15. 11. 2004

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Funkce statutárního orgánu společnosti není druhem práce

Při zaměstnávání členů statutárních orgánů (jednatelů a členů představenstva) se poměrně často chybuje v tom, že na výkon funkce člena statutárního orgánu se uzavírá pracovní smlouva, a to i souběžně se smlouvou o výkonu funkce, která je v režimu Obchodního zákoníku. Pracovní smlouva, kde jako druh práce je uvedeno jednatel či člen představenstva je neplatná, protože náplní pracovního poměru nemůže být výkon činnosti statutárního orgánu. Pracovní poměr v tomto případě vůbec nevznikne. Otázkou, zda jednatel „společnosti s.r.o." může být v pracovním poměru ke společnosti, jejímž je jednatelem, se již soudy zabývaly.

Činnost jednatele není pracovní činností

Vrchní soud v Praze ve svém rozsudku ze dne 21. 4. 1993, sp.zn. 6 Cdo 108/92, uveřejněném ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek roč. 1995 pod pořadovým č. 13, konstatoval, že činnost statutárního orgánu (popřípadě 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 ale nebrání tomu, aby jiné činnosti pro tuto obchodní společnost vykonávaly fyzické osoby na základě pracovněprávních vztahů, pokud náplní pracovního poměru (nebo jiného pracovněprávního vztahu) není výkon činnosti statutárního orgánu (uvedené lze vztáhnout i na členy představenstva). Často je např. jednatel společnosti zároveň ředitelem společnosti v pracovním poměru. Ovšem ve světle uvedeného rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR pracovní poměr nevznikne, pokud bude pracovní náplň ředitele shodná s činností jednatele resp. pracovní náplň ředitele nebude obsahovat jiné činnosti než ty, jež je povinen vykonávat jako jednatel. Pracovní smlouva může např. vymezit druh práce společníka ve společnosti nebo stanovit další práva a povinnosti toho, kdo byl ustaven statutárním orgánem společnosti (jednatele), a takový právní úkon není neplatným podle ustanovení § 242 odst. 1 písm. a) Zákoníku práce, neboť se svým obsahem ani účelem nepříčí zákonu, neobchází jej a ani se jinak nepříčí zájmům společnosti. Podstatné však je, že obsah takového pracovněprávního vztahu nemůže být shodný s obsahem činnosti jednatele, ale může se týkat jen činností od práce jednatele odlišných. Právě samotné vymezení odlišných činností může v praxi vytvářet problémy, a to s ohledem na rozsah oprávnění vyplývajících z Obchodního zákoníku např. pro jednatele (jednatel má jak vnější tak i vnitřní pravomoci).

Funkce statutárního orgánu společnosti není druhem práce ve smyslu ustanovení § 29 odst. 1 písm. a) Zákoníku práce a vznik i zánik tohoto právního vztahu není upraven pracovněprávními předpisy a řídí se obsahem společenské smlouvy. Právní předpisy ani povaha společnosti s ručením omezeným však nebrání tomu, aby jiné činnosti (odlišné od výkonu funkce jednatele) vykonávaly fyzické osoby pro obchodní společnost na základě pracovněprávních vztahů.

Střet zájmů

Dalším aspektem, který je nutno při uzavírání pracovních poměrů statutárních orgánů brát v úvahu, je střet zájmů. Není vyloučeno (a zákon s takovou skutečností i počítá), aby jednatel za společnost uzavíral smlouvu, při níž druhou smluvní stranou je sám tento jednatel jako fyzická osoba (např. § 132 odst. 3 Obch. zák.). V každém konkrétním případě je však třeba vždy zkoumat, zda nedochází ke střetu zájmů mezi společností a jejím statutárním orgánem. I když zákoník práce v tomto směru výslovné ustanovení nemá, z ustanovení § 14 odst. 2 Zákoníku práce, jež vylučuje, aby jiného zastupoval ten, jehož zájmy jsou v rozporu se zájmy zastoupeného, lze analogicky dovodit, že také v případě, jedná-li statutární orgán jménem společnosti, nemůže za společnost jednat tehdy, jsou-li jeho zájmy v rozporu se zájmy společnosti.

Pracovní smlouva jako dvoustranný právní úkon je výsledkem smluvního jednání, do něhož obě smluvní strany vstupují s vlastními představami o jeho obsahu a výsledku. Přitom základní východiska jsou odlišná, neboť pracovník i

zaměstnavatel chtějí sjednat pracovní smlouvu pro svou stranu co nejvýhodnější (druh práce, místo výkonu práce, pracovní dobu, odměnu za práci a pod.). Na rozdílnosti zájmů při sjednávání pracovní smlouvy nic nemění ani skutečnost, že případně dojde i k bezvýhradné akceptaci učiněné nabídky. Vždy jde pouze o odraz aktuální situace na trhu práce. Uvedený závěr bude většinou platit i v případě, že pracovní smlouva bude sjednána v souladu s podmínkami v místě a čase obvyklými. Výsledek jednání totiž nic nevypovídá o rozdílnosti zájmů obou stran při sjednávání pracovní smlouvy (tento závěr se musí časově vztahovat před okamžik uzavření pracovní smlouvy).

Lze tedy uzavřít, že rozdílnost zájmů smluvních stran při sjednávání pracovní smlouvy zpravidla vylučuje, aby za zaměstnavatele sjednala a podepsala pracovní smlouvu tatáž osoba - budoucí pracovník, která je druhým účastníkem takové pracovní smlouvy. Sama okolnost, že nebyla platně uzavřena pracovní smlouva však ještě neznamená, že zaměstnavateli nemůže vzniknout povinnost peněžitého plnění vůči fyzické osobě. Není-li totiž platně sjednána pracovní smlouva, ale fyzická osoba již začala pro zaměstnavatele s jeho souhlasem pracovat, vznikne tzv. faktický pracovní poměr, tedy právní vztah, kde oběma účastníkům vzniknou povinnosti posuzované podle Zákoníku práce. Protože však nejde o pracovní poměr, neplatí pro něj ustanovení o skončení pracovního poměru, o délce výpovědních dob apod. Fyzické osobě však vždy musí být vydán neoprávněný majetkový prospěch (bezdůvodné obohacení), který zaměstnavateli vznikl tím, že přijal od fyzické osoby plnění z neplatného právního úkonu. Rozsah takového plnění musí odpovídat tomu, v jaké výši neoprávněný majetkový prospěch zaměstnavateli vznikl. Výše neoprávněného majetkového prospěchu odpovídá tomu, co by zaměstnavatel musel plnit fyzické osobě za skutečně vykonanou práci v případě, že by pracovní smlouva byla uzavřena platně.

Praxe uzavírání pracovních smlouvy jednatelů „sami se sebou“ je poměrně rozšířená, ale je třeba upozornit, že je s ní spojeno riziko spočívající právě v případné neplatnosti takto uzavřené pracovní smlouvy, a to z důvodu střetu zájmů.

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Pokuta 32 mil. EUR pro Dacia/Renault – evropské soutěžní úřady tvrdě došlapují na no-poaching. Měla by Vaše společnost být na pozoru?
- České zaměstnavatele čeká zkouška férového odměňování
- Možnosti a meze obhajoby v souvislosti se šetřením porušení pravidel podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti
- Platformová práce: Nenápadná revoluce v českém pracovním právu
- Švarcsystém a podnikání v IT – nelegální práce
- Aktuální úprava výpovědní doby dle zákoníku práce: komparace napříč Evropou
- Zaměstnanecké benefity dle ustanovení § 6 odst. 9 písm. d) zákona o daních z příjmů v roce 2026
- Časté právní mýty o kamerách na pracovišti
- Implementace směrnice o transparentnosti odměňování v České republice
- Když zaměstnanec daruje krevní plazmu
- Plán kontrol inspekce práce pro rok 2026