



PŘIDĚLOVÁNÍ PRÁCE ZAMĚSTNANCŮM V RÁMCI KONCERNU

Mgr. Michal Vrajík,

samostatný advokát; externí spolupracovník, Human Garden

Změny, které v České republice (respektive tehdejším Československu) nastaly po roce 1989 a kulminovaly vstupem České republiky do Evropské unie, přinesly kromě jiného rovněž zahraniční vlastnictví českých podniků a začlenění českých společností do nadnárodních seskupení a koncernů.

Tato nadnárodní seskupení uplatňují různé modely řízení. V praxi tak vznikají například situace, kdy zaměstnanec české společnosti podléhá v rámci koncernu kontrole ze strany nadřízeného zaměstnance z německé společnosti a společně úkolují jiného zaměstnance italské společnosti téhož koncernu. Jinou problematickou situací je případ, kdy jednatel české společnosti je sice formálně jejím jednatelem, ale ve skutečnosti řídí finanční toky pro celou skupinu. O zbytku fungování „jeho“ české společnosti (například o výrobě, odbytu, marketingu) však nemá podrobné informace a v rámci skupiny nemá ani dány vnitřní kompetence, aby se těmito záležitostmi zabýval.

Takové nastavení není sice přímo zakázáno, ale může se snadno dostat do kolize s právními řády jednotlivých zemí. Ty totiž s nadnárodním řízením koncernu prakticky nepočítají a ekonomická realita tak přináší nové a nedořešené právní problémy. V tomto příspěvku si ukážeme ty nejčastější z nich a nastíníme způsoby, jak těmto problémům předejít.

Upozornění: V příkladech bude pro zjednodušení postupováno jen podle české právní úpravy.

KONCERNY V ČESKÉM PRÁVU

Nejprve je ovšem třeba alespoň zjednodušeně vysvětlit, co jsou koncerny zač a jak fungují. Koncern je jedním z typů podnikatelských seskupení a je upraven zejména v § 79 až § 81 zákona o obchodních korporacích.¹ Koncern je vlastně skupinou osob, zpravidla právnických (obchodních společností), které mohou mít svá sídla v různých státech a které jsou podrobeny jednotnému řízení jednou řídicí osobou. I tato řídicí osoba je součástí koncernu.

¹ Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích), ve znění pozdějších předpisů.

Jednotným řízením je vliv řídící osoby na činnost řízených osob, a to takový, kterým řídící osoba dlouhodobě prosazuje zájmy koncernu (nad zájmy jednotlivých jeho členů) a jednotně koordinuje a koncepčně řídí alespoň některou složku nebo činnost v rámci podnikání koncernu.

PŘÍKLAD 1

Pan Kovář je 100% akcionářem společnosti Kovář, a. s. Tato společnost vlastní dále 100% podíl ve slovenské společnosti Kovář SK, s. r. o., 100% podíl v německé společnosti Kovář, GmbH, a 100% podíl v polské společnosti Kovář Polska, sp. z o. o. Pan Kovář prostřednictvím společnosti Kovář, a. s., koncepčně řídí všechny společnosti, určuje jim podnikatelskou strategii, co budou tyto společnosti vyrábět, prodávat apod. Tím pan Kovář uplatňuje jednotné řízení a pan Kovář spolu se všemi zde vypočtenými společnostmi tvoří koncern.

Hlavní pravidla fungování koncernu lze velmi zjednodušeně vysvětlit takto:

- i když jsou členové koncernu jednotně řízení, pořád jsou **právně samostatní**. Každý člen koncernu jedná sám za sebe a zavazuje pouze sebe. Koncern sám o sobě není právnickou osobou, nemá tzv. právní subjektivitu;
- řídící osoba (její orgány) může **udílet pokyny týkající se obchodního vedení** orgánům řízených osob, jestliže jsou takové pokyny v zájmu řídící osoby nebo jiného člena koncernu. Řídící osoba tedy může ostatním členům koncernu zasahovat do každodenního fungování a existence a může chtít splnit i kroky, které nejsou pro toho daného člena prospěšné, pokud z nich profituje řídící osoba nebo jiný člen koncernu;
- statutární orgány koncernových společností (jednatelé, členové představenstev, statutární ředitelé) **musí i v rámci koncernu jednat s péčí řádného hospodáře**, nicméně pouze ve vztahu ke „své“ společnosti, tj. ne k celému koncernu;
- jestliže statutární orgán koncernové společnosti **splní pokyn, který je pro „jeho“ společnost nevhodný**, je povinen vzniklou újmu nahradit. Těto povinnosti se však zprostí, dokáže-li, že mohl rozumně předpokládat, že tato újma vznikla v zájmu řídící osoby (jiného člena koncernu), a hlavně, že tato újma bude díky členství v koncernu v přiměřené době vyrovnána protiplněním nebo jinými výhodami.

PŘÍKLAD 2

Okolnosti jako v příkladu 1. Pan Kovář, i když prostřednictvím Kovář, a. s., „vlastní“ ostatní společnosti v koncernu, nemůže za ně bez dalšího právně jednat. Pan Kovář tak například nemůže podepsat kupní smlouvu za Kovář SK, s. r. o. Na to by pan Kovář musel mít od Kovář SK, s. r. o., plnou moc nebo být jednatelem nebo třeba prokuristou této společnosti.

Pan Kovář ovšem může jednatelem Kovář SK, s. r. o., uložit pokyn, aby uzavřel kupní smlouvu se společností Rosalinde, s. r. o., a to i kdyby tato smlouva nebyla pro Kovář SK, s. r. o., výhodná. Jednatel společnosti Kovář SK, s. r. o., je v takovém případě povinen postupovat s péčí řádného hospodáře, tedy musí panu Kovářovi sdělit, že smlouvou se společností Rosalinde, s. r. o., vznikne nebo může vzniknout společnosti Kovář SK, s. r. o., škoda, a dotázat se, jak bude tato škoda vynahrazena. Když obdrží v tomto směru rozumné záruky, může smlouvu uzavřít. Pokud tyto záruky neobdrží, měl by uzavření smlouvy odmítnout, jinak mu totiž hrozí, že bude povinen vzniklou škodu hradit „ze svého“.

RIZIKA KONCERNOVÝCH STRUKTUR Z POHLEDU PRACOVNÍHO PRÁVA

Tolik krátký výlet do práva obchodních společností za účelem nastínění základního fungování koncernů. Jak ovšem koncerny fungují z hlediska pracovního práva? Zákoník práce² se koncerny v detailu nijak nezabývá³, a je proto možné vystačit si s několika obecnými pravidly. To především znamená, že:

- **zaměstnavatelem zaměstnance je konkrétní právnická nebo fyzická osoba**, která s ním uzavřela pracovní smlouvu (dohodu o pracovní činnosti, dohodu o provedení práce). Zaměstnavatelem není celý koncern;
- zaměstnanci **přiděluje práci jeho zaměstnavatel, ne koncern**. Rovněž tento zaměstnavatel práci zaměstnance přebírá, kontroluje, řídí a odpovídá za ni;
- **odměnu za práci zaměstnanci platí** a náklady na práci nese opět **konkrétní zaměstnavatel, nikoliv koncern**;
- **povinnosti zaměstnance**, zejména povinnost plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy, spolupracovat s ostatními zaměstnanci a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, **se posuzují ve vztahu ke konkrétnímu zaměstnavateli, ne ke koncernu**;
- zaměstnanec je povinen dodržovat **vnitřní předpisy svého zaměstnavatele** (pokud s nimi byl řádně seznámen), nikoliv koncernu. Koncernová pravidla je zaměstnanec povinen dodržovat jen zprostředkovaně, jsou-li zapracována do tuzemských vnitřních předpisů jeho zaměstnavatele.

Takto by samozřejmě bylo možné pokračovat, nicméně již nyní je zřejmé, že v rámci koncernových struktur může vznikat řada kolizí a problémů, které pramení z toho, že **realita v rámci koncernů bývá naprosto odlišná**. Po zaměstnanci bývá často vyžadováno, aby se řídil pokyny zaměstnance úplně jiného zaměstnavatele v rámci koncernu, jednal ve prospěch celého koncernu, dodržoval skupinové (koncernové) předpisy apod.

Pokud se organizaci a přidělování práce v rámci koncernu nevěnuje patřičná pozornost, mohou tedy vzniknout například následující problémy (uvádíme pouze ty nejtypičtější):

PŘÍKLAD 3

Paní Rudovská je zaměstnankyní společnosti Besta, a. s. Tato společnost patří do koncernu řízeného rakouskou společností Direkt Kontrol AG. Paní Rudovské udílí pokyny vztahující se k její práci ředitel divize pan Rittnauer, zaměstnanec Direkt Kontrol AG. Paní Rudovská jeden pokyn nesplní a Besta, a. s., jí proto chce udělit upozornění na možnost výpovědi pro soustavně méně závažné porušování povinností. Besta, a. s., ale může narážet na to, že paní Rudovská vlastně vůbec nebyla povinna pokyny pana Rittnauera splnit. Pan Rittnauer není zaměstnancem společnosti Besta, a. s., a bez dalšího nelze dovodit, že za ni může jednat vůči zaměstnancům.

PŘÍKLAD 4

Okolnosti jako v příkladu 3. Besta, a. s., se rozhodne zrušit pracovní místo paní Rudovské, a dát jí proto výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost. Paní Rudovská se brání tím, že byla zaměstnankyní Besta, a. s., jen formálně. Tím, že celou dobu dodržovala pokyny pana Rittnauera a její práce sloužila spíše Direkt Kontrol AG, tvrdí, že jí vznikl pracovní poměr přímo s mateřskou společností Direkt Kontrol AG. Není vyloučeno, že s touto strategií může u soudů uspět, i když judikatura k tomuto problému zatím chybí.

² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

³ Zákoník práce řeší v této souvislosti zejména otázky nadnárodního informování a projednání a nadnárodní zastoupení zaměstnanců.

PŘÍKLAD 5

Okolnosti jako v příkladu 3. O práci přišel i pan Rittnauer, kterého propustila společnost Direkt Kontrol AG. Pan Rittnauer může zvolit obrácený postup a naopak tvrdit, že během svého pracovního poměru řídil a úkoloval zaměstnance společnosti Besta, a. s., byl jejich faktickým nadřízeným a vedl vlastně divizi společnosti Besta, a. s. Pan Rittnauer proto tvrdí, že byl zaměstnancem společnosti Besta, a. s., (v ústním nebo faktickém pracovním poměru) a opět není vyloučeno, že s takovou strategií může uspět, i když judikatura k tomuto problému zatím chybí.

PŘÍKLAD 6

Okolnosti jako v příkladu 3. Jiný zaměstnanec Besta, a. s., pan Doležal, poruší svým jednáním etický kodex skupiny, vydaný společností Direkt Kontrol AG. Nedopustil se tím však porušení českých právních předpisů. Besta, a. s., chce s panem Doležalem rozvázat pracovní poměr výpovědí pro závažné porušování povinností, ale naráží na to, že etický kodex skupiny není předpisem Besta, a. s., a pan Doležal tak nebyl při své práci povinen se jím řídit.

PŘÍKLAD 7

Okolnosti jako v příkladu 3. Další zaměstnankyně Besta, a. s., paní Tkáčová, patří do divize vedené panem Rittnauerem ze společnosti Direkt Kontrol AG. Paní Tkáčové má být dána výpověď pro neuspokojivé pracovní výsledky. Jako ředitel divize chce tuto výpověď podepsat pan Rittnauer, jenže nemůže za Besta, a. s., právně jednat vůči zaměstnancům. Navštíví proto předsedkyni představenstva Besta, a. s., paní Chlumskou, která je zároveň finanční ředitelkou celé skupiny. Paní Chlumská ovšem nemá o pracovních výsledcích paní Tkáčové ani ponětí, a nechce proto za celou záležitost převzít odpovědnost a výpověď podepsat. Pokud by totiž výpověď byla nakonec shledána neplatnou, mohla by za vzniklé škody odpovídat právě paní Chlumská jako ta, která za Besta, a. s., výpověď podepsala.

SPRÁVNÉ NASTAVENÍ PŘIDĚLOVÁNÍ PRÁCE V RÁMCI KONCERNU

Všem uvedeným problémům lze přitom pečlivým nastavením přidělování a organizace práce v rámci koncernu předejít. Existuje více řešení, která mohou společnosti v rámci koncernu zvážit, a tato řešení lze i vhodně kombinovat. Řadu z těchto řešení není nutné zavádět písemně, ale lze to důrazně doporučit. Pokud jsou totiž pravomoci a kompetence v rámci koncernu rozděleny písemně, usnadňuje to dokazování ve sporných případech a zefektivňuje to i řízení koncernu.

Mezi nejvhodnější řešení patří následující:

- **jmenování** vedoucích zaměstnanců **do statutárních orgánů** členů koncernu;
- **udělení plných mocí** a pověření k jednání vůči zaměstnancům členů koncernu;
- úprava **druhů práce a pracovních náplní** zaměstnanců pověřených k vedení zaměstnanců v rámci koncernu;
- **dočasné přidělení** zaměstnanců k ostatním členům koncernu;
- uzavření **smlouvy o poskytování služeb** mezi jednotlivými členy koncernu, případně podle okolností i **smlouvy o vyslání zaměstnance**;
- vydání **vnitřních předpisů**, kterými jsou převzaty potřebné předpisy řídicí osoby v koncernu.

Jmenování zaměstnanců do statutárních orgánů

Jednoduchým řešením je, aby **zaměstnanci, kteří mají úkolovat zaměstnance jiné společnosti, byli dosazeni do statutárních orgánů** (jako jednatelé, členové představenstev či statutární ředitelé) **takové společnosti**. Z pozice člena statutárního orgánu může takový zaměstnanec (spolu s ostatními členy statutárního orgánu) jednat za společnost dovnitř i navenek, tedy mimo jiné i podepisovat pracovní smlouvy, dohody, ukončovat příslušné pracovní právní vztahy, ukládat zaměstnancům úkoly apod.

Tím je rovněž vyloučeno, aby v budoucnu takový zaměstnanec tvrdil, že mu v této společnosti vznikl pracovní poměr, protože činnost společnosti řídí právě jako člen statutárního orgánu. Nejedná se přitom o souběh funkcí, protože jedna osoba je zaměstnána v jedné společnosti, funkci statutárního orgánu však vykonává v jiné společnosti.

Přesto toto řešení není vždy vhodné, a to především z následujících důvodů:

- **oprávnění člena statutárního orgánu je mnohem širší** než jen vést zaměstnance v rámci určitého segmentu. Zaměstnanec, který je takto jmenován, proto dostává nad řízenou společností mnohem větší pravomoc, než bylo pravděpodobně zamýšleno;
- člen statutárního orgánu je **povinen jednat s péčí řádného hospodáře**, a to ve vztahu k **veškerým činnostem společnosti**. Za porušení této péče odpovídá celým svým majetkem. I pokud by tak tato osoba řídila pouze jednu linii podnikání nebo jiných činností společnosti, odpovídala by za všechno;
- u člena statutárního orgánu může snadno dojít ke **střetu zájmů**, protože jako zaměstnanec řídicí osoby musí jednat v souladu se zájmy řídicí osoby, a jako statutární orgán řízené osoby musí hájit zájmy řízené osoby. Jakmile se tyto zájmy rozejdou, nemůže taková osoba beze zbytku vyhovět oběma těmto povinnostem;
- dochází rovněž k tomu, že zaměstnanec je do funkce člena statutárního orgánu vyslán na základě smlouvy o vyslání. To je však způsob, který česká právní úprava neuznává, protože předmětem vyslání zaměstnance je mezinárodní pronájem pracovní síly (závislé práce), a nikoliv výkon funkce člena statutárního orgánu. Rovněž orgány finanční správy nechtějí mnohdy v praxi uznávat jako daňově uznatelné náklady české společnosti placené do zahraničí na základě smlouvy o vyslání, neboť člen statutárního orgánu vykonává funkci kvůli tomu, že je do funkce zvolen, a ne že je do ní ze zahraničí vyslán.

PŘÍKLAD 8

Okolnosti jako v příkladu 7. Pokud by pan Rittnauer byl jmenován do funkce předsedy představenstva Besta, a. s., mohl by výpověď paní Tkáčové podepsat právě z titulu předsedy představenstva. I když je však vnitřně pouze ředitelem určité divize (například marketingu a odbytu), jako předseda představenstva Besta, a. s., by odpovídal za chod celé společnosti. Pokud by se navíc zájmy Direkt Kontrol AG (tj. zaměstnavatele pana Rittnauera) a Besta, a. s., rozcházeły, bylo by pro pana Rittnauera obtížné vyhovět oběma těmto zájmům a neporušovat tak své povinnosti.

Udělení plných mocí a pověření

O něco složitějším, ale zpravidla vhodnějším řešením tak je udělení **plných mocí a pověření**. Zvážit lze i udělení **prokury**, jako zvláštní plné moci, která se zapisuje do obchodního rejstříku a opravňuje prokuristu k velmi široké škále jednání. Plnou moc nebo pověření udělí příslušné osobě **řízená společnost** (člen koncernu) a **zmocní ho tím, aby za ni v předem daném rozsahu jednal** (například ve věcech určité pobočky, divize, linie podnikání apod.).

I v tomto případě je vyloučeno, aby zaměstnanec následně tvrdil, že byl v rámci koncernu zaměstnán ve více společnostech, protože zaměstnán byl zjevně pouze v jedné a ve zbylých činil konkrétní úkoly na základě plné moci, pověření nebo případně prokury.

Nevýhodou tohoto řešení je **nedořešený vztah mezi zaměstnancem a jeho právním zaměstnavatelem**. Jinými slovy – zaměstnanec jedná vůči svým „podřízeným“ na základě plné moci, ale proč to vůbec dělá, když má pracovat pro svého zaměstnavatele, a ne pro jinou společnost? Toto řešení je tak třeba kombinovat s některým z dalších řešení níže.

PŘÍKLAD 9

Okolnosti jako v příkladu 7. Besta, a. s., může panu Rittnauerovi udělit plnou moc, aby za ni jednal ve věcech marketingu a odbytu, včetně právního jednání vůči zaměstnancům Besta, a. s., zařazeným v divizi marketingu a odbytu. Pan Rittnauer v takovém případě bude oprávněn podepsat výpověď paní Tkáčové jako zmocněnec na základě plné moci.

Druh práce a obsah pracovních náplní

Jak bylo výše uvedeno, plnou mocí zmocní konkrétní společnost určitou osobu, aby za ni jednala. Chybí tak dořešit, proč by za to měl tuto osobu někdo jiný platit a nevyužívat v pracovní době její pracovní sílu.

PŘÍKLAD 10

Okolnosti jako v příkladu 9. Pokud je pan Rittnauer zmocněncem Besta, a. s., a tráví část svého času tím, že úkoluje a řídí zaměstnance Besta, a. s., je potřeba ještě vyřešit vztah mezi panem Rittnauerem a Direkt Kontrol AG (jeho zaměstnavatelem). Pan Rittnauer totiž není bez dalšího povinen v rámci práce pro Direkt Kontrol AG působit jako zmocněnec Besta, a. s.

Zřejmě nejvhodnějším řešením je správné nastavení **druhu práce a pracovní náplně**. Už druh práce zaměstnance na „skupinové“ pozici by měl vyjadřovat, že **zaměstnanec pracuje na pozici, na níž se očekává spolupráce se zaměstnanci jiných společností v rámci celé skupiny**.

Pracovní náplň nebo popis pracovní pozice by pak měl jasně definovat, že součástí práce zaměstnance je rovněž přidělování úkolů zaměstnancům příslušné divize, i když jde o zaměstnance jiné společnosti v rámci koncernu.

PŘÍKLAD 11

Okolnosti jako v příkladu 9. Pan Rittnauer by tedy měl mít druh práce ve své pracovní smlouvě například „Ředitel marketingu a odbytu skupiny“. Pracovní náplň pana Rittnauera by měla jasně definovat, že své kompetence vykonává vůči všem zaměstnancům divize marketingu a odbytu v rámci celé skupiny, i když nejde o zaměstnance Direkt Kontrol AG.

I toto řešení může mít daňové dopady, protože někdo jiný pracovní sílu platí a někdo jiný ji využívá, a je proto nutné při jeho nastavení zohlednit i daňovou uznatelnost výdajů na odměny zaměstnanců.

Dočasné přidělení zaměstnanců

Ustanovení § 43a zákoníku práce umožňuje, aby byl zaměstnanec dočasně přidělen k jinému zaměstnavateli. Není přitom vyloučeno, aby byl takto zaměstnanec přidělen jen na část jeho pracovní doby. Po dobu dočasného přidělení ukládá, organizuje a řídí práci takového zaměstnance ten zaměstnavatel, k němuž byl zaměstnanec dočasně přidělen.

Dočasným přidělením na část pracovní doby tak lze docílit toho, aby byl konkrétní zaměstnanec aktivní i pro jinou společnost v rámci koncernu. Bohužel to však narazí na řadu limitů, které využití dočasného přidělení pro uvedený účel omezují:

- dočasné přidělení lze realizovat nejdříve 6 měsíců po vzniku pracovního poměru. Nového zaměstnance by tak nebylo možné umístit na „skupinovou“ pozici;
- za dočasné přidělení nesmí být poskytována úplata, ale pouze úhrada nákladů. To je však v kolizi s povinností společností v rámci koncernu účtovat tzv. převodní ceny (transfer pricing), tedy obchodovat mezi sebou jako mezi nepropojenými subjekty.

Rovněž v tomto případě je nutné zohledňovat i případné daňové dopady nastavení, zejména daňovou uznatelnost výdajů na dočasné přidělení zaměstnanců.

Smlouva o poskytování služeb nebo smlouva o vyslání zaměstnance

Uzavření **smlouvy o poskytování služeb** v rámci koncernu není ani tak samostatné řešení, jako spíše nutnost. Jestliže **plná moc** vyřeší vztah mezi řízenou společností a zaměstnancem řídicí společnosti a **pracovní náplň** vyřeší vztah mezi řídicí společností a jejím zaměstnancem, pak **smlouva o poskytování služeb** vyřeší vztah mezi řídicí a řízenou společností, zejména pro účely účetní a daňové.

Na řízení koncernu, v němž vedoucí zaměstnanci jedné společnosti řídí určitou divizi „napříc“ společnostmi, lze totiž pohlížet jako na poskytování manažerských služeb. Díky tomu lze mzdové náklady „skupinového“ zaměstnance přeúčtovat s příslušnou marží jednotlivým společnostem, které práci tohoto zaměstnance fakticky využívají.

K tomuto modelu se kladně postavil v nedávné době i Nejvyšší správní soud, když uvedl, že „nepovažuje za nikterak podezřelý či závadný obchodní model, kdy dceřiná společnost, která nemá vlastní zaměstnance, využívá na základě smlouvy personálních či řídicích kapacit mateřské společnosti a platí jí za to, že jí mateřská společnost pomáhá získat zakázky.“⁴

PŘÍKLAD 12

Okolnosti jako v příkladu 9. Kromě plné moci, kterou Besta, a. s., udělí panu Rittnauerovi, a správného sjednání druhu práce v pracovní smlouvě mezi panem Rittnauerem a Direkt Kontrol AG je tedy potřeba zvážit i uzavření smlouvy mezi Besta, a. s., a Direkt Kontrol AG, na jejímž základě se Direkt Kontrol AG zaváže poskytovat Besta, a. s., služby řízení marketingu a odbytu a Besta, a. s., za to bude Direkt Kontrol AG platit odpovídající odměnu. Z této odměny pak Direkt Kontrol AG pokryje příslušnou část mzdy pana Rittnauera.

Pokud je předmětem smlouvy mezinárodní pronájem pracovní síly, lze namísto smlouvy o poskytování služeb uzavřít **smlouvu o vyslání zaměstnance**, na jejímž základě je zaměstnanec řídicí společnosti dočasně vyslán k řízené společnosti. Takový zaměstnanec ovšem (jak bylo uvedeno výše) nesmí u řízené společnosti zastávat funkci člena statutárního orgánu. Smlouva o vyslání má zpravidla místo tam, kde má být zaměstnanec skutečně vyslán a pobývat a pracovat v cizí zemi.

Převzetí vnitřních předpisů

Zcela samostatnou kapitolou je pak **převzetí vnitřních předpisů** vydaných řídicí, mateřskou společností v rámci koncernu. Vnitřní předpis podle § 305 zákoníku práce i pracovní řád podle § 306 zákoníku práce smí vydat zaměstnavatel, a platí tedy u konkrétního zaměstnavatele pro jeho zaměstnance. **Pokud je vydán vnitřní předpis na úrovni mateřské společnosti a má platit pro všechny členy koncernu, pak je nezbytné, aby tito členové koncernu takový předpis vydali jako „svůj vlastní“**, a to postupem, který určuje příslušné vnitrostátní právo.

⁴ Viz rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 6 Afs 176/2016 ze dne 5. října 2016.

PŘÍKLAD 13

Okolnosti jako v příkladu 6. Besta, a. s., může etický kodex skupiny vydat jako vlastní vnitřní předpis podle § 305 a § 306 zákoníku práce (etický kodex bude zpravidla rozvádět povinnosti zaměstnanců, a tak se považuje za druh „pracovního řádu“). Pokud bude s tímto kodexem zaměstnanec pan Doležal seznámen a bude jej při své práci porušovat, jde z jeho strany o porušování ostatních předpisů ve smyslu § 301 písm. c) zákoníku práce, které může zaměstnavatel podle okolností postihovat až rozvázáním pracovního poměru.

ZÁVĚR

Koncerny jsou tedy ekonomickou realitou, kterou lze jediné respektovat. Stejně tak je čistě věcí řídicích osob v rámci koncernu, jaký model řízení si zvolí. V rámci této volby by se však měly zvážet právní dopady, daňové dopady, možné problémy a zvolit řešení, které většinou těchto problémů předejde. I když to může být pro nepravníka velmi těžko pochopitelné, koncern není jeden subjekt a neplatí bez dalšího, že „šéf“ z jedné země může úkolovat a postihovat své „podřízené“ z úplně jiné země v rámci koncernu.

Vhodné nastavení fungování koncernu je tedy klíčovou součástí tzv. corporate governance, tedy správy a řízení společnosti. Pokud se společnosti v rámci koncernu řádnému nastavení vnitřního fungování nevěnují, mohou se s rostoucí vynalézavostí a informovaností zaměstnanců dostat snadno do potíží. Naopak vhodné a transparentní nastavení vnitřních pravidel v rámci skupiny vyrazí karty z ruky zaměstnanci, který by chtěl své skupinové postavení v rámci koncernu zneužít.



~~PREVENCE ZAMĚSTNAVATELE PŘED SPÁCHÁNÍM SPRÁVNÍCH DELIKTŮ - III. DÍL~~

Mgr. Tomáš Liškutín,
advokát

~~Zaměstnavatelé mají právními předpisy uloženu celou řadu povinností. V případě dopuštění se pochybení, která jsou označena za správní delikty, hrozí zaměstnavatelům pokuty, dodatečné uplatnění nároků ze strany dotčených zaměstnanců a v neposlední řadě doměření daní a odvodů na sociální a veřejné zdravotní pojištění.~~