

LEGAL NEWS

LISTOPAD 2011

Úvodem

Léto je již nenávratně pryč, a s ním i těch pár teplých slunečných dnů. A snad i proto se naši poslanci a senátoři vrátili do parlamentních lavic vyměnit si obvyklé invektivy a zážitky z dovolených. Kromě zábavy ovšem pracují také na přijetí nových kodexů občanského a obchodního práva.

Dlouho jsem se modlila za to, aby celý projekt rekodifikace neuspěl a byl zameten pod koberec. Nechápejte to špatně. Nejde o to, že bych byla líná učit se novým věcem. Ostatně nejsem snad ještě tak stará na to, abych nezvládla pár tisíc nových paragrafů. Jen jsem jednoduše nepochopila, proč je nutné vše měnit tak zásadně a od základu.

Ano, uznávám, děr v zákonech je spousta a současný občanský zákoník je asi poplatný své době. Ale přepisovat celé soukromé právo? Neříkám, že náš Nejvyšší soud je neomylný, ale svou judikaturou už nás dokázal v ledasčem navést a vysvětlit zákonodárcovy nepochopitelné úmysly. Tak proč to celé máme hodit do koše? Nějak v tom postrádám smysl i kontinuitu.

Ale co naplat. Rok svého života holt strávím studiem nových zákonů a další, mnohem delší část svého života, budu tato nová pravidla vysvětlovat svým klientům. Snad nám soudy časem poradí, jak nové paragrafy interpretovat.

Za redakci **Glatzová & Co.**
Markéta Tvrďá

NOVÁ LEGISLATIVA

Parlament legalizoval tzv. souběhy funkcí

Pokud prezident schválí novelu obchodního zákoníku, budou moci členové statutárního orgánu uzavřít se společností pracovní smlouvu.

[STÁHNOUT PDF](#)

Nová směrnice EU: 40 euro za každé prodlení

Nová směrnice 2011/7/EU o postupu proti opožděným platbám v obchodních transakcích

[STÁHNOUT PDF](#)

Nejen nová pravidla ICC

Od 1. ledna 2012 nabývají účinnosti nová revidovaná pravidla rozhodčího řízení ICC

[STÁHNOUT PDF](#)

Z JUDIKATURY

Fúze není všelék

Fúze (ani rozdělení) není všelék na vady nabývacích titulů k akciím či podílům

[STÁHNOUT PDF](#)

Arbitrabilita směnečných práv

Směnečné nároky lze přiznat rozhodčím nálezem

[STÁHNOUT PDF](#)

PRACOVNĚ-PRÁVNÍ OKÉNKO

České pracovní právo od ledna 2012 opět nově!

Co přináší novela zákoníku práce?

[STÁHNOUT PDF](#)

Liberalizácia slovenského pracovného práva

Slovenský Zákoník práce je možné zaradiť medzi desať najliberálnejších kódexov v rámci krajín OECD

[STÁHNOUT PDF](#)

REKODIFIKACE SOUKROMÉHO PRÁVA

Odpovědnost statutárních orgánů

Jak (ne)snadné bude (beztrestně) tunelovat společnosti po přijetí návrhu zákona o obchodních korporacích?

[STÁHNOUT PDF](#)

AKCE

INTERAKTIVNÍ KONFERENCE PRACOVNÍ PRÁVO V ROCE 2012

Aneb právní a daňové aspekty novely zákoníku práce a souvisejících právních předpisů

[STÁHNOUT PDF](#)

Parlament legalizoval tzv. souběhy funkcí

Členové statutárního orgánu budou moci od 1. ledna 2012 platně uzavřít se společností pracovní smlouvu a část sociálního a zdravotního pojištění tak za ně bude v souladu s právními předpisy platit a odvádět společnost.

Spolu s novelou obchodního zákoníku, o které jsme Vás informovali v předchozím vydání, posvětil Parlament také její obsáhlý pozměňovací návrh, který usiluje o komplexní řešení problémů kolem tzv. souběhů funkcí členů orgánu společnosti a pracovníprávních poměrů v téže společnosti. Pozměňovací návrh vzešel z ústavněprávního výboru sněmovny, jde však především o vládní iniciativu.

Připomínáme, že až dosud jak obecné, tak např. správní soudy konstantně judikovaly, že není možné platně sjednat pracovní poměr na činnosti, které člen orgánu vykonává ve společnosti již z titulu funkce člena orgánu, tedy typicky na záležitosti obchodního vedení či jednání jménem společnosti. Jediné platně sjednané pracovní smlouvy členů orgánů tak byly smlouvy na činnosti výrazně vzdálené obchodnímu vedení společnosti (např. pracovní smlouvy na pozici skladníka, programátora, řidiče).

Nově vložené ustanovení § 66d obchodního zákoníku umožní, aby statutární orgán pověřil výkonem obchodního vedení jiného, včetně jednotlivých členů tohoto orgánu, s tím, že výkon tohoto pověření již bude možné konat v pracovním poměru. Představenstvo tak (přímo ze zákona,

bez ohledu na znění stanov) bude moci rozhodnout, že určité otázky obchodního vedení (např. týkající se finančního řízení) nebude rozhodovat samo, nýbrž že jejich rozhodování svěří některému ze svých členů, např. Janu Novákovi. Tím představenstvo umožní, aby společnost s Janem Novákem na takto svěřený úkol uzavřela pracovní smlouvu, i když Jan Novák již ve společnosti působí jako člen představenstva. Janu Novákovi tak ke společnosti vznikne dvojí vztah: coby člen představenstva s ní bude mít uzavřenu smlouvu o výkonu funkce, resp. jeho vztahy se společností se budou řídit přiměřeně ustanoveními o smlouvě mandátní (§ 66 obchodního zákoníku), coby zaměstnanec pověřený určitými otázkami obchodního vedení s ní bude mít uzavřenou pracovní smlouvu podle zákoníku práce.

Podstatné ovšem je, že zbylí členové představenstva, ale ani Jan Novák, se tím nezabaví odpovědnosti jednat s péčí řádného hospodáře. I když tedy Jan Novák bude představenstvem svěřené otázky rozhodovat v pracovním poměru, za svá rozhodnutí v těchto věcech ponese odpovědnost podle obchodního zákoníku, jakou by měl coby člen představenstva. Jinými slovy – ani pracovní smlouva Jana Nováka neochrání před přísným režimem odpovědnosti dle obchodního zákoníku.

Totéž se týká odměny (mzdy) za výkon takové práce. Doplněné ustanovení § 66d odst. 3 obchodního zákoníku výslovně stanoví, že mzdu za realizaci delegovaného výkonu obchodního vedení musí zaměstnanec, který je ve společnosti současně členem orgánu, schválit též orgán, který rozhoduje o jeho odměňování coby člena orgánu. V případě členů představenstva tímto orgánem bude zpravidla valná

hromada. Ani ohledně určení odměny (mzdy) se tak v daném pracovním poměru neuplatní předpisy pracovníprávní, nýbrž stále jen obchodní zákoník.

Souběžný pracovní poměr Jana Nováka ke společnosti tak bude zvláštní kombinací pracovníprávního vztahu s prvky obchodněprávní úpravy. Primárně půjde o pracovní poměr dle zákoníku práce. Z obchodního zákoníku se do něj však promítnou ustanovení o péči řádného hospodáře a odpovědnosti za její porušení, jakož i o schvalování odměn příslušným orgánem společnosti.

Návrh ovšem nijak neřeší právní režim (společného) jednání jménem společnosti dotčenými členy orgánu. Mlčí o něm i důvodová zpráva, kterou ministerstvo návrh doprovodilo. Dle našeho názoru z toho logicky vyplývá, že v této oblasti se nic nemění. I nadále tak bude platit, že pokud má jménem společnosti podle stanov či společenské smlouvy společně jednat více členů orgánu, nebude možné tento požadavek obejít ani shora uvedenou delegací, resp. souběžným pracovním poměrem.

Hlavní výhodou souběžných pracovních poměrů členů orgánu společností (jak zdůrazňuje i důvodová zpráva) tak zůstane prakticky jen možnost platně se v tomto souběžném poměru sociálně či zdravotně pojišťovat.

Novela bude dopadat jen na pracovní smlouvy, které budou uzavřeny až po datu její účinnosti. Právní vztahy ze smluv uzavřených před tímto datem budou i nadále stiženy nejistotou a často i neplatností plynoucími z dosavadních právních předpisů a judikatury.

Autor: Petr Čech

Nová směrnice EU: 40 euro za každé prodlení

Větší bič na dlužníky upletla nová směrnice 2011/7/EU o postupu proti opožděným platbám v obchodních transakcích. Nahrazuje starší předpis z roku 2000, doplňuje jej však o několik nových nástrojů k posílení ochrany věřitelů.



Směrnice dopadá jen na prodlení s placením za zboží a služby v obchodních vztazích. Vzhledem k minulé praxi zákonodárce však lze očekávat, že některá ustanovení směrnice budou při implementaci do našeho právního řádu zobecněna i na neobchodní vztahy.

Cílem modernizované verze směrnice je ještě více posílit tlak na platební morálku v EU. Sazba zákonného úroku z prodlení by se tak např. měla zvýšit o další procento ročně (dnes se k aktuální reposazbě připočítává 7 % p. a., v budoucnu by to mělo být 8 %). Věřitelé velkého počtu drobných pohledávek ale asi nejvíce ocení požadavek, aby členské státy upravily zákonný nárok věřitele na paušální „odškodnění“ ve výši 40 euro za každé prodlení. Mělo by se jednat o jednorázovou dávku, splatnou i bez výzvy. Právo na ni vznikne v plné výši hned v první den dlužníkovy prodlení. Účelem úpravy je kompenzovat věřitelům drobné náklady spojené s vymáháním jejich pohledávek (upomínky, telefonáty apod.). Věřitelé je obvykle nesou ze svého, neboť jejich prokazování je složité a neefektivní. Právo na odškodnění nebude vyžadovat věcné zdůvodnění; vznikne tedy i tehdy, pokud věřitel žádné náklady nevynaloží. Nedotčeno zůstane věřitelovo právo na náhradu vyšších nákladů. Jejich skutečnou výši však již věřitel bude muset prokazovat. Směrnice výslovně hovoří např. o výdajích za pověření advokáta či za využití služeb společnosti vymáhající pohledávky.

Lhůta pro transpozici směrnice do českého práva uplyne 16. března 2013. To by již měl být několik měsíců v účinnosti nový občanský zákoník. Jeho aktuální návrh ale požadavky směrnice nepromítá. Lze tedy očekávat, že nový občanský zákoník bude novelizován ještě předtím, než nabude účinnosti.

Autor: Petr Čech

GLATZOVA & Co.

Nejen nová pravidla ICC

Od 1. ledna 2012 nabývají účinnosti nová revidovaná pravidla rozhodčího řízení ICC (International Chamber of Commerce Arbitration and ADR Rules).

Dle vyjádření ICC (International Chamber of Commerce) by měla nová úprava reflektovat vývoj v rozhodčím řízení a moderní arbitráž, jakož i dosažený stav techniky, zejména tedy komunikační prostředky a možnosti rychlé výměny informací mezi stranami a rozhodci. Zásadní změny se dotýkají zejména: rozšíření definic (čl. 2); přistoupení účastníka (čl. 7); zlepšení úpravy tzv. vícestranných arbitráží (čl. 8); konsolidace jednotlivých rozhodčích řízení (čl. 10); úprava a rozšíření způsobu jmenování rozhodců (čl. 12, 13); ověření tzv. autority zástupců stran (čl. 17); aplikovatelné právo (čl. 21); řízení průběhu projednávání věci (Case Management Conference) (čl. 24); předběžná urychlená řízení a rozhodce (Emergency Arbitrator) (čl. 29). Modifikovaný je také statut rozhodčího soudu.

Došlo samozřejmě i ke změně sazebníku poplatků, a to jak zvýšením poplatků v nižších částkách hodnoty sporu, tak snížením v částkách vyšších.

ICC vydává i jiná pravidla, která mají význam a jsou používána při řešení sporů. Jednak to jsou tzv. Pravidla pro smírné řešení sporů (ADR Rules), Pravidla pro ustavení komise řešení sporu (Dispute Board Rules), Pravidla pro znalce (Expertise Rules) a nakonec BOCDEX Rules.

ADR Rules (dříve pravidla pro alternativní řešení sporů) jsou nově nazývána pravidly pro smírné řešení sporů (Amicable Dispute Resolution Rules) a určují postup při jiném řešení než arbitráži směřující ke smírné dohodě.

Dispute Board Rules určují speciální orgán, obvykle komisi, která permanentně zasedá např. při investičním smluvním vztahu a řeší ad hoc spory, které ze smluvního vztahu vznikají v době jeho provádění. mezi *Dispute Board Rules* patří *Dispute Review Boards (DRB)*, která mají vydávat doporučení; *Dispute Adjudication Boards (DAB)*, která

vydávají rozhodnutí; a *Combined Dispute Boards (CDB)*, která jsou kombinací a mohou vydávat jak doporučení, tak rozhodnutí.

Expertise Rules upravují postup v případě, že strany žádají od ICC poskytnutí osoby, která může vydat posudek o věci z hlediska technického, právního, finančního nebo jiného podle potřeby.

DOCDEX Rules jsou pravidla ICC pro řešení sporů z psaných dokumentů (z tzv. skripturních závazků – „ICC Rules for documentary instruments Dispute Resolution Expertise“). Jedná se o pravidla, která upravují rozhodování ve věci zejména platebních instrumentů, jako jsou dokumentární akreditivy apod. I když tato pravidla a řízení moc známá v České republice nejsou, jsou velice hojně využívána zvláště v obchodu s tzv. rozvojovými zeměmi.

Naše kancelář připravuje prezentaci ICC pravidel na začátek příštího roku. O termínu a přesnějším obsahu akce Vás budeme informovat v některém z našich dalších „Legal News“, jakož i na internetových stránkách www.glatzova.com.

Autor: Vít Horáček



Fúze není všelék

Fúze (ani rozdělení) není všelék na vady nabývacích titulů k akciím či podílům (rozhodnutí Nejvyššího soudu ke sp. zn. 29 Odo 1315/2006)

V červnu 2008 Nejvyšší soud zbořil základy dodnes se vyskytujícího názoru, že fúze dokáže vyřešit problém s vlastnictvím akcií či obchodních podílů v zanikající společnosti.

Při právních prověrkách společností často narážíme na vady vlastnického titulu k akciím či obchodním podílům (dále společně také jako podíl). Nejčastěji jde o nedostatek v podobě chybějícího znaleckého posudku na ocenění převáděných podílů (§ 196a obchodního zákoníku), absenci některé povinné náležitosti smlouvy o převodu obchodního podílu nebo porušení pravidla zákazu řetězení (§ 105 odst. 2 obchodního zákoníku). Důsledkem těchto vad je absolutní neplatnost převodů.

Náprava právní vady spočívající v nedostatku vlastnického titulu je z praktického hlediska velice obtížná. Jedinou možnou cestou, jak zhojit neplatný právní úkon, je učinit jej znovu a správně, tzn. s původním vlastníkem opětovně uzavřít smlouvu o koupi akcií, resp. smlouvu o převodu obchodního podílu. Jenže dopady do účetnictví zúčastněných subjektů a daňové konsekvence nápravy jsou takové, že k ní sahá jen málokdo. Vztahy mezi zúčastněnými stranami se navíc mohly v mezích změnit natolik, že uzavření nové převodní smlouvy za stejných podmínek již nebude možné.

Ve snaze vyřešit tuto komplikaci začala část právní praxe prosazovat názor, že přeměna společnosti (fúze či rozdělení) vedoucí k zániku společnosti s podíly, jež mají vadný titul, problém řeší. Základem tohoto názoru je zákonem deklarované pravidlo, že po zápisu přeměny do obchodního rejstříku již přeměnu nelze zrušit. Právní praxe si toto pravidlo vyložila tak, že ačkoliv o schválení přeměny rozhoduje společník, který k takovému rozhodnutí není oprávněn, neboť z právního pohledu nemá podíl ve společnosti, přeměna je v pořádku. Po zápisu přeměny formální vlastník ztrácí právo k podílu a potažmo i práva společníka, neboť se zaniklou společností vzaly za své i účasti na ní (akcie a obchodní podíly). Naopak osoba, která o přeměně rozhodla, ačkoliv tak učinit nemohla, neboť měla vadný vlastnický titul k podílu, se po zápisu přeměny stává vlastníkem nově vydaného podílu v nástupnické společnosti s bezvadným vlastnickým titulem.

Nejvyšší soud však tento názor vyvrátil, když uvedl, že: *„povaha řízení o vyslovení neplatnosti usnesení valné hromady společnosti zaniklé s právním nástupcem nevylučuje, aby soud v řízení pokračoval s právními nástupci zaniklé společnosti. Ukáže-li se v takovém řízení, že valná hromada zaniklé společnosti rozhodla o přechodu všech účastnických cenných papírů této společnosti na hlavního akcionáře protiprávně a soud z tohoto důvodu vysloví neplatnost takového usnesení, nebude mít tento závěr sice vliv na platnost a účinnost následného rozdělení společnosti, případné odpadnutí právního důvodu přechodu účastnických cenných papírů dovolatele na hlavního akcionáře*

společnosti by nicméně umožnilo nahlížet na dovolatele, jako kdyby nepřestal být akcionářem zaniklé společnosti a musel se tedy stát též akcionářem společnosti, jež vznikly rozdělením zaniklé společnosti.“

Nejvyšší soud tedy upřednostnil jiné pravidlo, které zákon rovněž zakotvuje: kdokoli byl ke dni zániku zanikající společnosti po právu jejím společníkem, stává se ze zákona (ledaže se tohoto tzv. práva na výměnu vzdal) automaticky společníkem společnosti nástupnické. Jinými slovy – problémy s titulem k podílům v zanikající společnosti se jen přesunou do společnosti nástupnické a automaticky zatíží podíly v ní. Hrozil-li tedy spor o to, kdo byl majitelem akcií či obchodních podílů v zanikající společnosti před přeměnou, naprosto stejně tento spor ohrožuje akcie či obchodní podíly v nástupnické společnosti, které byly za původní akcie či obchodní podíly v rámci přeměny vyměněny.

V citovaném rozhodnutí šlo o tzv. squeeze-out, tedy (potenciálně neoprávněné) vytěsnění minoritních akcionářů a následnou přeměnu (rozdělení), kterou provedl (domněle) jediný akcionář v naději, že nástupnickou společnost zbaví zátěže sporů o oprávněnost předchozího vytěsnění. Závěry však lze aplikovat i na zmíněný případ řetězení či nedostatek znaleckého posudku. Rozhodne-li tedy např. jediný akcionář, který neplatně nabyl akcie, o fúzi s jinou společností, a dojde k zápisu této fúze do obchodního rejstříku, nezbavuje to skutečného vlastníka akcií práva domáhat se svých akcionářských práv na nástupnické společnosti místo akcionáře, který o fúzi rozhodl.

Autor: Markéta Tvrďá

Arbitrabilita směnečných práv

Směnečné nároky lze přiznat rozhodčím nálezem (rozhodnutí Nejvyššího soudu ke sp. zn. 29 Cdo 1130/2011)

Je možné, aby rozhodčí doložka byla uzavřena ohledně práv ze směnky? Postačí k tomu písemná dohoda stran obsažená ve smlouvě (např. o úvěru), ze které vznikla práva, jež směnka zajišťovala? Anebo je třeba vtělit rozhodčí doložku do textu směnky? Může rozhodce vydat směnečný platební rozkaz? Všechny uvedené otázky řešil Nejvyšší soud v uvedeném rozhodnutí, jehož závěry lze označit za průlomové.

Oč šlo? Dlužník uzavřel s věřitelem písemnou smlouvu o revolvingovém úvěru a úvěr postupně čerpal. K zajištění závazků ze smlouvy dlužník vystavil ve prospěch věřitele blankosměnku. Obchodní podmínky, na které smlouva odkazovala, obsahovaly rozhodčí doložku. Ta svěřovala do působnosti sjednaného rozhodce i nároky a spory, které z úvěrové smlouvy vznikly „*odvozeně ... nebo v návaznosti na ni*“. Když dlužník neplnil, věřitel v souladu s vyplňovacím ujednáním doplnil blankosměnku a předložil ji k rozhodnutí stanovenému rozhodci. Rozhodce rozhodl v neprospěch dlužníka, a tak dlužník jeho nálezu napadl žalobou u soudu s odůvodněním, že o právech ze směnky měl rozhodovat obecný soud.

Nejvyšší soud dal ale za pravdu věřiteli. Připomněl, že zákon o rozhodčím řízení (č. 216/1994 Sb.) umožňuje podrobit rozhodčímu řízení jakýkoliv majetkový spor, o kterém strany mohou uzavřít smír. To práva ze směnky splňují. Soud měl za splněný také požadavek písemnosti rozhodčí doložky. V tomto

směru se soud plně spokojil s písemným ujednáním ve smlouvě o úvěru. Potvrdil, že spor o zaplacení směnky, kterou byla zajištěna pohledávka ze smlouvy, je sporem, který vznikl „*odvozeně*“ ze smlouvy, resp. „*v návaznosti na ni*“. Nejvyšší soud pouze vyloučil, aby rozhodce rozhodl formou směnečného platebního rozkazu. Rozhodce může práva ze směnky přiznat pouze v obvyklém řízení, rozhodčím nálezem.

Mohlo by se tedy zdát, že nic nebrání tomu, aby rozhodci rozhodovali o směnečných právech. K takto postavenému závěru ale lze mít výhrady. Specifikum směnečných nároků tkví v tom, že směnka je pojímána jako tzv. abstraktní cenný papír. Vytváří práva a povinnosti bez ohledu na obsah podkladových (kauzálních) smluv. Právním základem směnečných práv a povinností je výlučně směnečná listina a Dlužník je ze směnky zavázán jediné „*v kontextu této listiny*“. Kauzální smlouva nemá vliv na obsah práv ze směnky, neutváří je, nedoplňuje, ani nemodifikuje. Odkaz na podkladové smlouvy a jejich vady lze použít jen v rámci tzv. kauzálních námitek proti směnce. I ty jsou však pouze relativní, tj. působí v zásadě jen proti prvotnímu majiteli (remitentovi) směnky. Jak je tedy možné, aby působnost rozhodce k řešení sporů ze směnky založila jiná listina než směnka? Domníváme se, že směnečná práva by mohla být efektivně podrobena rozhodčímu řízení jediné tehdy, pokud by rozhodčí doložka byla vtělena přímo do textu směnky. Aby se však jednalo o smlouvu, musel by ji podepsat nejen výstavce, nýbrž i remitent. Nebývá přitom zvykem, aby se remitent podepisoval na líc směnky (aby nebylo možné považovat remitentův podpis za základ nechtěného směnečného rukojemství).

Při výkladu zastávaném Nejvyšším soudem narazí rozhodčí doložka také na praktické obtíže. Co kdyby remitent směnku (bez související smlouvy) předložil soudu s návrhem na vydání směnečného platebního rozkazu? Může soudce poznat, že k jeho vydání není příslušný? Nemůže a tak směnečný platební rozkaz vydá, i když tím svou příslušnost překročí. Bude potom na dlužníkovi, aby v rámci námitek proti rozkazu poukázal i na kauzální rozhodčí doložku. Neučiní-li tak do tří dnů, směnečný platební rozkaz nabude právní moci, ač vydán zcela nepřislušným orgánem. To není ideální stav.

Nemluvě o komplikacích, bude-li směnka převáděna na další osoby (indosatáře). Rozhodčí doložka sice váže i právní nástupce účastníků, nabyvatel směnky se ale nestává právním nástupcem svého předchůdce (indosanta). Vychází se naopak z originality závazku směnečného dlužníka vůči každému dalšímu nabyvateli směnky. Dalšího nabyvatele směnky tedy nemůže vázat rozhodčí doložka sjednaná mezi výstavcem směnky a remitentem, i kdyby o existenci doložky nabyvatel věděl. I to dokládá, že kauzální rozhodčí doložka nemůže utvářet obsah směnečného nároku, když nepřejde spolu se směnkou na další nabyvatele směnky. Podstatou směnečných práv je právě to, že se jejich obsah s osobou směnečného věřitele (nabyvatele) nemění.

Z uvedených důvodů nedoporučujeme závěry Nejvyššího soudu přeceňovat. Efektivně se uplatní snad jediné tehdy, je-li směnka stále v majetku původního věřitele. Dostane-li se směnka do vlastnictví jiné osoby, musela by být písemná rozhodčí smlouva mezi ní a směnečným dlužníkem uzavírána zvlášť. *Autor: Petr Čech*

České pracovní právo od ledna 2012 opět nově!

Prodloužení zkušební doby vedoucích zaměstnanců, možnost delších smluv na dobu určitou a mnohé další přináší novela zákoníku práce.

S účinností od 1. ledna 2012 dojde s největší pravděpodobností k dlouho očekávané změně zákoníku práce a dalších pracovněprávních předpisů. Pokud pokud bude zdárně ukončen legislativní proces, k čemuž nyní všechno směřuje, čeká nás od příštího roku doslova smršť legislativních novinek - a mnohé z nich právě v oblasti vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Níže Vám přinášíme přehled těch nejzásadnějších.

Původní návrh novely zákoníku práce byl velmi ambiciózní a plánoval zavést mnoho progresivních novinek, tak aby byla podpořena vyšší flexibilita pracovních vztahů a zvýšena konkurenceschopnost českého pracovního prostředí. Ačkoli je současný návrh novely zákoníku práce v mnohém od původních smělejších a nadějných plánů odlišný přesto, přináší zajímavé změny. Změn a novinek je mnoho a nezbyvá, než se s nimi seznámit a připravit včas Vaše pracovněprávní dokumenty i HR specialisty na novou praxi.

S manažery a nejen s nimi (o trochu) flexibilněji

Pružnější pracovní podmínky se podařilo alespoň částečně prosadit u zaměstnanců na vedoucích pozicích.

Nově bude možné s vedoucími zaměstnanci - tedy těmi, kdo jsou oprávněni stanovit a ukládat podřízeným pracovní úkoly a organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci - sjednat či prodloužovat zkušební

dobu až na 6 měsíců (oproti stávajícím 3 měsícům). Vedoucí zaměstnancem ve smyslu zákoníku práce není jen ředitel, či vedoucí finančního či obchodního úseku, ale může to být také vedoucí čtyř uklízeček. Naopak vedoucí není vysoce postavený poradce představenstva, který sice klíčovou pozici zastává, podřízené však nemá. S takovým zaměstnancem delší zkušební dobu sjednat nelze a platí pro něj maximální délka zkušební doby 3 měsíce.

Další novinkou je pravidlo pro stanovení maximální délky zkušební doby sjednávání u krátkých pracovních poměrů na dobu určitou. Nově bude platit, že zkušební doba může - při zachování limitu 3 resp. 6 měsíců - činit nejvýše polovinu sjednané doby trvání pracovního poměru. V případě smlouvy na 4 měsíce tak nesmí zkušební doba činit více než 2 měsíce.

S vedoucími zaměstnanci bude také i nadále možné sjednávat mzdu již s přihlédnutím k případné přesčasové práci. Zvyšuje se však limit této „předplacené“ přesčasové práce. V současnosti může být u vedoucích zaměstnanců zohledněna přesčasová práce pouze do 150 hodin ročně, nově bude možné s manažerem sjednat, že mzda zohledňuje veškerou možnou přesčasovou práci, tedy až do maximálního limitu 416 hodin za rok. Také u ostatních zaměstnanců budeme moci od ledna 2012 nově zahrnout odměnu za práci přesčas již do základní mzdy, zde však vždy jen do limitu 150 hodin v roce. Přesčasová práce nad tento limit musí být i nadále honorována zvláště a s příplatkem nejméně ve výši 25%.

Pracovní poměr na dobu určitou - maximální doba prodloužena, výjimky zrušeny

Maximální doba, na kterou lze sjednat

pracovní poměr na dobu určitou, se prodlužuje z 2 na 3 roky. Zároveň se zavádí pravidlo maximálně 2 dalších prodloužení sjednané doby trvání pracovního poměru. Celkově bude tedy možné dobu trvání pracovního poměru sjednat maximálně třikrát, přičemž jednotlivé úseky mohou být libovolně dlouhé, maximálně však může každý z nich činit 3 roky. Bude na zaměstnavateli, zda sjedná a následně prodlouží pracovní poměr např. na 3x2 měsíce, či 3x3 roky. Stejná pravidla o maximální délce pracovního poměru na dobu určitou budou platit bez jakýchkoli výjimek, tedy i v případě zaměstnání osob zastupujících dočasně nepřítomné pracovníky - tzv. zástupy za pracovníky na mateřské či rodičovské dovolené. V tomto směru bude nezbytné upravit pracovní smlouvy s těmito zastupujícími zaměstnanci zcela nově.

Nový výpovědní důvod, nižší odstupné a další novinky ohledně ukončování pracovního poměru

Novela zákoníku práce zavádí nový výpovědní důvod - hrubé porušení povinností týkajících se režimu dočasné práce neschopného zaměstnance. Již dnes má zaměstnavatel právo v prvních 21 kalendářních dnech nemoci zaměstnance kontrolovat, zda se tento zdržuje v místě pobytu a dodržuje stanovený režim a rozsah povolených vycházek. Nemůže však se zaměstnancem pro porušení těchto povinností ukončit pracovní poměr. Nově mu zákoník práce tuto možnost dává. Zjistí-li zaměstnavatel, že zaměstnanec stanovený režim hrubým způsobem nedodržuje, může dát zaměstnanci ve lhůtě 1 měsíce od svého zjištění výpověď. V takovém případě však již zaměstnavatel nemůže využít svého oprávnění nepřiznat anebo snížit zaměstnanci náhradu mzdy poskytované mu

zaměstnavatelem po dobu prvních 21 kalendářních dnů nemoci (v období od 1.1.2011 do 31.12.2013) resp. po dobu prvních 14 kalendářních dnů nemoci (v období po 31.12.2013)..

Výrazně se mění právní úprava odstupného. Výše odstupného při ukončování pracovního poměru z tzv. organizačních důvodů (rušení či přemístění zaměstnavatele, nadbytečnost zaměstnance) bude nově určována podle délky trvání pracovního poměru zaměstnance. Trvá-li pracovní poměr ke dni jeho skončení méně než 1 rok, činí odstupné pouze jednonásobek průměrného výdělku. Pokud bude trvat více než 1 rok, ale méně než 2 roky, bude výše odstupného činit dvojnásobek průměru. Trojnásobek průměrného výdělku obdrží zaměstnanec, jehož pracovní poměr ke dni jeho skončení trval více než 2 roky.

Novinkou je také zrušení nároku na odstupné pro zaměstnance, který okamžitě zrušil svůj pracovní poměr k zaměstnavateli (např. pro opožděné vyplacení mzdy). Namísto odstupného bude mít tento zaměstnanec nárok „pouze“ na náhradu mzdy ve výši odpovídající výpovědní době.

Úspěchem je prosazení tzv. moderačního práva soudu v případě rozhodování o náhradě mzdy za dobu trvání soudního sporu o neplatnost skončení pracovního poměru. Platí totiž, že v případě neúspěchu ve sporu je zaměstnavatel povinen nahradit zaměstnanci jeho úšlou mzdu za celou dobu trvání soudního sporu. A ten může trvat až několik let. Aktuální zákoník práce neumožňoval, aby soud tuto náhradu snížil. Docházelo tak k absurdním situacím, kdy zaměstnanci byla vyplacena náhrada mzdy za několik let trvání sporu, přestože zaměstnanec byl stejnou dobu zaměstnán u jiného zaměstnavatele a na svých příjmech nijak krácen nebyl. Nově bude moci soud k této skutečnosti přihlídnout, jakož i k tomu, proč zaměstnanec případně po dobu trvání sporu nikde nepracoval, a náhradu mzdy snížit; minimálně však musí náhrada mzdy odpovídat šesti měsíčním mzdám zaměstnance.

Konkurenční doložka - nová pravidla

Připravovaná novela zákoníku práce slibovala rozsáhlou změnu úpravy dnes problematického institutu tzv. konkurenčních doložek, jejímž cílem bylo zvýšení jejich praktické využitelnosti. Do novely se nakonec dostaly jen dvě změny. Minimální výše finanční kompenzace, kterou je zaměstnavatel povinen hradit svému bývalému zaměstnanci za dobu trvání sjednaného zákazu konkurence, se od ledna snižuje ze 100% průměrného výdělku zaměstnance na polovinu. Nově pak také nebude se sjednáním konkrétní doložky nutné čekat až na uplynutí zkušební doby, ale bude ji možné uzavřít hned při sjednání pracovní smlouvy. Zaměstnavatelům tak odpadne dilema, zda s manažerem sjednat raději zkušební dobu nebo konkurenční doložku. Ostatní pravidla zůstávají zachována a nadále tak např. platí, že zákaz konkurence je možné platně sjednat jen se zaměstnanci, kteří u zaměstnavatele nabyli takové specifické znalosti, jejichž využití u konkurence by mohlo zaměstnavateli významně ztížit jeho činnost.

Dočasné přidělení zaměstnanců mezi firmami opět umožněno!

Positivní změnou je znovuzavedení možnosti „půjčování“ zaměstnanců mezi firmami, aniž by jedna z nich musela být agenturou. Od ledna může být zaměstnanec přidělen k dočasnému výkonu práce k jinému zaměstnavateli, pokud i) odpracoval u svého zaměstnavatele alespoň 6 měsíců, a ii) za dočasné přidělení zaměstnance není účtována žádná úplata. Firmy si mezi sebou mohou pouze „přefakturovat“ náklady na mzdu a cestovní náhrady zaměstnance.

Akvizice podniku, outsourcing služeb - pozor na odchod klíčových zaměstnanců

Aktuální změny zákoníku práce mají přímý dopad i na akviziční politiku firmy či outsourcing služeb. Při těchto transakcích totiž pravidelně dochází k převzetí zaměstnanců stávajícího zaměstnavatele novým subjektem. Často se jedná právě o klíčové lidi spjaté s know-how firmy, kteří jsou hlavním důvodem samotné transakce.

Přestože aktuální právní úprava obsahuje pravidla, která je nutno při

takových přechodech zaměstnanců dodržet (např. informační povinnosti), dosud se nikdo neptal na názor samotných zaměstnanců. Ti přešli k novému zaměstnavateli, ať už s přechodem souhlasili či nikoliv. Nově se budou moci zaměstnanci svobodně rozhodnout, zda chtějí být v nové společnosti zaměstnáni. Pokud tomu tak nebude, budou moci ukončit ve stávající společnosti pracovní poměr výpovědí. Pracovní poměr pak skončí nejpozději dnem, který předchází dni účinnosti plánovaného přechodu. V případě, že se zaměstnanec nedozví o plánovaném přechodu dostatečně včas (nejméně 30 dnů před plánovaným přechodem), nemusí být ani dodržena standardní minimální dvouměsíční výpovědní doba a pracovní poměr může skončit ze dne na den. Jedná se o prolomení zásady o minimálních výpovědních dobách. Riziko, že zaměstnanci nepřejdou společně s dalšími „kupovanými“ aktivy firmy, je nutné ošetřit již v samotné transakční dokumentaci, případně zvolit variantu „share deal“, kdy předmětem akvizice jsou podíly či akcie a nikoli podnik či jiný majetek.

Nový zaměstnavatel nemá vyhráno ani poté, co k němu noví zaměstnanci přejdou. Pokud by se totiž pracovní podmínky převedeného zaměstnance podstatným způsobem zhoršily a ten by z tohoto důvodu dal zaměstnavateli v době 2 měsíců po přechodu výpověď, může mu na základě rozhodnutí soudu, který existenci a závažnost změn v pracovních podmínkách zaměstnance posoudí, vzniknout nárok na odstupné.

Nová pravidla u dovolených

Zaměstnavatel je povinen určit zaměstnanci čerpání dovolené tak, aby dovolenou vyčerpal v kalendářním roce, ve kterém mu právo na dovolenou vzniklo. Pokud nemůže být dovolená v tomto roce vyčerpána, převede se do dalšího roku a zaměstnavatel je povinen určit její čerpání tak, aby byla vybrána nejpozději do konce následujícího kalendářního roku. Pokud není čerpání určeno do 30. června následujícího roku, má nově právo určit čerpání své dovolené přímo zaměstnanec. Nevyčerpaná dovolená již nemůže zaniknout, může být pouze proplacena - to však až při skončení

pracovního poměru.

Dohoda o provedení práce až na 300 hodin

Předvolební slib byl splněn v prodloužení maximální doby, na kterou je možné sjednat dohodu o provedení práce. Od ledna je tak možné na tuto dohodu (nově musí být uzavřena písemně) u jednoho zaměstnavatele odpracovat až 300 hodin v kalendářním roce. Odpadne však dosavadní finanční výhodnost

dohody. Bude-li totiž v kalendářním měsíci zaměstnanci zúčtován započitatelný příjem ve výši přesahující 10.000 Kč, bude tento podléhat odvodům jak na sociální tak zdravotní pojištění. Za tyto měsíce tak bude zaměstnanec rovněž nemocensky a důchodově pojištěn. Další novinkou je povinnost uvést v dohodě o provedení práce dobu, na kterou se tato uzavírá.

Novela zákoníku práce přináší i mnohé další změny zavedených pravidel, jako např. novinky týkající se cestovních náhrad, pracovní doby, odměňování, či vztahů s odbory. Podrobněji Vás s jednotlivými změnami rádi seznámíme na našich připravovaných vzdělávacích akcích. Seminář k novinkám v pracovním právu rádi připravíme také přímo u Vás ve firmě.

Autor: Marie Janšová

Liberalizácia slovenského pracovného práva

Slovenský Zákonník práce je možné zaradiť medzi desať najliberálnejších kódexov v rámci krajín OECD.

Aspoň to tvrdí Inštitút finančnej politiky pri Ministerstve financií po prijatí poslednej novely slovenského Zákonníka práce, ktorá je účinná, s určitými výnimkami, od 1. septembra tohto roku.

Aké sú teda najvýznamnejšie zmeny prinášajúce väčšiu liberalizáciu a flexibilitu slovenského pracovného práva?

Rozšírenie dôvodov na odstúpenie od pracovnej zmluvy

V prvom rade novela Zákonníka práce rozširuje dôvody odstúpenia od pracovnej zmluvy zo strany zamestnávateľa. Zamestnávateľ môže odstúpiť od pracovnej zmluvy, okrem prípadov bezdôvodného nenastúpenia zamestnanca do práce v dohodnutý deň nástupu, aj v prípade ak zamestnanec bol po uzatvorení pracovnej zmluvy právoplatne odsúdený za úmyselný trestný čin, alebo do troch pracovných dní (pôvodná lehota bola jeden týždeň) neupovedomí zamestnávateľa o prekážkach v práci, ktoré mu bránia nastúpiť do práce.

Vo všetkých prípadoch musí byť odstúpenie písomne, inak je neplatné, a musí byť urobené do začatia výkonu práce zamestnancom.

Diferenciácia skúšobnej doby

Medzi ďalšie významné zmeny patrí nová úprava trvania skúšobnej doby. Zamestnávateľia a zamestnanci sa môžu v pracovnej zmluve dohodnúť na skúšobnej dobe v trvaní dlhšom ako doteraz platné tri mesiace.

Skúšobná doba môže byť bez ďalšieho dohodnutá až v trvaní šesť mesiacov. Táto úprava sa však týka iba členov štatutárneho orgánu alebo vedúcich zamestnancov.

Dôvodová správa k novele Zákonníka práce zdôvodňuje zavedenie diferencovaného trvania skúšobnej doby tým, že pri vedúcich zamestnancoch sa môže trojmesačná skúšobná doba zdať ako nedostatočná na odskúšanie schopností takéhoto zamestnanca.

Predĺžiť skúšobnú dobu pre všetkých zamestnancov je možné tým, že jej dĺžka sa dohodne v kolektívnej zmluve. V prípade bežných zamestnancov je možné v kolektívnej zmluve dohodnúť skúšobnú dobu až v trvaní šiestich mesiacov a v prípade vedúcich zamestnancov až v trvaní deviatich mesiacov.

V nadväznosti na novú úpravu skúšobnej doby bola v Zákonníku práce taktiež spresnená definícia vedúceho zamestnanca.

Delené pracovné miesto

Zaujímavou novinkou je zavedenie tzv. deleného pracovného miesta. Deleným pracovným miestom je také pracovné miesto, na ktorom si zamestnanci v pracovnom pomere na kratší pracovný čas medzi sebou rozvrhnú pracovný čas a pracovnú náplň pripadajúcu na toto pracovné miesto. Ak sa zamestnanci nedohodnú na rozvrhnutí pracovného času a pracovnej náplne, určí im ich zamestnávateľ.

Ak chce zamestnávateľ zaradiť zamestnanca na delené pracovné miesto musí s ním uzatvoriť písomnú dohodu, ktorej súčasťou je písomné oznámenie zamestnávateľa o pracovných podmienkach vzťahujúcich sa na takéto delené

pracovné miesto. Takúto dohodu je možné vypovedať v lehote jedného mesiaca od jej doručenia.

Hlavným dôvodom vytvorenia takéhoto deleného pracovného miesta je povinnosť zamestnancov, ktorí si pracovné miesto delia, navzájom sa zastúpiť.

Diferenciácia výpovednej doby, zmena výšky odstupného, zrušenie súbehu odstupného a výpovednej doby

Zákonník práce vytvoril viac kategórií dĺžky výpovednej doby v porovnaní so stavom platným pred novelou. Vo všeobecnosti pri pracovných pomeroch, ktoré trvali menej ako jeden rok sa výpovedná doba znížila na jeden mesiac, a to rovnako pre zamestnávateľa ako aj pre zamestnanca. V prípadoch, ak výpoveď dáva zamestnávateľ je výpovedná doba dvojmesačná, respektíve až trojmesačná (ak pracovný pomer trval najmenej päť rokov). Dĺžka výpovednej doby pri výpovedi danej zamestnávateľom sa však môže líšiť aj v závislosti od dôvodu výpovede. Ak je výpoveď daná zo strany zamestnanca, výpovedná doba je, na rozdiel od stavu pred novelou, maximálne dva mesiace.

Novela priniesla aj možnosť dohodnúť si peňažnú náhradu pre prípad, že zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa. Táto peňažná náhrada však musí byť dohodnutá písomne v pracovnej zmluve, inak je neplatná. Výška peňažnej náhrady nesmie presiahnuť sumu priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca za jeden mesiac.

Trochu nepovšimnutá, avšak dôležitá, zmena nastala v právnej úprave výpovede danej zamestnávateľom pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, kde zamestnávateľ musí zamestnanca vyzvať na odstránenie nedostatkov

v lehote dvoch, namiesto doterajších šiestich, mesiacov pred podaním výpovede.

V nadväznosti na diferenciáciu dĺžky výpovednej doby novela upravila aj výšku odstupného a zrušila súbeh výpovednej doby a odstupného.

Nové pravidlá pre hromadné prepúšťanie

Zmeny sa dočkala aj právna úprava hromadného prepúšťania, kde hraničný počet prepúšťaných zamestnancov pre určenie, či sa jedná alebo nejdená o hromadné prepúšťanie závisí od celkového počtu zamestnancov u daného zamestnávateľa a nie je stanovený fixne na minimum 20 zamestnancov ako to bolo pred novelou. Zmenila sa taktiež lehota, počas ktorej má k hromadnému prepúšťaniu dôjsť. Zákonodarcia znížil pôvodných 90 dní na 30 dní.

Konkurenčná doložka

Ďalšou významnou novinkou v Zákonníku práce je možnosť dohodnúť si medzi zamestnávateľom a zamestnancom obmedzenie zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru (konkurenčná doložka). Konkurenčná doložka môže byť dohodnutá maximálne na obdobie jedného roka po skončení pracovného pomeru a zamestnanec má nárok na finančnú kompenzáciu vo výške najmenej 50% priemerného mesačného zárobku za každý mesiac, počas

ktorého obmedzenie dodrží. Konkurenčná doložka musí byť písomná a musí tvoriť neoddeliteľnú súčasť pracovnej zmluvy. Mnohé európske právne poriadky, vrátane českého právneho poriadku, podobnú dohodu umožňujú už dlhšiu dobu, no slovenské pracovné právo až do spomenutej novely odolávalo.

Možnosť úpravy pracovného času

V prípade ustanovení upravujúcich pracovný čas, sa zmeny týkajú jednak vedúcich zamestnancov, ktorí si môžu dohodnúť prácu nadčas nad zákonný limit, ale najmä trvalého zakotvenia tzv. konta pracovného času do Zákonníka práce.

Tento inštitút bol síce zavedený už v rámci proti krízových opatrení, no jeho účinnosť bola časovo obmedzená. Konto pracovného času umožňuje nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času, kde zamestnanec v prípade menšej potreby práce nepracuje plný počet hodín, respektíve nepracuje vôbec, ale je mu vyplácaná plná mzda. V prípade väčšej potreby práce je povinný tieto hodiny odpracovať.

Ďalšie zmeny

Medzi ostatné zmeny v Zákonníku práce patrí napríklad:

(i) predĺženie doby, na ktorú je možné dohodnúť pracovný pomer na dobu určitú. Novela umožňuje uzavrieť pracovný pomer na dobu určitú až na

tri roky (pred novelou to boli dva roky).

(ii) naviazanie výmery dovolenky na vek zamestnanca a nie počet odpracovaných rokov, t.j. v roku, v ktorom zamestnanec dosiahne vek 33 rokov sa mu zvyšuje nárok na riadnu dovolenku zo štyroch týždňov na päť týždňov,

(iii) zníženie maximálnej doby náhrady mzdy z dôvodu neplatného skončenia pracovného pomeru na maximum deväť mesiacov,

(iv) možnosť doručovania výplatnej pásky zamestnancovi po dohode aj elektronicky, alebo

(v) zavedenie povinnosti odborovej organizácie preukázať, že najmenej 30% zamestnancov zamestnávateľa je odborovo organizovaných v tejto odborovej organizácii. V tomto posledného bodu však novela stanovuje prechodné obdobie až do 1. januára 2013.

Posledná novela Zákonníka práce priniesla zmeny takmer vo všetkých oblastiach pracovného práva a nesporne priniesla do Zákonníka práce väčšiu flexibilitu a zmluvnú voľnosť. Avšak vzhľadom na posledný vývoj situácie na Slovensku a blížiaci sa predčasné voľby nie je isté ako dlho vydrží táto posledná novela v nezmenenej podobe.

Autor: Lucia Regecová, Michal Žitňanský

Odpovědnost statutárních orgánů

Jak (ne)snadné bude (beztrestně) tunelovat společnosti po přijetí návrhu zákona o obchodních korporacích?

Zkušenosti z „divokých devadesátých let“ vnesly do dnešního obchodního zákoníku ustanovení, která efektivně omezují možnost tunelovat společnosti. Jde zejména o omezení majetkových transferů nevýhodných pro společnost, realizovaných často v situaci konfliktu zájmů, např. požadavkem na znalecký posudek a souhlas valné hromady při uzavírání smluv se spřízněnými osobami (§ 196a obchodního zákoníku) nebo požadavkem na souhlas valné hromady či dozorčí rady s významnou smlouvou (např. § 67a obchodního zákoníku, pokud jde o prodej či nájem podniku či jeho části, § 193 odst. 2 obchodního zákoníku, pokud jde o transakci objemem přesahující třetinu vlastního kapitálu společnosti), atd. Nedodržení těchto omezení má za následek neplatnost či neúčinnost smlouvy. Pravdou je, že citovaná ustanovení mnohdy komplikují obchodní styk a vnášejí nejistotu do právních vztahů, neboť se dodatečně ukazuje, že řada smluv byla uzavřena v rozporu s nimi, a je tudíž neplatná.

Návrh zákona o obchodních korporacích staví na filozofii, podle které je nutno tato omezení z právního řádu odstranit. České podnikatelské prostředí údajně dospělo, era rozkrádání je pryč a majetkové transfery mezi společnostmi lze opět uvolnit. Zákazy a omezení z návrhu až na výjimky mizí a i porušení těch málo restriktivních ustanovení, jež zůstávají, nebude sankcionováno neplatností či neúčinností smluv. Jakékoliv zájmové konflikty či záměr uzavřít smlouvu

s členy orgánů a osobami jim blízkými např. bude stačit oznámit orgánu, jehož je dotčená osoba členem, dozorčí radě či valné hromadě (§ 58 až § 60 návrhu). Tím bude konflikt vyřešen. Pokud dozorčí rada či valná hromada uzavření takové smlouvy nezakáže, nic jí nebude stát v cestě. I kdyby ale smlouvu zakázala – na platnost či účinnost smlouvy to nebude mít vliv. Společnost bude mít nanejvýš právo od smlouvy odstoupit, avšak pouze do tří měsíců od okamžiku, kdy se o jejím uzavření dozví.

Deklarovaným rubem této znovu nabyté volnosti při nákupu a prodeji majetku společnosti má být posílení odpovědnosti osob jednajících při těchto transakcích jménem společnosti. Společnost (a její společníky i věřitele) má před rozkrádáním ochránit obava nepoctivých členů orgánů z dopadů porušení péče řádného hospodáře. Ve skutečnosti však návrh tuto odpovědnost posiluje jen částečně; na řadě míst sleduje spíše opačnou tendenci.

Návrh předně uzákoňuje tzv. pravidlo podnikatelského úsudku (*business judgement rule*). To v § 55 odst. 1 zbavuje odpovědnosti toho, kdo (ač společnosti způsobil škodu) mohl při podnikatelském rozhodování v dobré víře rozumně předpokládat, že jedná informovaně a v obhajtelném zájmu obchodní korporace; to neplatí, pokud takovéto rozhodování nebylo učiněno s nezbytnou loajalitou. Kodifikaci tohoto pravidla lze přivítat. Podobným směrem se vydaly nejen úpravy zahraniční, ale postupně i tuzemská literatura a částečně též judikatura. Pravidlo ochrání poctivé manažery, jež učinili dobře míněně a připraveně rozhodnutí, které se následně přesto ukáže jako chybné. Tuneláři se na pravidlo nebudou moci spolehnout.

Složitější je to s navrženým ustanovením § 57 odst. 3. To má

umožnit, aby se společnost s členem orgánu dohodla na jiném „vypořádání újmy“, kterou jí způsobil. To zahrnuje i dohodu na tom, že společnost bude vymáhat jen část újmy, popř. že nebude vymáhat nic. Podmínkou je pouze souhlas valné hromady přijatý alespoň dvěma třetinami všech hlasů ve společnosti. Něco takového je dle dnešní úpravy obtížně představitelné. Nejde totiž jen o společníky. Dokud existuje povinnost člena orgánu nahradit škodu, kterou společnosti způsobil, a tato povinnost není splněna, ručí odpovědná osoba věřitelům za závazky společnosti, které věřitelé nemohou vymoci na společnosti z důvodů její platební neschopnosti. Jakmile většinová společníka člena orgánu jeho zodpovědnosti zbaví, připraví tím věřitele o zákonného ručitele za závazky společnosti.

Cesta k potenciálnímu zmírnění či dokonce vyloučení odpovědnosti za porušení péče řádného hospodáře povede i přes širší možnosti závazných zásahů nejvyššího orgánu společnosti (zpravidla valné hromady) do oblasti obchodního vedení. Již dnešní úprava vychází z koncepce, podle níž plní-li člen orgánu pokyn valné hromady, neodpovídá za škodu, kterou tím společnosti způsobil, ledaže pokyn je protiprávní (§ 194 odst. 5 ObchZ). Návrh zákona o obchodních korporacích tuto filozofii přebírá. Podstatný rozdíl mezi oběma úpravami je ale v tom, jaké pokyny smí valná hromada udělovat. Až dosud nesměl nikdo (ani ovládající osoba) udělovat jednateli ani představenstvu závazné pokyny spadající do oblasti obchodního vedení (zahrnující opatření běžného, každodenního řízení). Takové pokyny byly považovány za nicotné, tzn. právo na ně nazíralo, jako by neexistovaly. Pokud tedy člen orgánu pokyn respektoval, odpovědnosti se nezbavil.

Jediná výjimka se týkala závazných pokynů řídící osoby vůči osobě řízené ve smluvním koncernu, tam ale byly zajištěny mechanismy ochrany a kompenzace minoritních akcionářů i věřitelů. Návrh zákona o obchodních korporacích situaci mění. Jak v akciové společnosti, tak ve společnosti s ručením omezeným bude valná hromada moci členům představenstva, resp. jednateli udělovat závazné pokyny do oblasti obchodního vedení, pokud si představenstvo, resp. jednatelé takový pokyn vyžádají (§ 203 odst. 2, § 442 odst. 3, vždy ve spojení s § 55 odst. 1 návrhu). Ve všech společnostech bez rozdílu potom bude ovládající osoba, která se veřejně přihlásí k tomu, že společnost řídí (tj. veřejně deklaruje existenci koncernu), oprávněna udělovat ovládané osobě pokyny týkající se obchodního vedení (§ 86 odst. 1 návrhu). Pokyn bude moci být pro ovládanou osobu i nevýhodný, bude-li v zájmu alespoň ovládající osoby nebo jiné osoby z koncernu a bude-li ovládané osobě kompenzován

buď přímo, nebo alespoň nepřímo jinou výhodou, která jí plyne z členství v koncernu (§ 77 odst. 1 a 2 návrhu). Teprve v opačném případě bude za realizaci pokynu odpovídat jak člen orgánu, který jej splnil (§ 86 odst. 2 návrhu), tak i ovládající osoba, která jej udělila (§ 76 odst. 1 a 2 návrhu).

Jednoznačně zpřísnující charakter oproti stávající úpravě tak má snad jediné § 70 návrhu. Soud podle něj bude moci i bez návrhu rozhodnout o vyloučení osoby z výkonu funkce člena orgánu v jakékoliv obchodní korporaci, vyjde-li najevo, že dotčená osoba v posledních třech letech opakovaně a závažně porušovala péči řádného hospodáře, případně jinou péči spojenou podle jiného právního předpisu s výkonem funkce. Návrh na vydání takového rozhodnutí bude moci podat kdokoliv, kdo na tom osvědčí právní zájem, tedy i např. věřitel společnosti, ve které by dotčená osoba měla zastávat funkci člena orgánu.

Návrh také rozšiřuje okruh situací, ve

kterých člen či bývalý člen orgánu společnosti bude ručit za závazky společnosti. Za všechny je třeba zmínit jeho § 73. Na návrh insolvenčního správce nebo věřitele společnosti bude soud oprávněn rozhodnout, že člen nebo bývalý člen statutárního orgánu společnosti ručí za splnění veškerých povinností společnosti, jestliže bylo rozhodnuto, že společnost je v úpadku, a dotčený člen nebo bývalý člen věděl nebo měl a mohl vědět o hrozícím úpadku a v rozporu s péčí řádného hospodáře neučinil vše potřebné a rozumně předpokladatelné za účelem jeho odvrácení. Jinými slovy – přivede-li člen orgánu společnost do úpadku, resp. neučiní-li dost k jeho odvrácení, bude jej soud moci potrestat úhradou veškerých závazků společnosti. Vyňati z této možnosti budou pouze tzv. krizoví manažeři, tj. osoby, které byly do funkce ustaveny právě za účelem odvrácení úpadku nebo jiné nepříznivé hospodářské situace a funkci vykonávaly s péčí řádného hospodáře.

Autor: Petr Čech

INTERAKTIVNÍ KONFERENCE PRACOVNÍ PRÁVO V ROCE 2012

Konference zaměřená na top management, členy správních orgánů a personalisty, pořádaná společností VORLÍČKOVÁ PARTNERS a přední advokátní kancelář Glatzová & Co.

Od ledna 2012 čekají pracovněprávní vztahy velké změny. Novelizací prochází nejen zákoník práce, ale i zákon o zaměstnanosti a související daňové předpisy. Do pracovních vztahů top manažerů zasáhne také obchodní zákoník, který poprvé umožní tzv. **souběh funkcí**. Přinesou tyto změny slibovanou flexibilitu pracovních vztahů nebo přibudou nová svazující pravidla a zákazy?

V průběhu konference Vás seznámíme s klíčovými změnami právních předpisů upravujících vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci a souvisejícími finančními dopady. V interaktivní části konference budete mít možnost diskutovat s odborníky praktické příklady průřezových vybraných témat zaměřených nejen na aktuální změny.

TÉMA KONFERENCE:

PRACOVNÍ PRÁVO V ROCE 2012 - - aneb právní a daňové aspekty novely zákoníku práce a souvisejících právních předpisů

TERMÍN KONÁNÍ:

13. prosince 2011 od 13:00 hod.

KDE:

Hotel Mandarin Oriental Prague,
Nebovídká 459/1 - Praha 1- Malá Strana

PŘEDNÁŠEJÍCÍ:

Mgr. Marie Janšová

Mgr. Ing. Tomáš Jelínek

Mgr. Jana Šetřilová

advokátní kancelář Glatzová & Co.

Ing. Pavlína Maierová, LL.M.

Mgr. Jan Grunert, MBA

Mgr. Kateřina Hycnarová, LL.M.

VORLÍČKOVÁ PARTNERS

HLAVNÍ TÉMATA KONFERENCE:

- Jaké změny přináší novela zákoníku práce a dalších právních předpisů? Představují právní novinky finanční zvýhodnění účastníků pracovních vztahů anebo jejich zátěž?
- Souběh funkcí konečně povolen - nová pravidla, zdanění, řešení minulých vztahů, právní a daňová optimalizace
- Vysílání zaměstnanců - přehled právních a daňových aspektů, (nejen) mezinárodní pronájem pracovní síly
- Cestovní náhrady - právní novinky a jejich daňové aspekty, cestovní náhrady zahraničních zaměstnanců
- Na co nezapomenout z hlediska pracovněprávních vztahů při plánování obchodních transakcí či outsourcingu služeb?
- Nejčastější situace a chyby při ukončování pracovních poměrů
- Novinky v pracovním právu na

praktických příkladech, diskuse modelových situací

PRACOVNÍ SKUPINY:

V interaktivní části konference budete mít prostor diskutovat s přednášejícími vybraná témata prezentovaná na příkladech z praxe. Vyberte si (při vyplňování [registračního formuláře](#)) pracovní skupinu, která vás nejvíce zajímá.

Pozn. Optimální maximální počet lidí ve skupině je 15. Dle zájmu/ nezájmu o vybraná témata si vyhrazujeme právo účastníky ke skupině přiřadit, případně skupinu zcela zrušit a rozšířit žádanější.

CENA:

1.500,- Kč/ 65 EUR/ osoba včetně DPH

Cena zahrnuje: přednášky, občerstvení, večeři a voucher na individuální šedesátiminutové konzultace se zástupci obou pořadatelských společností (s platností 6 měsíců).

Chcete-li se na konferenci přihlásit, vyplňte prosím [registrační formulář](#).

Registrace je platná po uhrazení účastnického poplatku. O přijetí Vaší platby Vás budeme obratem informovat.

V případě jakýchkoliv dotazů nás neváhejte kontaktovat na tel. 224 401 440 nebo e-mailem: konference@glatzova.com

Podrobné informace o akci najdete na našich webových stránkách:

www.glatzova.com/konference

GLATZOVA & Co.