazným dopadům obou těchto rozhodnutí do praxe jsme se rozhodli informovat Vás o nich formou tohoto stručného memoranda.

1. Nejvyšší soud ke způsobu zastupování právnické osoby vůči jejím zaměstnancům

1.1. Právní názor obsažený v rozhodnutí

Způsob zastupování právnických osob (a tedy i obchodních korporací) upravuje NOZ v ustanovení § 164. Základní pravidlo uvedené v jeho druhém odstavci stanoví, že má-li právnická osoba kolektivní statutární orgán (typicky představenstvo akciové společnosti nebo jednatele společnosti s ručením omezeným, o nichž společenská smlouva stanoví, že tvoří kolektivní orgán), může jí zastupovat každý člen tohoto orgánu samostatně, neurčí-li zakladatelské právní jednání jinak. Toto pravidlo doplňuje § 164 odst. 3 NOZ, podle kterého se u právnických osob s kolektivním statutárním orgánem **jeden z jeho členů pověřil právním jednáním vůči zaměstnancům, jinak tuto působnost vykonává jeho předseda**.

Nejvyšší soud v předmětném rozhodnutí postavil na jisto, že **obecný způsob zastoupení právnické osoby podle 164 odst. 2 NOZ nelze pro právní jednání zaměstnavatele se zaměstnanci použít**, neboť „pouze člen statutárního orgánu určený v souladu s § 164 odst. 3 o. z. může právnickou osobu zastoupit při uzavření pracovní smlouvy či dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jejich změnách či ukončení, jakož i při dalších právních jednáních vůči zaměstnancům.“

1.2. Dopady rozhodnutí do budoucna

Z rozhodnutí jasně vyplývá, že **při právním jednání se zaměstnanci může z pozice člena kolektivního statutárního orgánu zastoupit obchodní korporaci pouze pověřený člen statutárního orgánu, jinak jeho předseda**. Rozhodnutí se tak nevztahuje na veřejnou obchodní společnost, komanditní společnost, společnost s ručením omezeným, která má sice více jednatelů, kteří však tvoří kolektivní orgán, a akciovou společnost s monistickým systémem vnitřní struktury.

Nejvyšší soud v tomto rozhodnutí zároveň výslovně potvrdil, že **je možné, aby statutární orgán delegoval právní jednání vůči zaměstnancům na další osoby** (např. personálního ředitele či vedoucího pracovníka HR), kteří budou oprávněni právnickou osobu zastoupit (a to zcela či ve vymezeném rozsahu) vedle člena statutárního orgánu pověřeného podle § 164 odst. 3 NOZ (za podmínek uvedených v § 166 či § 430 odst. 1 NOZ).

Z rozhodnutí lze konečně i dovodit, že **pověření k právnímu jednání se zaměstnanci jakožto způsob zastupování právnické osoby pro určité právní vztahy musí být zapsáno do obchodního rejstříku**. Listinou prokazující pověření bude obvykle zápis ze zasedání statutárního orgánu, na němž byl člen pověřen, nelze však vyloučit ani to, že pověření bude obsaženo již v zakladatelském právním jednání (např. obecně pro předsedu či místopředsedu statutárního orgánu).

DOPORUČENÍ:

- 1) **Zajistit zápis člena kolektivního statutárního orgánu oprávněného k právním jednáním vůči zaměstnancům do obchodního rejstříku. Nemá-li být touto osobou předseda statutárního orgánu, je nutné k návrhu na zápis přiložit listinu prokazující pověření (tj. zápis ze zasedání statutárního orgánu, na němž byl člen pověřen, nelze však vyloučit ani to, že pověření bude obsaženo již v zakladatelském dokumentu dotčené obchodní korporace).**
- 2) **Zajistit, aby právní jednání vůči zaměstnancům (včetně uzavírání pracovních smluv či dohod o pracích mimo pracovní poměr), bude-li jednat některý z členů kolektivního statutárního orgánu, činil do budoucna pouze (i) předseda kolektivního statutárního orgánu nebo (ii) jiný člen statutárního orgánu, který k tomu byl pověřen (viz výše).**

1.3. Dopady rozhodnutí do minulosti

Předmětné rozhodnutí však může mít dopad i na právní jednání, která jste vůči svým zaměstnancům učinili po 1. 1. 2014, tedy po účinnosti rekodifikace. Pokud by v pracovněprávních záležitostech za zaměstnavatele jednali členové statutárního orgánu způsobem předepsaným pro „obecné“ zastupování, tj. jednaly by jiné osoby než pověřený člen kolektivního statutárního orgánu či jeho předseda podle § 164 odst. 3 NOZ, **dle některých názorů existuje riziko, že důsledkem nedodržení zákonného způsobu zastoupení vůči zaměstnancům bude nejen vada ovlivňující platnost či neplatnost právního jednání, ale dokonce vada způsobující tzv. zdánlivost, tj. neexistenci dotyčného právního jednání** (nastane tedy stav, jako kdyby pracovní smlouva nebyla uzavřena, výpověď nebyla podána

apod.). Přestože rizika neplatnosti či zdánlivosti jsou ve světle uvedeného judikátu vysoká, spíše uvažujeme o argumentech, které by umožnily udržet platnost takového jednání nezmocněné osoby i přes uvedenou vadu.

DOPORUČENÍ:

V případě právních jednání týkající se vzniku pracovního poměru (nesprávně podepsané pracovní smlouvy, dohody o pracích mimo pracovní poměr apod.), ke kterému může dojít i fakticky započítáním výkonu práce pro zaměstnavatele, bychom doporučovali stvrdit obsah pracovního poměru v řádně podepsané pracovní smlouvě.

Pokud by u právních jednání vedoucích k ukončení pracovního poměru (výpověď, okamžité ukončení pracovního poměru) byl soudy akceptován naznačený názor, tj. že popsaná vada způsobuje zdánlivost právního jednání, byla by podle našeho názoru efektivní náprava případného rozporu se závěry tohoto Rozhodnutí nepoměrně těžší, neboť formálně vzato v tomto případě pracovní poměr zaměstnanců při neoprávněném zastoupení zaměstnavatele nikdy nezankl. Riziko, že právní jednání v tomto smyslu nezmocněného člena představenstva bude stíženo vadou zdánlivosti (tj. jako by k někomu nikdy nedošlo) je poměrně vysoké proto, že důsledkem by bylo trvání pracovního poměru, který měl původně skončit – zaměstnavatel s jeho ukončením počítal.

Pokud by ukončovací jednání bylo shledáno nejen neplatným, ale dokonce zdánlivým, nebyla by náprava možná a muselo by dojít k novému ukončovacímu jednání. Pokud by byla následkem nezmocněného jednání člena představenstva pouze (relativní) neplatnost ukončovacího jednání a zaměstnanec by neplatnost nenapadl v zákonné lhůtě dvou měsíců, ukončovací jednání se považovalo uplynutím lhůty za platné.

1.4. Poznámka na okraj k zastoupení právnické jako člena voleného orgánu obchodní korporace

Na okraj argumentace k zastoupení právnické osoby v pracovněprávních záležitostech se Nejvyšší soud v tomto rozhodnutí názorem vyjádřil i k situaci, kdy je právnická osoba členem voleného orgánu obchodní korporace.

Z citovaného rozhodnutí lze vyzorovat názor Nejvyššího soudu, podle něhož **může právnická osoba jako člen voleného orgánu obchodní korporace zmocnit jen jednu fyzickou osobu**, aby jí samostatně zastupovala v příslušném orgánu, a **pokud tak neučiní, je oprávněn ji zastupovat samostatně každý člen jejího statutárního orgánu** (i kdyby v jiných případech musela být dotčená právnická osoba zastoupena alespoň dvěma členy statutárního orgánu apod.).

Jinak řečeno, **právnická osoba jako člen voleného orgánu může být v tomto orgánu zastoupena vždy jen jednou fyzickou osobou.**

2. Vrchní soud k odstoupení člena orgánu obchodní korporace v nevhodné době

Podle zákona o obchodních korporacích platí, že člen orgánu obchodní korporace (tedy např. jednatel v s.r.o. či člen představenstva a.s.) může ze své funkce jednostranně odstoupit, nesmí tak však učinit v době, která je pro obchodní korporaci nevhodná.

Vrchní soud v Praze ale v předmětném rozhodnutí zaujal stanovisko, podle něhož **odstoupí-li člen orgánu z funkce v době, která je pro obchodní korporaci nevhodná, je takové odstoupení stíženo relativní neplatností**, jíž se může „poškozená“ obchodní korporace dovolat.

Pro úplnost nicméně uvádíme, že není do budoucna vyloučeno, že se Nejvyšší soud s tímto názorem neztotožní. Vrchní soud se totiž vůbec nezabýval posouzením toho, zda smysl a účel zákona skutečně vyžaduje, aby takové odstoupení z funkce bylo stíženo relativní neplatností (srov. § 580 odst. 1 občanského zákoníku), respektive zda v takovém případě nepostačí, aby členovi orgánu vznikla „pouze“ povinnost k náhradě újmy.

* * *

Věříme, že shora uvedenou informaci shledáte užitečnou. Bude-li potřeba jakéhokoliv doplnění či vysvětlení, neváhejte se na nás obrátit.