

## Vztah mezi členem statutárního orgánu a společností a kumulace pracovněprávního a obchodněprávního vztahu

JUDr. Ivan Rada, Mgr. Bc. Michal Augustýn

Článek se zabývá právními vztahy mezi jednatelem a členy představenstev na straně jedné a společnostmi s ručením omezeným, resp. akciovými společnostmi na straně druhé. V první části je důraz kladen na odlišnost situace, kdy člen statutárního orgánu má uzavřenu smlouvu o výkonu funkce, od postupu, kdy se jeho vztah ke společnosti řídí přiměřeně ustanoveními o mandátní smlouvě. V další části se věnujeme problematice souběžného postavení člena statutárního orgánu a vedoucího zaměstnance společnosti a v závěrečné tabulce v příštím čísle shrneme základní rozdíly.

### Postavení členů statutárních orgánů bez smluvní úpravy se společností

Nebude-li mezi společností a členem statutárního orgánu uzavřena smlouva o výkonu funkce (viz dále), řídí se jejich vztah v souladu s ustanovením § 66 odst. 2 obchodního zákoníku přiměřeně ustanoveními o mandátní smlouvě. Z jejich přiměřeného použití lze pro člena statutárního orgánu dovodit následující **základní práva a povinnosti vůči společnosti**:

- **člen statutárního orgánu má nárok na úplatu** (ustanovení § 566 a § 571 obchodního zákoníku),
- **člen statutárního orgánu má nárok na náhradu nákladů**, které nutně nebo účelně vynaložil při plnění svých závazků (ustanovení § 572 ObchZ),
- **je povinen řídit se pokyny společnosti** a jednat v souladu se zájmy společnosti, které zná nebo musí znát (ustanovení § 567 odst. 2 ObchZ). Od pokynů se může odchýlit jen tehdy, je-li to naléhavě nezbytné v zájmu společnosti a nemůže-li včas obdržet její souhlas (ustanovení § 567 odst. 3 ObchZ)<sup>1)</sup>,
- **odpovídá za škodu na věcech převzatých od třetích osob**, ledaže tuto škodu nemohl odvrátit ani při vynaložení odborné péče (§ 570).

Ustanovení § 66 odst. 2 jednoznačně stanovuje, že závazek k výkonu funkce je závazkem osobní povahy. **Pokud člen statutárního orgánu jedná jménem společnosti se třetími osobami, může samozřejmě z titulu své funkce udělit plnou moc jiné osobě, aby zastupovala společnost, a tak za něho zařizovala záležitosti společnosti. V takovém případě ovšem nejde o zastoupení člena statutárního orgánu, nýbrž společnosti samé.** Použitelnost ustanovení týkajících se mandátní smlouvy je modifikována v první řadě samotnými ustanoveními obchodního zákoníku. Zatímco např. ustanovení § 568 odst. 3 ObchZ stanovuje, že vyžaduje-li zařízení záležitosti uskutečnění právních úkonů jménem mandanta, je mandant povinen vystavit mandatáři včas potřebnou písemnou plnou moc, tak ze samotné povahy statutárního orgánu vyplývá, že úkony statutárního orgánu jsou úkony společnosti samotné.

Odchylná úprava se dále vztahuje na vznik a zánik obchodněprávního vztahu mezi členem statutárního orgánu a společností. Oproti smlouvě mandátní, jež

*JUDr. Ivan Rada a Mgr. Bc. Michal Augustýn působí v advokátní kanceláři  
EISELSBERG NATLACEN WALDERDORFF CANCOLA, v. o. s.*

vzniká střetem shodných projevů vůle, které obsahují alespoň podstatné náležitosti mandátní smlouvy, **vzniká funkce prvních jednatelů** na základě ujednání ve společenské smlouvě nebo zakladatelské listině (u prvních jednatelů, resp. jejich volbou), ustavující valnou hromadou akciové společnosti u členů představenstva, **až vznikem společnosti**, tj. jejím zápisem do obchodního rejstříku.

V případě dalších členů statutárních orgánů je již situace obdobná, tj. právní vztah mezi společností a těmito osobami je založen střetem shodných projevů vůle obou stran, kterými jsou volba nebo jmenování ze strany společnosti a souhlas dotčené osoby s ustanovením do funkce.

**Obdobná situace nastává v případě zániku funkce členů statutárního orgánu.** Zatímco zrušení mandátní smlouvy upravují jednak obecná ustanovení o zániku smluvního vztahu a jednak speciální úprava výpovědi mandátní smlouvy obsažená v ustanoveních § 574 a § 575 obchodního zákoníku, **zánik funkce člena statutárního orgánu může nastat:**

- a) dohodou (je třeba dovodit z ustanovení § 572 odst. 2 ObchZ),
- b) uplynutím doby, na kterou je výkon funkce omezen (obecné ustanovení § 578 občanského zákoníku a § 194 odst. 2 ObchZ),
- c) smrtí (obecné ustanovení § 579 odst. 1 občanského zákoníku a ustanovení § 194 odst. 2 ObchZ),
- d) rozhodnutím soudu nebo jiného státního orgánu, pokud tak stanoví zákon (např. ustanovení § 27 odst. 7 ObchZ),
- e) odstoupením (ustanovení § 66 odst. 1 ObchZ), nebo
- f) odvoláním [ustanovení § 125 odst. 1 písm. f), § 187 odst. 1 písm. d) a § 194 odst. 1 ObchZ].

Další odchylky od mandátní smlouvy plynou pro právní postavení jednatelů z ustanovení § 133 až § 136 a pro právní postavení členů představenstva z ustanovení § 191 až § 196a obchodního zákoníku.

### Smlouva o výkonu funkce

K přesnému určení práv a povinností souvisejících s výkonem funkce člena statutárního orgánu lze v souladu s ustanovením § 66 odst. 2 obchodního zákoníku uzavřít smlouvu o výkonu funkce. Práva a povinnosti založené smlouvou o výkonu funkce se podle ustanovení § 261 odst. 3 písm. f) bez výjimky řídí ustanoveními části třetí obchodního zákoníku. Jde tedy o tzv. absolutní obchod, který podléhá úpravě obchodního zákoníku bez ohledu na postavení smluvních stran.

K tomu, že vztah mezi společností a členem jejího statutárního orgánu se neřídí zákoníkem práce, srov. rozsudek Vrchního soudu v Praze (sp. zn. 6 Cdo 108/92 publikovaný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 13/1995): „*Činnost statutárního orgánu (popř. jeho člena, jde-li o kolektivní orgán) obchodní společnosti s ručením omezeným nevykonává fyzická osoba v pracovním poměru, a to ani v případě, že není společníkem. Právní předpisy ani povaha společnosti s ručením omezeným nebrání tomu, aby jiné činnosti pro tuto obchodní společnost vykonávaly fyzické osoby na základě pracovníprávních vztahů, pokud naplní pracovního poměru (nebo jiného pracovníprávního vztahu) není výkon činnosti statutárního orgánu.*“ [Pozn.: Opačný názor umožňující sjednat pracovní poměr nebo jiný pracovníprávní vztah

s předmětem práce „výkon funkce člena statutárního orgánu“ zastával před novelou obchodního zákoníku provedenou zákonem č. 370/2000 Sb. J. Bárta (Bárta, J.: Postavení jednatelů a členů orgánů právnických osob, Bulletin advokacie, 1996, č. 6)].

**Smluvní strany si mohou ve smlouvě o výkonu funkce člena statutárního orgánu určit vzájemná práva a povinnosti odchylně od úpravy mandátní smlouvy v obchodním zákoníku, nesmí se však odchýlit od kogentních ustanovení obchodního zákoníku upravujících postavení členů statutárního orgánu vůči společnosti. Nemohou tak například vyloučit odpovědnost člena statutárního orgánu za škodu. Pro náležitosti smlouvy o výkonu funkce platí především obecná ustanovení občanského zákoníku, neboť samotné ustanovení § 66 odst. 2 ObchZ podstatné náležitosti tohoto smluvního typu neurčuje.**

Podle poslední věty shora zmiňovaného ustanovení § 66 odst. 2 obchodního zákoníku musí být smlouva o výkonu funkce uzavřena písemně a schválena valnou hromadou společnosti. Dikce tohoto ustanovení napovídá, že schválení bude následné. Podle našeho názoru nic nebrání tomu, aby byl nejprve schválen návrh této smlouvy shora uvedeným způsobem a pak teprve uzavřena smlouva samotná.

Podmínkou ovšem bude, aby taková smlouva byla uzavřena ve znění, v jakém je valná hromada schválila. V opačném případě je třeba souhlasit s J. Dědičem<sup>2)</sup>, podle kterého valné 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.“

Pokud jde o to, kdo bude podepisovat smlouvu s jednatelem jménem společnosti, je zřejmé, že touto oprávněnou osobou bude opět statutární orgán společnosti. Na otázku, zda by bylo v rámci koncernu přípustné, aby tuto smlouvu uzavřel člen statutárního orgánu ovládané společnosti se společností ovládající, je třeba odpovědět záporně.

Jak již bylo uvedeno výše, vznik obchodněprávního vztahu mezi společností a členem statutárního orgánu nastává okamžikem zvolení, resp. jmenování. Uzavření smlouvy o výkonu funkce nemá na založení tohoto vztahu žádný vliv, což vyplývá mimo jiné právě z toho, že vznik i zánik funkce jsou v obchodním zákoníku upraveny kogentně, tzn. smlouva o výkonu funkce se od nich nemůže odchýlit. Obvyklé bude uzavřít smlouvu po jmenování, resp. volbě, nelze však vyloučit ani opačný postup s tím, že taková smlouva nabude účinnosti ustanovením do funkce.

Smlouvy o výkonu funkce typicky obsahují ujednání o odměně, zákazu konkurence, ukončení funkce (zejména odvolání a odstoupení), délce funkčního období a o tzv. odchodném.

**Výše odměny není právními předpisy nijak omezena, je však zřejmé, že musí být přiměřená povinnostem vykonávaným členem statutárního orgánu a možnostem společnosti.** V této souvislosti je možno citovat D. Ševčíka<sup>3)</sup>, podle kterého: „Ani úplata či odstupné sjednané ve smlouvě o výkonu funkce však nesmí být rozporné se zásadou dobrých mravů či poctivého obchodního styku.“ Určení odměny ve smlouvě o výkonu funkce je navíc jednou ze zmiňovaných možností podle ustanovení § 66 odst. 3 obchodního zákoní-

ku, kdy společnost může poskytnout členu statutárního orgánu odměnu bez toho, že by s tím valná hromada musela souhlasit. I kdyby však ve smlouvě o výkonu funkce toto ustanovení chybělo, nebo by bylo neplatné, je třeba z přiměřeného použití mandátní smlouvy, která je úplatná, dovodit, že příslušný člen statutárního orgánu se odměny za výkon své funkce domůže i přes nedostatek souhlasu, resp. nesouhlas valné hromady.

**Zákaz konkurence** se řídí ustanoveními § 136 a § 196 obchodního zákoníku. Ze znění obou ustanovení vyplývá, že **uložit členům představenstva další omezení nad rámec zákonné úpravy je možné pouze ve společenské smlouvě nebo stanovách**. Je otázkou, zda je s ohledem na toto ustanovení kogentní povahy ve smlouvě o výkonu funkce možno dohodnout tzv. konkurenční doložku, kterou by byla účinnost zákazu konkurence prodloužena ještě na jistou dobu po skončení funkce.

Máme za to, že shora zmiňovaná speciální ustanovení upravující zákaz konkurence mají na mysli pouze věcný rozsah omezení, a nikoli časový, tzn. je možno dohodnout tzv. konkurenční doložku, která co do časového rámce přesahuje období, po které je dotyčná osoba členem statutárního orgánu společnosti.

Za předpokladu, že je takto rozšířeno období, po které je člen statutárního orgánu omezen ve svých aktivitách, je možno ve smlouvě o výkonu funkce upravit i její věcný rozsah.

Obdobně i K. Eliáš<sup>4</sup>): „*Mimo to je možné, aby smlouva o výkonu funkce, kterou společnost s jednatelem zpravidla uzavírá, obsahovala tzv. konkurenční doložku, která jednatelem na určitou přiměřenou dobu po ukončení jeho funkce ve společnosti zakáže ve věcně odůvodněném rozsahu výkon aktivit konkurenčního charakteru a která plnění této povinnosti adekvátním způsobem zajistí (např. smluvní pokutou).*“

Smlouva o výkonu funkce nemusí být uzavírána pouze na dobu neurčitou, i když takovou úpravu je zřejmě třeba doporučit. Pravidelné tak u akciové společnosti bude zejména uzavírání smlouvy o výkonu funkce na dobu, na kterou je výkon funkce ve stanovách omezen, a chybí-li taková úprava, v souladu se zákonným omezením na dobu pěti let.

Vhodné je zřejmě upravit nároky člena statutárního orgánu v případě skončení funkce (zejména odvolání) před uplynutím doby, na kterou je smlouva uzavřena. V takovém případě půjde o tzv. odchodné. Při sjednávání výše odchodného je třeba pamatovat na soulad s dobrými mravy a poctivým obchodním stykem. Bylo-li by odchodné sjednáno, aniž by splňovalo tyto nároky, bylo by neplatné.

### Manažerská smlouva

Jak již bylo zmíněno výše, nesmí být činnost člena statutárního orgánu vykonávána v pracovním poměru. Tímto zákazem však není vyloučena možnost, aby mezi společností a členem jejího statutárního orgánu byl založen pracovní poměr, jehož obsahem však nesmí být výkon funkce statutárního orgánu (viz výše citovaný judikát Vrchního soudu v Praze).

V případě, že v praxi bude tatáž osoba vykonávat funkci statutárního orgánu a zároveň vstoupí se společností do pracovního poměru, půjde nejčastěji o pozici vedoucího zaměstnance. Pojem vedoucí zaměstnanec používá zákoník práce na mnoha místech a ne právě systematicky.

V jednom významu je tento pojem použit v ustanovení § 9 zákoníku práce, který určuje, které osoby jsou oprávněny jménem zaměstnavatele jednat. Podle ustanovení § 9 odst. 1 zákoníku práce tedy platí, že **právní úkony v pracovněprávních vztazích činí u zaměstnavatele**, který je právnickou osobou, především **jeho statutární orgán**; ustanovení § 9 odst. 3 stanovuje, že vedoucí zaměstnanci zaměstnavatele, jimiž se rozumějí jeho orgány (odst. 1), jakož i jeho další zaměstnanci, kteří jsou pověřeni vedením na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele, jsou oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny.

Gramatickým a systematickým výkladem tohoto ustanovení je tedy nutné dospět k závěru, že pro potřeby zákoníku práce se vedoucími zaměstnanci rozumí především členové jeho statutárního orgánu, bez ohledu na to, zda jsou zaměstnanci této právnické osoby, nebo ne. Vzhledem k tomu, co bude řečeno dále, je však nutné vykládat toto ustanovení jako vytvoření legislativní zkratky jen pro účely zákoníku práce.

### Vznik pracovního poměru jmenováním

Další, z našeho pohledu zásadní, definici vedoucího zaměstnance obsahuje ustanovení § 27 odst. 5 zákoníku práce, které tento termín definuje pro potřeby vzniku pracovního poměru jmenováním (jmenování představuje vedle pracovní smlouvy a volby třetí způsob vzniku pracovního poměru).

#### **V případě právnických osob dochází ke vzniku pracovního poměru jmenováním:**

- a) u vedoucích zaměstnanců, kteří jsou v přímé řídicí působnosti statutárního orgánu,
- b) u vedoucího zaměstnance v přímé řídicí působnosti vedoucího zaměstnance přímo podřízeného statutárnímu orgánu,

v obou případech za podmínky, že tomuto vedoucímu zaměstnanci je podřízen další vedoucí zaměstnanec.

Z tohoto výčtu vyplývá, že i zákoník práce ctí zásadu, že nelze založit pracovní poměr ohledně výkonu funkce statutárního orgánu, vzhledem k tomu, že „nejvyšší“ vedoucí zaměstnanec, se kterým může vzniknout pracovní poměr jmenováním, je vedoucího zaměstnance statutárnímu orgánu podřízeným.

V souvislosti s touto úpravou je nutné si uvědomit, že výše uvedený výčet zaměstnanců, se kterými vzniká pracovní poměr jmenováním, je kogentní, tj. nelze jej ani rozšířit, ani zúžit.

**V praxi dochází nejčastěji k situaci, kdy je člen statutárního orgánu jmenován do funkce vedoucího zaměstnance** ve smyslu ustanovení § 27 odst. 5 zákoníku práce, tj. **je ve smyslu zákoníku práce svým vlastním podřízeným**. Funkce, do kterých je takto statutární orgán jmenován, se pak nazývají různě, např. ředitel, manažer, v případě více jednatelů, resp. představenstva, pak mohou být jmenováni do různých funkcí (finanční ředitel, provozní ředitel apod.).

Jmenování je jednostranným právním úkonem. Z povahy pracovního poměru jako vztahu dvoustranného je však patrné, že pro vznik pracovního poměru je nezbytná akceptace ze strany vedoucího zaměstnance. **Je nutné rozlišovat**

situaci, kdy pracovní poměr vzniká samotným jmenováním, od situací, kdy již zaměstnanec byl pro zaměstnavatele činný na jiné pozici. V prvním případě dochází ke vzniku pracovního poměru dnem, který je ve jmenování uveden (§ 65 odst. 1 zákoníku práce), v druhém pak pouze ke změně pracovního zařazení.

Ustanovení § 68 zákoníku práce stanovuje, že pro pracovní poměry založené jmenováním platí ustanovení o pracovním poměru sjednaném pracovní smlouvou, čímž je na základě ustanovení § 32 odst. 1 zákoníku práce dána náležitost písemné formy jmenování. S nedostatkem formy však zákoník práce v rámci ochrany práv zaměstnance nespojuje neplatnost jmenování.<sup>5)</sup>

**Samotné jmenování** (jakož i případné odvolání) může u zaměstnavatele – právnické osoby **provádět výlučně statutární orgán**, přičemž touto činností nemůže být pověřen nikdo jiný (§ 27 odst. 5 zákoníku práce; toto ustanovení je kogentní). Jmenování a jeho akceptaci bude tedy v praxi provádět ta samá osoba, tj. člen statutárního orgánu a zaměstnanec.

Co se týče obsahu samotného pracovního poměru založeného jmenováním, určuje zákoník práce (§ 68) pouze to, že se tento řídí ustanoveními o pracovním poměru sjednaném pracovní smlouvou.

Smluvní strany si však mohou upravit svá vzájemná práva a povinnosti zvláštní smlouvou (nejčastěji nazývanou právě jako manažerská smlouva). Je nutné ji odlišovat od obvyklé pracovní smlouvy ve smyslu ustanovení § 27 odst. 2 zákoníku práce. Touto smlouvou se totiž nezakládá pracovní vztah, pouze se jí upravují práva a povinnosti v rámci pracovního vztahu založeného jmenováním; jedná se tedy o innominátní smlouvu ve smyslu § 244 a násl. zákoníku práce.

Stejně jako v případě smlouvy o výkonu funkce, je třeba připomenout, že **manažerská smlouva nezakládá pracovní vztah mezi vedoucím zaměstnancem a společností, neboť ten je založen již jmenováním.**

Obsahově se manažerské smlouvy blíží pracovním smlouvám, proto v této souvislosti upozorníme jen na některá ustanovení, která jsou pro manažerské smlouvy typická nebo jsou vzhledem k povaze funkce manažera, který zároveň vykonává funkci člena statutárního orgánu, svou povahou zvláštní.

### Konkurenční doložka

Velmi obvyklou bývá v těchto smlouvách konkurenční doložka. Úprava konkurenční doložky (tj. dohody, která zaměstnanci zakazuje výkon činností, které by měly soutěžní povahu vůči činnosti zaměstnavatele, a to po určité období od zániku pracovního poměru) v zákoníku práce prošla v minulých letech podstatným vývojem.

S účinností od 1. 3. 2004 došlo k zatím poslední novelizaci právní úpravy konkurenční doložky zákonem č. 46/2004 Sb., kterým byla konkurenční doložka odstraněna z ustanovení § 29 a vložena do nového ustanovení § 29a, které stanoví následující podmínky pro její sjednávání.

- **Konkurenční doložka může být sjednána nejdéle po dobu jednoho roku po skončení pracovního poměru** (§ 29a odst. 1 zákoníku práce). V této souvislosti je nezbytné upozornit na skutečnost, že v případě pracovních poměrů založených jmenováním je nutné rozlišovat mezi ukončením pracovního poměru a ukončením výkonu funkce (k tomu viz dále).

- **Konkurenční doložka může být sjednána, jen jestliže to lze od zaměstnance spravedlivě požadovat** s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které získal v pracovním poměru u zaměstnavatele a jejichž využití při činnosti uvedené v ustanovení § 29a odst. 1 zákoníku práce by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost.

Toto ustanovení má zamezit tomu, aby byla sjednávána konkurenční doložka u osob, jejichž následná činnost nemůže činnost zaměstnavatele ohrozit. V případě zaměstnanců, kteří zároveň vykonávají funkci statutárního orgánu, však tato podmínka často splněna bude, protože ti mají z titulu své funkce přístup ke všem informacím společnosti, včetně účetních podkladů, informací o zákaznících apod.

Konkurenční doložka má ze své podstaty preventivní povahu, jejím účelem je zabránit tomu, aby došlo ke zneužití znalostí, které zaměstnanec během doby trvání pracovního poměru získal, a tím i vzniku újmy, která by tím zaměstnavateli vznikla.

**Součástí sjednané konkurenční doložky může být i smluvní pokuta sui generis** (slovy zákonodárce: „...peněžitá částka, kterou je zaměstnanec povinen zaměstnavateli zaplatit, jestliže závazek poruší,“ viz § 29a odst. 4 zákoníku práce), která musí být přiměřená povaze a významu výše uvedených podmínek uvedených v odst. 3 téhož paragrafu.

**Otázkou je, zda zaplacením této částky zaniká právo na náhradu škody.** Vzhledem k tomu, že smluvní pokuta ve smyslu ustanovení § 544 a § 545 občanského zákoníku není sama o sobě ničím jiným než právě peněžitou částkou, kterou se dlužník zavazuje zaplatit věřiteli v případě, že nesplní svoji smluvní povinnost, nabízí se možnost analogického (vzhledem k samostatnému postavení pracovního práva v českém právu soukromém, nikoliv však subsidiárního) použití občanského zákoníku, podle kterého vylučuje sjednání smluvní pokuty náhradu škody vzniklou z téhož porušení práva, pokud není mezi smluvními stranami dohodnuto jinak.

Vzhledem k tomu, že zákonodárce se úmyslně vyhnul termínu smluvní pokuta, která jako taková bývá v praxi ztotožňována s paušalizovanou náhradou škody, dalo by se usuzovat i o opaku. Ve prospěch takového výkladu lze citovat i judikát Nejvyššího soudu ČR<sup>6)</sup>, který analogické použití občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích vylučuje s tímto odůvodněním: „*Právní úprava pracovněprávních vztahů, jež je obsažena především v zákoníku práce, vychází z principu úplné samostatnosti pracovního práva vůči občanskému právu... a právní předpisy proto ani nevymezují vztah mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem a neupravují analogické používání zákoníku práce v občanskoprávních vztazích či občanského zákoníku ve vztazích pracovněprávních.*“

Autoři tohoto článku se však přiklánějí k prvnímu řešení, tj. že na základě analogické aplikace ustanovení občanského zákoníku o smluvní pokutě není možno vedle smluvní pokuty požadovat náhradu škody, pokud to nebylo výslovně dohodnuto.

Svůj závěr opírají o skutečnost, že analogie (v tomto případě analogie legis) se v občanskoprávních vztazích uplatní vždy, neboť jde o jednu z obecných zásad, o které se soukromé právo opírá (není tedy třeba odkazovat na ustano-

vení § 853 občanského zákoníku, které tuto zásadu pozitivně vyjadřuje a kterého se s ohledem na platnou, byť pochybnou, konstrukci samostatnosti zákoníku práce nelze přímo dovolávat<sup>7)</sup>. Shodně viz V. Knap<sup>8)</sup>: „Analogie zákona je však přípustná i tehdy, jestliže k ní zákon výslovně neodkazuje.“

Za pozornost dále stojí skutečnost, že zatímco v případě přiměřeného peněžitého narovnání (viz níže), u kterého zákonodárce v rámci ochrany zaměstnance stanovil minimální výši v závislosti na průměrné mzdě, tak v tomto případě nečiní zajisté proto, aby umožnil úpravu výše pokuty vzhledem k okolnostem, především pak vzhledem k výši škody, která porušením povinnosti nekonkurovat zaměstnavateli hrozí.

*(Dokončení v příštím čísle)*

### Vysvětlivky:

- 1) Vzhledem ke skutečnosti, že společnost jedná navenek právě svým statutárním orgánem, je každý jeho člen povinen řídit se usneseními kolektivního statutárního orgánu (tj. např. v oblasti obchodního vedení); ve věcech, které se netýkají obchodního vedení je pak v souladu s ustanovením § 194 odst. 4 (pro členy představenstva) ve spojení s § 135 odst. 2 (pro jednatele) obchodního zákoníku povinen respektovat případné pokyny valné hromady, resp. jediného společníka nebo akcionáře.
- 2) Dědič, J. a kol.: Obchodní zákoník. Komentář, 1. vydání, I. díl, Praha, Polygon, 2002, str. 458.
- 3) Ševčík, D.: Společnost s ručením omezeným, vzory podání a listin, právní úprava po novele, 1. vydání, Praha, Prospektrum, 2001, str. 168.
- 4) Eliáš, K.: Společnost s ručením omezeným, 1. vydání, Praha, Prospektrum, 1997, str. 179.
- 5) K platnosti takového jmenování se vyjadřuje i rozhodnutí Nejvyššího soudu, sp. zn. Rc 73/2003, Cdo 1912/2001, publikované ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek 7–8 2003, str. 580: „Ke jmenování do funkce může dojít písemným právním úkonem nebo ústně a může se tak stát výslovně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost, že zaměstnanec byl skutečně do funkce jmenován“.
- 6) Nejvyšší soud ČR, sp. zn. 21 Cdo 2708/2000, publikovaný ve Sbírce soudních rozhodnutí, Orac, 2002, č. 9–10, str. 630.
- 7) Podrobně k historii vzniku „samostatného“ postavení zákoníku práce Eliáš, K.: Rekodifikace soukromého práva a nový zákoník práce, Právní rozhledy, 2003, č. 9, str. 433.
- 8) Knap, V.: Teorie práva, 1. vydání, Praha, C. H. Beck 1995, str. 172.

### Vyšlo ve Finančním zpravodaji č. 1/2005

1. **Pokyn č. D-275** k uplatňování Smlouvy mezi Českou republikou a Finskou republikou o zamezení dvojího zdanění a zabránění daňovému úniku v oboru daní z příjmu (č. 43/1996 Sb).
2. **Pokyn č. D-276** o průměrných cenách pohonných hmot, které lze použít pro výpočet výše náhrady výdajů za spotřebované pohonné hmoty ke stanovení základu daně z příjmů za zdaňovací období roku 2004
3. **Pokyn č. D-277** o stanovení jednotných kurzů za zdaňovací období 2004
4. **Pokyn č. D-279** o prominutí zvýšení daně a penále na dani z nemovitostí
5. **Pokyn č. D-280** o prodloužení termínu pro podání přiznání k dani z nemovitostí
6. **Pokyn č. D-272** rozhodnutí o prominutí příslušenství daně z přidané hodnoty
7. **Metodický pokyn** ve věci žádosti tuzemské pojišťovny o rozšíření pojišťovací nebo zajišťovací činnosti o činnosti související (výhradně pro potřeby státního dozoru)
8. Jak správně zaplatit daň finančnímu a celnímu úřadu
9. Přehled platných smluv České republiky o zamezení dvojího zdanění v oboru daní z příjmu, resp. z příjmu a z majetku