

Lze právní vztah mezi obchodní korporací a členem jejího orgánu smluvně podřídit zákoníku práce (a pokud ano, jaké to má právní následky)?

Ohledně právní úpravy účinné do 31. prosince 2013 bylo Nejvyšším soudem v návaznosti na nálezh Ústavního soudu ze dne 13. září 2016, sp. zn. I. ÚS 190/15, dovozeno, že si člen statutárního orgánu a obchodní korporace mohou ujednat, že se jejich vztah - v mezích kogentních právních norem - řídí zákoníkem práce. Proto bylo netrpělivě očekáváno, zda se tento právní závěr prosadí i po 1. lednu 2014 v poměrech zákona o obchodních korporacích.

Odbornou analýzu existujících soudních rozhodnutí provedli zkušení odborníci na korporátní právo Mgr. Ivan Chalupa a Mgr. David Reiterman a odpověď na výše uvedenou otázku zní:

ANO

V rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 28. června 2018, sp. zn. 29 Cdo 3478/2016, se Nejvyšší soud v poměrech právní úpravy účinné po 1. 1. 2014 přihlásil k právním závěrům k právní úpravě účinné před 1. 1. 2014, učiněným v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 11. dubna 2018, sp. zn. 31 Cdo 4831/2017, ve kterém bylo dovozeno, že si člen statutárního orgánu a obchodní korporace mohou ujednat, že se jejich vztah - v mezích kogentních právních norem - řídí zákoníkem práce. Takové ujednání může být obsaženo ve smlouvě o výkonu funkce anebo v dodatku k ní.

Ani toto ujednání však neučiní z tohoto právního vztahu vztah pracovněprávní, tj. člen statutárního orgánu se v jeho důsledku nestane „zaměstnancem“ a obchodní korporace „zaměstnavatelem“ ve smyslu pracovněprávních předpisů. Tímto ujednáním se též nelze odchýlit od kogentních pravidel týkajících se člena statutárního orgánu (např. od pravidel ohledně jeho odměňování nebo odpovědnosti).

Nejvyšší soud k tomu v prvně jmenovaném rozsudku doslova uvedl: „*Možností podřízení vztahu mezi členem statutárního orgánu a právnickou osobou režimu zákoníku práce se Nejvyšší soud zabýval v rozsudku velkého senátu občanskoprávního a obchodního kolegia ze dne 11. 4. 2018, sp. zn. 31 Cdo 4831/2017 (dále jen „rozsudek velkého senátu“), v němž pro poměry akciové společnosti a právní úpravy účinné před 1. 1. 2014 (resp. před 1. 1. 2012) uzavřel, že:*

1) *Členové statutárního orgánu obchodní korporace nevykonávají činnosti spadající do náplně této funkce (do působnosti statutárního orgánu) ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti dle pokynů obchodní korporace. Naopak, je to právě statutární orgán (jeho členové), kdo (jako výkonný orgán) řídí činnost obchodní korporace. Jinými slovy, činnost (člena) statutárního orgánu není závislou prací ve smyslu § 2 odst. 1 zákoníku práce.*

2) *Shora řečené však neznamená, že by si člen statutárního orgánu a obchodní korporace nemohli ujednat, že se jejich vztah - v mezích nastavených kogentními právními normami - řídí zákoníkem práce. Ustanovení § 2 odst. 1 zákoníku práce nebrání tomu, aby na základě vůle stran byly zákoníku*

práce podřízeny i vztahy, jejichž předmětem není výkon závislé práce (srov. bod 45 nálezu Ústavního soudu ze dne 13. 9. 2016, sp. zn. I. ÚS 190/15).

3) Z logiky věci se podává, že ujednání o „podřízení“ režimu zákoníku práce přichází v úvahu pouze u vztahů, jejichž povaha to připouští. Takovým je i vztah mezi členem statutárního orgánu a obchodní korporací, jehož předmětem je výkon činností spadajících do působnosti statutárního orgánu, a to zpravidla za úplatu.

4) Člen statutárního orgánu a obchodní korporace se tedy mohou odchýlit od pravidla vyjádřeného v § 66 odst. 2 větě první zákona č. [513/1991 Sb.](#), obchodního zákoníku (dále též jen „obch. zák.“) [podle kterého se jejich vztah řídí přiměřeně ustanoveními o mandátní smlouvě] i tak, že si pro svůj vztah ujednají režim zákoníku práce.

5) Jelikož však výkon funkce člena statutárního orgánu není závislou prací ve smyslu § 2 odst. 1 zákoníku práce, takové ujednání neučiní ze vztahu mezi členem statutárního orgánu a obchodní korporací vztah pracovněprávní. Ani tehdy, „podřídí-li“ se zákoníku práce, nelze člena statutárního orgánu považovat (v rozsahu činností spadajících do působnosti statutárního orgánu) za zaměstnance (§ 6 zákoníku práce) a obchodní korporaci za zaměstnavatele (§ 7 zákoníku práce). Jejich vztah i nadále zůstává vztahem obchodněprávním, jenž se řídí obchodním zákoníkem a dále – v důsledku smluvního ujednání – těmi (v úvahu přicházejícími) ustanoveními zákoníku práce, jejichž použití nebrání kogentní právní normy upravující (především) postavení člena statutárního orgánu obchodní korporace a jeho vztah s obchodní korporací. Jinak řečeno, ani ujednáním o „podřízení se režimu“ zákoníku práce se nelze odchýlit od těch ustanovení (zejména) obchodního zákoníku, jejichž povaha to vylučuje (§ 2 odst. 3 zákona č. [40/1964 Sb.](#), občanského zákoníku).

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

Uvedené závěry se prosadí i v poměrech právní úpravy účinné od 1. 1. 2014, a to nejen pro vztah mezi členem statutárního orgánu obchodní korporace a touto obchodní korporací, ale (neurčuje-li zvláštní právní úprava jinak) taktéž pro vztah mezi členem statutárního orgánu ostatních právnických osob a těmito právnickými osobami.“

Domníváme se, že závěry tohoto rozsudku jsou použitelné i ve vztahu k jiným členům orgánů obchodních korporací (např. ve vztahu ke členovi dozorčí rady).

Co se týče právních následků dohody o podřízení smlouvy o výkonu funkce režimu zákoníku práce, byla ve výše uvedeném rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 28. června 2018, sp. zn. 29 Cdo 3478/2016, jako takový následek dovozena možná (v závislosti na výkladu smlouvy o výkonu funkce) použitelnost ustanovení § 73 a § 73a zákoníku práce o odvolání vedoucího zaměstnance z pracovního místa a vzdání se tohoto místa, jakož i o jejich následcích.

Řešení stovek dalších konkrétních otázek korporátní praxe na základě analýzy soudních rozhodnutí, včetně souvisejících vzorů, checklistů a postupů a systematických provazeb přináší [Praktický manuál k ZOK v ASPI](#). Aktuálně zařazeno přes 510 příspěvků, k více než

245 paragrafům ZOK.

Jasně a srozumitelné odpovědi na otázky jsou věcnou analýzou relevantních soudních rozhodnutí. Pro tyto odpovědi autoři pečlivě vybírají jak novou judikaturu NS a ÚS, tak nižších soudů k ZOK dostupnou exkluzivně v ASPI a relevantní použitelnou judikaturu k obchodnímu zákoníku.

Manuál je **průběžně aktualizován** - autoři neustále doplňují nová a aktualizující zařazená řešení.



© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Legal Innovation Day 2026: Praktické využití umělé inteligence v právní praxi](#)
- [Prémiový rezidenční komplex Bakers Court přináší na realitní trh komfortní bydlení s 5* službami](#)
- [Festival jako prestižní teambuilding](#)
- [Spojení Generali České a Právní ochrany D.A.S. přináší první výhodu: navýšení pojistného limitu na 5 milionů](#)
- [Kultura jako prestižní benefit: Proč by právní firmy měly sázet na „inteligentní zážitky“? Rozhovor s JUDr. Martinou Jankovskou](#)
- [Wolters Kluwer uvádí na český trh AI právní pracovní prostor Libra s integrovaným obsahem ASPI](#)
- [Jak ušetřit na energiích, aniž byste porušili zákon](#)
- [SLUTO DAŇOVÁ & ÚČETNÍ firma roku 2025: Kdo se letos zařadil mezi špičky oboru?](#)
- [Novela stavebního zákona, transparentní odměňování a AI v právní praxi: zveme na odborné konference Wolters Kluwer](#)
- [Zásady a principy soukromého práva jako základ moderní právní praxe. Proč má studium LLM smysl nejen pro právníky](#)
- [Kmenové listy v s.r.o. - právní rámec, převod a praktické dopady](#)