Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11.04.2018, sp. zn. 31 Cdo 4831/2017, ECLI:CZ:NS:2018:31.CDO.4831.2017.1

Číslo: 35/2019

Právní věta: Člen statutárního orgánu obchodní korporace a tato obchodní korporace se mohou odchýlit od pravidla vyjádřeného v § 66 odst. 2 větě první obch. zák. (podle kterého se jejich vztah řídí přiměřeně ustanoveními o mandátní smlouvě) i tak, že si pro svůj vztah ujednají režim zákoníku práce. Takové ujednání (jde-li o výkon činností spadajících do působnosti statutárního orgánu) nečiní jejich vztah pracovněprávním; i nadále půjde o vztah obchodněprávní, který se řídí obchodním zákoníkem a dále - v důsledku smluvního ujednání - těmi (v úvahu přicházejícími) ustanoveními zákoníku práce, jejichž použití nebrání kogentní právní normy upravující (především) postavení člena statutárního orgánu obchodní korporace a jeho vztah s obchodní korporací. Spor z manažerské smlouvy, uzavřené mezi členem představenstva akciové společnosti a touto akciovou společností, jejímž předmětem je úprava vzájemného vztahu při plnění činností spadajících do působnosti představenstva, je sporem mezi obchodní společností a členem jejího statutárního orgánu, týkajícím se výkonu funkce statutárního orgánu, k jehož projednání a rozhodnutí jsou v prvním stupni věcně příslušné krajské soudy /§ 9 odst. 3 písm. h) o. s. ř., ve znění účinném do 31. prosince 2013/.

Soud: Nejvyšší soud

Datum rozhodnutí: 11.04.2018

Spisová značka: 31 Cdo 4831/2017

Číslo rozhodnutí: 35

Číslo sešitu: 3

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Akciová společnost, Neplatnost právního úkonu, Pracovněprávní vztahy, Představenstvo

Předpisy: § 2 odst. 1 předpisu č. 262/2006Sb.
§ 39 obč. zák.
§ 66 odst. 2 obch. zák.
§ 66 odst. 3 obch. zák.

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

I. Dosavadní průběh řízení

1. Okresní soud v Hradci Králové rozsudkem ze dne 24. 6. 2016, č. j. 19 C 142/2011-370, zastavil řízení v části, v níž se žalobkyně domáhala zaplacení zákonného úroku z prodlení z částky 2 374 157 Kč za dobu od 26. 10. 2011 do 5. 12. 2011 (výrok I.), zamítl žalobu o zaplacení 2 374 157 Kč spolu se zákonným úrokem z prodlení za dobu od 6. 12. 2011 do zaplacení (výrok II.) a rozhodl o nákladech řízení (výroky III. až V.).

2. Jde přitom o druhé rozhodnutí soudu prvního stupně ve věci samé, když rozsudek ze dne 16. 12. 2013, č. j. 19 C 142/2011-158, ve znění rozsudku ze dne 14. 1. 2014, č. j. 19 C 142/2011-161, jímž Okresní soud v Hradci Králové žalobě vyhověl, Krajský soud v Hradci Králové (k odvolání žalovaného) usnesením ze dne 19. 5. 2015, č. j. 47 Co 271/2014-217, zrušil a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

3. Soud prvního stupně vyšel (mimo jiné) z toho, že:

i. Žalovaný byl v době od 3. 7. 2003 do 26. 11. 2010 předsedou představenstva společnosti P. a. s., (dále též jen „společnost“).
ii. Společnost (jednající místopředsedou představenstva) jmenovala žalovaného (ke dni 3. 7. 2003) do funkce generálního ředitele.
iii. Dne 30. 12. 2008 uzavřeli společnost jako zaměstnavatel (jednající místopředsedou představenstva) a žalovaný jako zaměstnanec smlouvu o individuálních pracovních a platových podmínkách na pozici generálního ředitele (dále též jen „manažerská smlouva“).
iv. Náplní práce generálního ředitele byly tytéž činnosti, které spadaly do působnosti představenstva (zejména obchodní vedení společnosti).
v. Mzda generálního ředitele činila dle manažerské smlouvy 80 000 Kč měsíčně (článek III bod 1 smlouvy).
vi. Za dobu od 1. 10. 2009 do 31. 12. 2010 zaplatila společnost žalovanému na základě manažerské smlouvy na mzdě a dalších odměnách celkem 2 374 157 Kč.
vii. Žalovanému byl (v souladu s rozhodnutím valné hromady) vyplacen v roce 2010 podíl na zisku (tantiéma) za předchozí účetní období ve výši 120 000 Kč. Tantiéma ve stejné výši mu byla vyplacena i v roce 2009.
viii. Původní žalobce (Ing. D. J., jako insolvenční správce společnosti) se žalobou ze dne 26. 10. 2011 domáhal na žalovaném vrácení částky 2 374 157 Kč vyplacené na základě manažerské smlouvy v období od 1. 10. 2009 do 31. 12. 2010 maje za to, že manažerská smlouva je pro rozpor se zákonem neplatná.
ix. Krajský soud v Hradci Králové usnesením ze dne 2. 2. 2015, č. j. 47 Co 271/2014-204, připustil, aby na místo původního žalobce do řízení vstoupila M., s. r. o. (dále též jen „žalobkyně“), jíž byla žalobou uplatněná pohledávka za žalovaným postoupena smlouvou ze dne 6. 1. 2015.

4. Na takto ustaveném základu soud prvního stupně – odkazuje na rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 21. 4. 1993, sp. zn. 6 Cdo 108/92, uveřejněný pod číslem 13/1995 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek, a dále např. na rozsudky Nejvyššího soudu ze dne 17. 8. 2004, sp. zn. 21 Cdo 737/2004, ze dne 29. 9. 2004, sp. zn. 21 Cdo 894/2004, či ze dne 4. 11. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1634/2004 – uzavřel, že žalovaný nemohl vykonávat činnost člena statutárního orgánu společnosti v pracovním poměru, neboť výkon funkce člena statutárního orgánu není druhem práce ve smyslu pracovněprávních předpisů a vztah mezi žalovaným a společností je tak třeba posoudit dle zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění účinném do 31. prosince 2013 (dále též jen „obch. zák.“); manažerská smlouva je proto absolutně neplatná.

5. S ohledem na závěry formulované Nejvyšším soudem v rozsudku ze dne 26. 10. 2011, sp. zn. 29 Cdo 2379/2010, pak soud prvního stupně posuzoval výši obvyklé odměny, na niž žalovanému vznikl nárok a již je nutno zohlednit při vypořádání vztahů z absolutně neplatné pracovní (manažerské) smlouvy. Soud prvního stupně v této souvislosti zdůraznil, že v rozsahu, v němž mu svědčí nárok na odměnu v obvyklé výši, se žalovaný nemohl bezdůvodně obohatit přijetím plnění za činnost, kterou vykonával – byť na základě neplatné manažerské smlouvy – jako generální ředitel a předseda představenstva.

6. Jelikož soud prvního stupně shledal, že vyplacená částka odpovídá obvyklé odměně ve smyslu § 66 odst. 2 a § 571 odst. 1 obch. zák., přičemž v řízení nebylo zjištěno, že by žalovaný zřejmě přispěl k

nepříznivým hospodářským výsledkům společnosti a jejímu úpadku (§ 66 odst. 3 in fine obch. zák.), žalobu o vrácení plnění poskytnutého na základě neplatné manažerské smlouvy zamítl.

7. Krajský soud v Hradci Králové rozsudkem ze dne 7. 2. 2017, č. j. 47 Co 310/2016-407, k odvolání obou účastníků rozsudek soudu prvního stupně potvrdil ve výrocích II. a V. (první výrok), změnil jej ve výrocích III. a IV. (druhý a třetí výrok) a rozhodl o nákladech odvolacího řízení (čtvrtý výrok).

8. Odvolací soud – obsáhle cituje z rozsudků Nejvyššího soudu ze dne 17. 8. 2004, sp. zn. 21 Cdo 737/2004, ze dne 26. 10. 2011, sp. zn. 29 Cdo 2379/2010, a ze dne 29. 5. 2013, sp. zn. 21 Cdo 1781/2012, a dále z nálezu Ústavního soudu ze dne 13. 9. 2016, sp. zn. I. ÚS 190/15 – zdůraznil, že „zastává stanovisko absolutní vázanosti nálezu Ústavního soudu, která vyplývá přímo z nálezu Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 287/96 a článku 89 odst. 2 Ústavy České republiky“.

9. Podle odvolacího soudu je skutkový stav zjištěný soudem prvního stupně v projednávané věci „ve své podstatě totožný“ se skutkovým stavem, který posuzoval Ústavní soud v nálezu sp. zn. I. ÚS 190/15. Náplň funkce generálního ředitele, vykonávané žalovaným, byla „ve své podstatě stejná“ jako činnost, kterou žalovaný vykonával jako předseda představenstva. Jako generální ředitel žalovaný nebyl podřízen žádné další osobě.

10. S odkazem na závěry Ústavního soudu odvolací soud uzavřel, že manažerská smlouva není neplatná. „I přes dosavadní judikaturu je tedy nutné“ – podle odvolacího soudu – „konstatovat, že i v konkrétním případě je žalovaného při výkonu závislé práce ve funkci generálního ředitele potřebné chránit pracovněprávními normami za účelem zvláštní zákonné ochrany zaměstnance“.

11. Jelikož valná hromada společnosti neudělila „souhlas s plněním ve formě odměny generálního ředitele“, odvolací soud – poukazuje na ustanovení § 66 odst. 3 obch. zák., ve znění účinném do 31. 12. 2011 – dovodil, že smluvní ujednání o výši odměny (obsažené v manažerské smlouvě) není účinné. Avšak „za situace, kdy žalovaný jako generální ředitel a současně předseda představenstva pobíral za svoji práci pouze jedno finanční plnění v dobré víře, měl by být chráněn stejně, jako každý jiný zaměstnanec“. V této souvislosti odvolací soud poukázal na článek 28 Listiny základních práv a svobod a článek 7 Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech (uveřejněného pod č. 120/1976 Sb.). Odměnu vyplacenou žalovanému odvolací soud považoval za „spravedlivou a obvyklou“.

12. Jelikož shodně se soudem prvního stupně odvolací soud neshledal, že by žalovaný zřejmě přispěl k nepříznivým hospodářským výsledkům společnosti a jejímu úpadku, a za důvodné nepovažoval ani další námitky žalobkyně, rozsudek soudu prvního stupně ve výroku o věci samé potvrdil jako věcně správný.

II.
Dovolání a vyjádření k němu

13. Proti rozsudku odvolacího soudu podala žalobkyně dovolání, jehož přípustnost opírá o § 237 zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu (dále též jen „o. s. ř.“), dovozuje, že napadené rozhodnutí spočívá na řešení otázky platnosti manažerské smlouvy uzavřené mezi žalovaným (jako členem statutárního orgánu společnosti) a společností na činnost spadající do působnosti statutárního orgánu, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od (dovolatelkou citované) ustálené judikatury Nejvyššího soudu.

14. Dovolatelka zdůrazňuje, že podle (jí citované) ustálené judikatury Nejvyššího soudu je pracovní smlouva uzavřená mezi členem statutárního orgánu a společností na činnost spadající do výkonu funkce člena statutárního orgánu absolutně neplatným právním úkonem. Závěry plynoucí z této

judikatury dovolatelka považuje za správné a dostatečně odůvodněné. Jakkoliv si je vědoma nálezu Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 190/15, odvolacímu soudu vytýká, že se s dosavadní ustálenou judikaturou Nejvyššího soudu nijak nevypořádal. Zdůrazňuje, že v době uzavření manažerské smlouvy byla tato judikatura dlouhodobě známa; žalovaný proto nemohl být v dobré víře „ohledně platnosti takové manažerské smlouvy".

15. Podle přesvědčení dovolatelky odvolací soud dále nesprávně posoudil jak výši obvyklé odměny, tak i otázku, zda žalovaný přispěl k nepříznivým hospodářským výsledkům společnosti a jejímu úpadku.

16. Žalovaný má za to, že dovolatelka v dovolání „procesně regulérním způsobem" brojí toliko proti posouzení platnosti manažerské smlouvy odvolacím soudem a namítá, že dovoláním napadený rozsudek „na žalobkyní nastolené právní otázce nezávisí", neboť tento „obstojí i bez řešení předmětné právní otázky". Z toho důvodu žalovaný navrhuje, aby Nejvyšší soud dovolání odmítl, popř. – bude-li mít dovolání za přípustné – zamítl.

III.
Přípustnost dovolání

17. Nejvyšší soud v dovolacím řízení postupoval a o dovolání rozhodl podle o. s. ř. ve znění účinném do 31. 12. 2013, což se podává z článku II bodu 2 zákona č. 293/2013 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, a dále z části první, článku II bodu 2 zákona č. 296/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 292/2013 Sb., o zvláštních řízeních soudních, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

18. Dovolání bylo podáno včas, osobou k tomu oprávněnou, řádně zastoupenou podle § 241 odst. 1 o. s. ř., dovolací soud se proto zabýval jeho přípustností.

19. Podle ustanovení § 236 odst. 1 o. s. ř. dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští.

20. Dle ustanovení § 237 o. s. ř. není-li stanoveno jinak, je dovolání přípustné proti každému rozhodnutí odvolacího soudu, kterým se odvolací řízení končí, jestliže napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu nebo která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak.

21. Tříčlenný senát číslo 27, který měl podle rozvrhu práce Nejvyššího soudu dovolání projednat a rozhodnout o něm, dospěl při posouzení otázky platnosti smlouvy uzavřené mezi členem představenstva akciové společnosti jakožto „zaměstnancem" a akciovou společností jakožto „zaměstnavatelem" na výkon činností spadajících do působnosti statutárního orgánu a „podřízené" režimu zákoníku práce k právnímu názoru odlišnému od toho, který byl vyjádřen (mimo jiné) v rozsudcích Nejvyššího soudu ze dne 17. 8. 2004, sp. zn. 21 Cdo 737/2004, ze dne 29. 9. 2004, sp. zn. 21 Cdo 894/2004, ze dne 4. 11. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1634/2004, ze dne 16. 12. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4028/2009, ze dne 26. 10. 2011, sp. zn. 29 Cdo 2379/2010, ze dne 17. 9. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3066/2013, ze dne 19. 1. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3613/2015, ze dne 7. 8. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1355/2017, či ze dne 22. 8. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1876/2017, a v usneseních Nejvyššího soudu ze dne 18. 10. 2005, sp. zn. 26 Cdo 781/2005, či ze dne 26. 2. 2016, sp. zn. 21 Cdo 3180/2015.

22. Z citovaných rozhodnutí se podává, že smlouva uzavřená mezi členem statutárního orgánu

obchodní společnosti (jakožto „zaměstnancem“) a obchodní společností (jakožto „zaměstnavatelem“) v režimu zákoníku práce, na jejímž základě má člen statutárního orgánu vykonávat činnosti (práci), jež spadají do působnosti statutárního orgánu (zpravidla obchodní vedení společnosti), je neplatná pro rozpor se zákonem.

23. Senát 27 však dospěl – a to i ve světle nálezu Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 190/15 – k závěru, že takto uzavřená smlouva není neplatná jako celek; neplatná jsou pouze ta případná ujednání (části smlouvy), která odporují donucujícím právním normám, zejména jde-li o právní normy upravující vztah mezi členem statutárního orgánu obchodní společnosti a touto obchodní společností, popř. jejími věřiteli. Proto rozhodl o postoupení věci podle § 20 zákona č. 6/2002 Sb., o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, k rozhodnutí velkému senátu občanskoprávního a obchodního kolegia Nejvyššího soudu (dále též jen „velký senát“). Velký senát pak věc projednal a rozhodl o ní v souladu s ustanoveními § 19 a § 20 odst. 1 uvedeného zákona.

24. Odvolací soud založil své rozhodnutí na závěru, podle něhož je manažerská smlouva uzavřená mezi společností a žalovaným platným právním úkonem, v důsledku čehož je na žalovaného třeba hledět jako na zaměstnance a poskytnout mu ochranu „jako každému jinému zaměstnanci“. Na tomto základě pak dovodil, že přes neúčinnost ujednání o odměně (mzdě) má žalovaný právo na „spravedlivou a obvyklou“ odměnu.

25. Otázka platnosti manažerské smlouvy je tudíž otázkou hmotného práva, na jejímž posouzení napadené rozhodnutí závisí (a žalovaný se mýlí, usuzuje-li opačně) a při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe Nejvyššího soudu; dovolání je proto přípustné podle § 237 o. s. ř. k jejímu vyřešení.

IV.
Důvodnost dovolání

26. S ohledem na skutkové okolnosti projednávané věci je pro její posouzení rozhodný zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník (dále jen „obč. zák.“) a zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník (dále též jen „obch. zák.“) [srov. § 3028 zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku, a § 775 zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích)].

27. Jelikož manažerská smlouva byla uzavřena dne 30. 12. 2008 a žalobkyně se domáhá vrácení plnění poskytnutého podle této smlouvy za dobu od 1. 10. 2009 do 31. 12. 2010, je pro další úvahy Nejvyššího soudu rozhodný obchodní zákoník ve znění účinném do 31. 12. 2011 (tedy ve znění před účinností zákona č. 351/2011 Sb., jímž bylo do obchodního zákoníku včleněno ustanovení § 66d).

28. Ve výše označených rozhodnutích Nejvyšší soud vycházel z toho, že:

i. Výkon funkce člena statutárního orgánu obchodní korporace není způsobilým předmětem práce (nejde o závislou práci).
ii. Vznik, zánik ani obsah vztahu mezi členem statutárního orgánu a korporací se neřídí zákoníkem práce.
iii. Pracovní smlouva uzavřená na výkon činností, které spadají do náplně funkce člena statutárního orgánu, je neplatná pro rozpor se zákonem.
iv. Člen statutárního orgánu obchodní korporace může pro tuto obchodní korporaci vykonávat na základě pracovní smlouvy jiné činnosti, které nespadají do působnosti statutárního orgánu.
v. Není-li pracovní smlouva uzavřená na činnosti spadající do působnosti statutárního orgánu platná, nezakládá členu statutárního orgánu ani nárok na mzdu nebo jiná plnění pracovněprávní povahy.

29. Uvedené závěry shledal opakovaně ústavně konformními i Ústavní soud (srov. např. usnesení Ústavního soudu ze dne 26. 4. 2016, sp. zn. III. ÚS 282/16, či ze dne 7. 7. 2016, sp. zn. II. ÚS 2128/15).

30. V nálezu sp. zn. I. ÚS 190/15 však Ústavní soud dovodil, že popsané argumenty odporují subjektivnímu právu na svobodné jednání v zákonných mezích a zásadě pacta sunt servanda, plynoucím z článku 1 odst. 1 Ústavy České republiky a článku 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod, a neodůvodňují závěr o neplatnosti „pracovní" smlouvy uzavřené mezi obchodní korporací a členem jejího statutárního orgánu na výkon činností spadajících do působnosti statutárního orgánu (body 43 až 48, bod 56 nálezu).

31. Ústavní soud, poukazuje na autonomii vůle a smluvní svobodu a z nich vyvěrající základní princip výkladu smluv, podle něhož je třeba upřednostnit výklad smlouvy, který nezakládá neplatnost smlouvy, před takovým výkladem, který neplatnost smlouvy zakládá, jsou-li možné oba výklady, uzavřel, že „z pracovněprávního pohledu (…) není důvod, pro který by nemohl člen statutárního orgánu vykonávat svou činnost nebo její část na základě smlouvy, v níž bude ujednán režim zákoníku práce" (bod 47 nálezu). Otázku, zda takovému ujednání brání právní úprava obchodních korporací, pak Ústavní soud ponechal otevřenou (body 50 až 55 nálezu).

32. Podle § 66 obch. zák. vztah mezi společností a osobou, která je statutárním orgánem nebo členem statutárního či jiného orgánu společnosti anebo společníkem při zařizování záležitostí společnosti, se řídí přiměřeně ustanoveními o mandátní smlouvě, pokud ze smlouvy o výkonu funkce, byla-li uzavřena, nebo ze zákona nevyplývá jiné určení práv a povinností. Závazek k výkonu funkce je závazkem osobní povahy. Smlouva o výkonu funkce musí mít písemnou formu a musí být schválena valnou hromadou nebo písemně všemi společníky, kteří ručí za závazky společnosti neomezeně (odstavec druhý). 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 (odstavec třetí).

33. Z citovaného ustanovení se podává, že vztah mezi členem statutárního orgánu obchodní korporace a touto obchodní korporací se sice řídí přiměřeně ustanoveními o mandátní smlouvě, nicméně strany se mohou od této dispozitivní úpravy odchýlit a sjednat si pro svůj vztah jiný právní režim.

34. Současně platí, že členové statutárního orgánu obchodní korporace nevykonávají činnosti spadající do náplně této funkce (do působnosti statutárního orgánu) ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti dle pokynů obchodní korporace. Naopak, je to právě statutární orgán (jeho členové), kdo (jako výkonný orgán) řídí činnost obchodní korporace (v poměrech akciové společnosti srov. § 191 odst. 1 a – jde-li o obchodní vedení – i § 194 odst. 4 in fine obch. zák.). Jinými slovy, činnost (člena) statutárního orgánu není závislou prací ve smyslu § 2 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

35. Shora řečené však neznamená, že by si člen statutárního orgánu a obchodní korporace nemohli ujednat, že se jejich vztah – v mezích nastavených kogentními právními normami – řídí zákoníkem práce. Ustanovení § 2 odst. 1 zák. práce nebrání tomu, aby na základě vůle stran byly zákoníku práce podřízeny i vztahy, jejichž předmětem není výkon závislé práce (srov. bod 45 nálezu Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 190/15).

36. Z logiky věci se podává, že ujednání o „podřízení" režimu zákoníku práce přichází v úvahu pouze

u vztahů, jejichž povaha to připouští. Takovým je i vztah mezi členem statutárního orgánu a obchodní korporací, jehož předmětem je výkon činností spadajících do působnosti statutárního orgánu, a to zpravidla za úplatu.

37. Člen statutárního orgánu a obchodní korporace se tedy mohou odchýlit od pravidla vyjádřeného v § 66 odst. 2 větě první obch. zák. (podle kterého se jejich vztah řídí přiměřeně ustanoveními o mandátní smlouvě) i tak, že si pro svůj vztah ujednají režim zákoníku práce.

38. Jelikož však výkon funkce člena statutárního orgánu není závislou prací ve smyslu § 2 odst. 1 zákoníku práce, takové ujednání neučiní ze vztahu mezi členem statutárního orgánu a obchodní korporací vztah pracovněprávní. Ani tehdy, „podřídí-li" se zákoníku práce, nelze člena statutárního orgánu považovat (v rozsahu činností spadajících do působnosti statutárního orgánu) za zaměstnance (§ 6 zák. práce) a obchodní korporaci za zaměstnavatele (§ 7 zákoníku práce). Jejich vztah i nadále zůstává vztahem obchodněprávním, jenž se řídí obchodním zákoníkem a dále – v důsledku smluvního ujednání – těmi (v úvahu přicházejícími) ustanoveními zákoníku práce, jejichž použití nebrání kogentní právní normy upravující (především) postavení člena statutárního orgánu obchodní korporace a jeho vztah s obchodní korporací. Jinak řečeno, ani ujednáním o „podřízení se režimu" zákoníku práce se nelze odchýlit od těch ustanovení (zejména) obchodního zákoníku, jejichž povaha to vylučuje (§ 2 odst. 3 obč. zák.).

39. Popsané závěry platí obdobně i v případě, že člen statutárního orgánu a obchodní korporace uzavřou vedle smlouvy o výkonu funkce (v níž se neodchýlí od režimu nastaveného § 66 odst. 2 obch. zák.) i souběžnou „manažerskou" smlouvu na výkon některých činností spadajících do působnosti statutárního orgánu (zpravidla na výkon obchodního vedení), v níž si sjednají režim zákoníku práce. V takovém případě je nutné na manažerskou smlouvu pohlížet jako na (svého druhu) dodatek ke smlouvě o výkonu funkce, upravující vztah mezi členem statutárního orgánu a obchodní korporací, jde-li o výkon části činností spadajících do působnosti statutárního orgánu. Manažerská smlouva není neplatná jen proto, že ji její strany podřídily režimu zákoníku práce, avšak je na ni třeba klást stejné požadavky (co do formy, obsahu i potřeby jejího schválení příslušným orgánem obchodní korporace), jako na samotnou smlouvu o výkonu funkce.

40. Ujednáním obsaženým ve smlouvě o výkonu funkce (či v souběžně uzavírané „manažerské" smlouvě) o tom, že se vztah mezi členem statutárního orgánu a obchodní korporací (jde-li o výkon funkce člena statutárního orgánu) řídí zákoníkem práce, se zásadně nelze (platně) odchýlit zejména od pravidel obchodního zákoníku upravujících vznik a zánik funkce člena statutárního orgánu, předpoklady výkonu funkce a důsledky jejich absence, odměňování členů statutárních orgánů, formu smlouvy o výkonu funkce a povinnost jejího schválení příslušným orgánem, povinnost vykonávat funkci s péčí řádného hospodáře a důsledky jejího porušení. Je tomu tak proto, že uvedená pravidla je třeba s ohledem na jejich povahu (smysl a účel) nutné považovat zásadně za kogentní.

41. Členu představenstva akciové společnosti tudíž vzniká funkce – bez ohledu na to, že se podle smlouvy o výkonu funkce má jeho vztah se společností řídit zákoníkem práce – zpravidla účinností rozhodnutí valné hromady (dozorčí rady) o jeho volbě (§ 194 odst. 1 obch. zák.), splňuje-li všechny předpoklady výkonu funkce (§ 194 odst. 7 obch. zák.), nikoliv dnem určeným ustanovením § 36 zák. práce. Nesplňuje-li některý z předpokladů výkonu funkce, členem statutárního orgánu se nestane bez ohledu na to, zda se smlouva o výkonu funkce (či souběžně uzavíraná manažerská smlouva) má řídit zákoníkem práce (§ 194 odst. 7 věta druhá obch. zák.).

42. Také zánik funkce se zásadně řídí ustanoveními obchodního zákoníku, bez ohledu na „režim" smlouvy o výkonu funkce (či souběžně uzavírané manažerské smlouvy). Přestane-li např. splňovat některý z předpokladů výkonu funkce, jeho funkce mu zanikne v souladu s § 194 odst. 7 větou třetí obch. zák. i v případě, že se smlouva o výkonu funkce či manažerská smlouva řídí zákoníkem práce.

Totéž platí, uplynou-li tři měsíce od skončení funkčního období člena statutárního orgánu či je-li na jeho místo jmenován nový člen (§ 194 odst. 1 věta druhá a třetí, odst. 2 věta pátá obch. zák.). Neurčují-li jinak stanovy společnosti, může příslušný orgán (§ 194 odst. 1 věta první a druhá obch. zák.) člena představenstva z funkce odvolat (a tomu tato funkce zanikne) i bez udání důvodu (v tomto směru se tedy zásadně neuplatní ochrana poskytovaná zaměstnancům v podobě výpovědních důvodů – srov. § 52 zák. práce).

43. Smlouvu o výkonu funkce musí vždy (bez ohledu na její „režim“) schválit valná hromada (§ 66 odst. 2 in fine obch. zák.) a pro odměňování platí pravidla upravená v § 66 odst. 3 obch. zák. (k důsledkům nedostatku schválení ujednání o odměňování valnou hromadou srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 4 2004, sp. zn. 29 Odo 414/2003, usnesení ze dne 27. 1. 2009, sp. zn. 29 Cdo 3009/2007, či rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 11. 2010, sp. zn. 29 Cdo 4566/2009).

44. Taktéž povinnost vykonávat funkci s péčí řádného hospodáře a zachovávat mlčenlivost o důvěrných informacích a skutečnostech, jejichž prozrazení třetím osobám by mohlo společnosti způsobit škodu, včetně důsledků jejich porušení (srov. zejména § 194 odst. 5 a 6 obch. zák.), stíhá člena představenstva bez ohledu na to, zda se jeho smlouva o výkonu funkce (či souběžně uzavíraná manažerská smlouva) řídí zákoníkem práce. Ani v takovém případě není povinnost člena představenstva k náhradě jím způsobené škody omezena čtyřapůlnásobkem jeho průměrného měsíčního výdělku před porušením povinnosti, kterým způsobil škodu (§ 257 odst. 2 zák. práce).

45. Velký senát se proto odchyluje od závěrů formulovaných v rozsudcích Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 737/2004, sp. zn. 21 Cdo 894/2004, sp. zn. 21 Cdo 1634/2004, sp. zn. 21 Cdo 4028/2009, sp. zn. 29 Cdo 2379/2010, sp. zn. 21 Cdo 3066/2013, sp. zn. 21 Cdo 3613/2015, sp. zn. 21 Cdo 1355/2017, či sp. zn. 21 Cdo 1876/2017, a v usneseních Nejvyššího soudu sp. zn. 26 Cdo 781/2005, či sp. zn. 21 Cdo 3180/2015, a uzavírá, že člen statutárního orgánu obchodní korporace a tato obchodní korporace se mohou odchýlit od pravidla vyjádřeného v § 66 odst. 2 větě první obch. zák. (podle kterého se jejich vztah řídí přiměřeně ustanoveními o mandátní smlouvě) i tak, že si pro svůj vztah ujednají režim zákoníku práce. Takové ujednání však z jejich vztahu (jde-li o výkon činností spadajících do působnosti statutárního orgánu) neučiní vztah pracovněprávní; i nadále půjde o vztah obchodněprávní, který se řídí obchodním zákoníkem a dále – v důsledku smluvního ujednání – těmi (v úvahu přicházejícími) ustanoveními zákoníku práce, jejichž použití nebrání kogentní právní normy upravující (především) postavení člena statutárního orgánu obchodní korporace a jeho vztah s obchodní korporací.

46. Dovoláním otevřenou otázku platnosti manažerské smlouvy tudíž odvolací soud vyřešil – co do výsledku – správně.

47. Ve vztahu k dalším námitkám (určení výše obvyklé odměny a posouzení, zda žalovaný zřejmě přispěl k nepříznivým hospodářským výsledkům společnosti a jejímu úpadku) dovolatelka nevymezuje předpoklady přípustnosti dovolání. V důsledku této vady (§ 241a odst. 2 o. s. ř.), jíž dovolatelka neodstranila v dovolací lhůtě (§ 241b odst. 3 věta první o. s. ř.), Nejvyšší soud nemohl učinit odpovídající závěr o přípustnosti dovolání k řešení (případných) otázek hmotného či procesního práva těmito námitkami otevíraných; proto se jimi nezabýval (srov. stanovisko pléna Ústavního soudu ze dne 28. 11. 2017, sp. zn. Pl. ÚS-st. 45/16, a důvody rozsudku velkého senátu občanskoprávního a obchodního kolegia Nejvyššího soudu ze dne 12. 11. 2014, sp. zn. 31 Cdo 3931/2013, uveřejněného pod č. 15/2015 Sb. rozh. obč.).

48. Napadené rozhodnutí však přesto neobstojí.

49. Je-li dovolání přípustné, přihlíží Nejvyšší soud i k jiným vadám řízení, jež mohly mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci (§ 242 odst. 3 o. s. ř.). Taková vada je dána i tehdy, rozhodoval-li v

prvním stupni věcně nepříslušný soud (srov. např. důvody usnesení Nejvyššího soudu ze dne 27. 1. 2000, sp. zn. 20 Cdo 840/98, uveřejněného pod č. 68/2000 Sb. rozh. obč.).

50. Spor z manažerské smlouvy uzavřené mezi členem představenstva akciové společnosti a touto akciovou společností, jejímž předmětem je úprava vzájemného vztahu při plnění činností spadajících do působnosti představenstva, je sporem mezi obchodní společností a členem jejího statutárního orgánu týkajícím se výkonu funkce statutárního orgánu, k jehož projednání a rozhodnutí jsou v prvním stupni věcně příslušné krajské soudy [§ 9 odst. 3 písm. h) o. s. ř., ve znění účinném do 31. 12. 2013]. Řečené platí bez ohledu na to, zda žalobu podává sama akciová společnost, její insolvenční správce či nabyvatel (tvrzené) pohledávky z manažerské smlouvy.

51. Rozhodl-li ve věci (jako soud prvního stupně) okresní soud, je řízení zatíženo vadou, jež mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci.

52. Nejvyšší soud proto napadený rozsudek, jakož i rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc postoupil Krajskému soudu v Hradci Králové jako soudu věcně příslušnému (§ 243e odst. 2 o. s. ř.).

53. Právní názor Nejvyššího soudu je pro soudy nižších stupňů závazný (§ 243g odst. 1 část věty první za středníkem, § 226 odst. 1 o. s. ř.).