

Vrcholný management - Kdy (ne)uzavírat pracovní smlouvu

Aby firma řádně fungovala a prosperovala, nestačí jen spojit úsilí všech zaměstnanců, ale je potřeba také zajistit tzv. obchodní vedení společnosti. Jedná se o výkon klíčových činností, které ovlivňují fungování a směřování firmy a kdy se takřikajíc rozhoduje o samotném osudu společnosti.

Tyto činnosti vykonávají osoby na vrcholu hierarchie firmy, zejména pak osoby, které jsou členy statutárního orgánu společnosti, a to způsobem, který je těžko slučitelný s tzv. závislou povahou pracovního poměru. V čem je vlastně problém?

Právní teorie a zejména praxe dlouhá léta řešila otázku tzv. **souběhu funkcí** - tj. otázku, zda členové statutárního orgánu mohou své povinnosti spojené s funkcí vykonávat v pracovním poměru na základě souběžně uzavřené pracovní smlouvy, nebo zda pracovní smlouvy v takovém případě uzavírány být nemohou.

Historie problematiky se začala psát již v 90. letech, kdy soudy poprvé dovodily, že výkon funkce statutárního orgánu v pracovním poměru není možný a takové pracovní smlouvy označily za neplatné. Po sérii změn v právních předpisech a několika dalších soudních rozhodnutích jsme se snad již dostali do situace, kdy alespoň základní otázka (ne)přípustnosti souběhu funkcí je (téměř) definitivně vyřešena Jak tedy?

V současnosti by měli jednatelé a členové představenstva na souběžné pracovní poměry zapomenout, a to i tehdy, pokud do funkce člena statutárního orgánu takzvaně dorostl dosavadní zaměstnanec společnosti. Podmínky výkonu funkce by měly být upraveny ve **smlouvě o výkonu funkce**. Společnost a člen jejího statutárního orgánu si v takové smlouvě mohou dohodnout nejen finanční odměnu za výkon funkce, ale také poskytování shodných benefitů, jaké dostávají zaměstnanci společnosti (včetně placeného pracovního volna jako obdoby dovolené na zotavenou, která zaměstnancům náleží ze zákona), nebo třeba poskytnutí odchodného při odvolání z funkce. Připodobnění k postavení zaměstnance v rámci smlouvy o výkonu funkce má samozřejmě své limity vyplývající z povahy funkce statutárního orgánu. Smlouvou o výkonu funkce tak nelze omezit např. možnost odvolání z funkce s okamžitou účinností a bez důvodu nebo odpovědnost jednatele za způsobenou škodu, tedy skutečnosti, které vyplývají z korporálního práva.

Je tedy souběžný pracovní poměr člena statutárního orgánu společnosti zcela vyloučen?

[Celý článek a zdarma vzory souvisejích smluv >>](#)

VZORNÉ PRÁVO.CZ INTERAKTIVNÍ VZORY SMLUV, které si ušijete na míru 100% právně kryté

Wolters Kluwer P / R / K
ADVOKÁTNÍ KANCELAR

Další články:

- [SLUTO DAŇOVÁ & ÚČETNÍ firma roku 2025](#)
- [LLM program na Business Institutu: Klíč k posunu právní praxe a manažerským kompetencím](#)
- [Statistiky Rozhodčího soudu za 1. pololetí roku 2025](#)
- [Třicet let na cestě k úspěchu ve vedení pojišťovny právní ochrany](#)
- [Konference ke stavebnímu právu 2025: Rok s novým zákonem, nové výzvy a praktické odpovědi](#)
- [Právní aspekty pronájmu zahradního vybavení](#)
- [LLM Právo & Veřejný sektor: Když odbornost rozhoduje o fungování společnosti](#)
- [Investiční diverzifikace podle CYRRUS: promyšleně, napříč trhy i nástroji](#)
- [S daňovou a právní agendou obchodních korporací pomohou aplikace DAUČ a ASPI. Efektivní nástroje pro správu daňové a právní agendy obchodních korporací](#)
- [Nové sudiště Rozhodčího soudu v Mostě](#)
- [Nárůst počtu dobíjení přes 50 %. Elektromobilisté za první pololetí zastavili v síti ČEZ 270 000krát](#)