11. 11. 2015

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

K tzv. souběhu funkcí a (ne)oddělitelnosti činností statutárního orgánu a zaměstnance

Problematika souběhu funkce člena statutárního orgánu obchodní společnosti a zaměstnance v pracovním poměru, zejména pokud jde o soubor činností, které je možné na základě toho kterého vztahu vykonávat, je stále aktuálním tématem českého právního prostředí a předmětem rozhodovací praxe Nejvyššího soudu ČR. K nepřípustnosti tzv. souběhu funkcí (s výjimkou krátkého období před velkou rekodifikací soukromého práva) existuje rozsáhlá a v zásadě i ustálená judikatura soudů a veřejně se k ní přihlásilo i Ministerstvo spravedlnosti ve svém stanovisku uveřejněném na jeho internetových stránkách[1].

Oproti tomu však vymezení konkrétních činností, které lze ještě zařadit pod výkon funkce statutárního orgánu (tedy pod zastupování společnosti navenek a pod její obchodní vedení) a které jsou již druhem práce ve smyslu platného zákoníku práce, a jako takové mohou být předmětem samostatného pracovněprávního vztahu, je stále předmětem diskusí i ne zcela jednoznačné rozhodovací praxe soudů. Co je tedy vlastně ještě povinností statutárního orgánu a co statutární orgán či jeho člen již může vykonávat „na pracovní smlouvu“?

Předně shrnujeme, a potvrzuje to i ustálená rozhodovací praxe Nejvyššího soudu ČR, že činnost statutárního orgánu obchodní společnosti nebo družstva, resp. člena kolektivního statutárního orgánu, nemůže vykonávat fyzická osoba v pracovním poměru, a to ani v případě, že není společníkem obchodní společnosti[2]. Je tomu tak proto, že výkon funkce statutárního orgánu není druhem práce[3] a vznik, zánik ani obsah právního vztahu mezi statutárním orgánem, resp. jeho členem, a společností není upraven pracovněprávními předpisy[4]. Pracovní smlouva, jejímž předmětem by měl být výkon funkce statutárního orgánu, je absolutně neplatná pro rozpor se zákonem, tedy vůbec nevznikne. Uvedené ovšem nevylučuje, aby statutární orgán či jeho člen byl současně (navíc) ještě v pracovním poměru se společností[5] nebo pro ni vykonával práci na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Z toho ovšem právě pramení výše uvedená otázka, co je ještě povinností statutárního orgánu a co již touto povinností není. Ze zákona totiž vyplývá v zásadě jen to, že statutární orgán je povinen zastupovat společnost navenek (vůči třetím osobám) a k obchodnímu vedení, kterým pak je především organizování a řízení podnikatelské činnosti společnosti, včetně rozhodování o jejích podnikatelských záměrech a zabezpečení řádného vedení účetnictví společnosti. Máme proto za to, že v této souvislosti není od věci poukázat na několik aktuálních rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. června 2015, sp. zn. 21 Cdo 2687/2014

Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku ze dne 25. června 2015, sp. zn. 21 Cdo 2687/2014 posuzoval situaci, kdy člen představenstva družstva uplatňoval žalobou vůči družstvu nárok na zaplacení mzdy podle pracovní smlouvy, na základě které měl vykonávat pro družstvo práci *„manažera pro komunikaci s veřejností“* v době, po kterou byl ve funkci člena představenstva družstva. Soud prvního stupně vycházejíc ze zjištění, že žalobce měl na základě pracovní smlouvy mimo jiné vykonávat *„činnosti administrativního charakteru, dokumentační činnost, vyhledávání listin v archivu pro podávání žalob, přípravu podkladů pro podávání žalob, správu počítačové sítě, digitalizaci dokumentů, kontrolu bytů, kontrolu majetku a nahlášených oprav a elektronické kopie dokumentů*“, dospěl k závěru, že z výčtu těchto činností je patrné, že se jedná o práce *„podpůrné, pomocné, technického a administrativního charakteru, které nutně vyžadovala běžná správa tak velkého družstva*“. Podle prvostupňového soudu se tak nepodařilo prokázat, že by činnost vykonávaná na základě pracovní smlouvy byla obsahově totožná s výkonem „řídící a rozhodovací“ činnosti, tedy s výkonem funkce člena představenstva družstva. Odvolací soud následně prvostupňové rozhodnutí potvrdil, kdy se ztotožnil s jeho skutkovým a právním posouzením. Nejvyšší soud ČR však rozsudek soudu I. i II. stupně zrušil a věc vrátil k dalšímu řízení. Nejvyšší soud ČR opačně oproti soudu I. a II. stupně posoudil, že člen představenstva se naopak uvedenými činnostmi podílel na organizování činnosti družstva a na rozhodování o jeho záležitostech. Nejvyšší soud ČR dále uzavřel, že *„Jde-li o kontrolní, administrativní a jiné podobné úkony prováděné žalobcem, nelze přehlédnout, že bez takových činností se do určité míry neobejde žádná organizační a řídící činnost, a tedy ani výkon funkce člena představenstva družstva*.“, a dodal, že od činnosti spadající do výkonu funkce člena statutárního orgánu družstva nelze oddělovat ani činnosti vykonávané v rámci správy počítačové sítě, a to i s přihlédnutím k tomu, že se nejednalo o rozsáhlejší, soustavně a pravidelně vykonávané činnosti, ale spíše o jednorázovou (nahodilou) činnost. Dle našeho názoru může mít argumentace rozsáhlostí a soustavností vykonávané činnosti pouze omezenou váhu, kdy v této souvislosti nelze opomenout, že i závislá práce, která může být vykonávána pouze v základním pracovněprávním vztahu, může být vykonávána i po kratší než stanovenou týdenní dobu, nebo na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, je-li potřeba pouze v menším rozsahu. Z písemného odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ČR ovšem úvahu soudu v této otázce nevyčteme.

Ústavní soud ČR pak proti rozhodnutí podanou ústavní stížnost pro nepřípustnost odmítl, neboť dle jeho názoru stížnost nenaplňovala podmínku podstatného přesahu vlastních zájmů stěžovatele.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. února 2015, sp. zn. 21 Cdo 496/2014

Nejvyšší soud ČR v jiném svém rozhodnutí, konkrétně v rozsudku ze dne 24. února 2015, sp. zn. 21 Cdo 496/2014, pak zase dospěl k závěru, že žalovaný, který byl místopředsedou představenstva společnosti a který současně na základě manažerské smlouvy pro tuto společnost zabezpečoval jako obchodní ředitel úkoly vyplývající *„z rozhodnutí představenstva, řídil a kontroloval obchodní a marketingovou činnost a činnost smluvní dopravy, předkládal generálnímu řediteli k projednání plány prodeje a plány účasti na reklamních a propagačních akcích, zabezpečoval činnost skladů a provádění nákupu materiálu, zajišťoval průzkum trhu, stanovoval ceny výrobků, služeb a materiálu, uzavíral kupní smlouvy a smlouvy o přepravě, prováděl výběr dodavatelů atd.*“, vykonával tyto činnosti pro společnost na základě platného pracovněprávního vztahu. Podle dovolacího soudu je z uvedeného výčtu povinností zřejmé, že většinu činností obchodního ředitele nelze zahrnout pod zastupování akciové společnosti navenek ani pod její obchodní vedení (organizování a řízení podnikatelské činnosti společnosti, včetně rozhodování o jejích podnikatelských záměrech), ale jedná se o věcně vymezenou organizační a řídící činnost na určitém úseku společnosti, vykonávanou za přímé podřízenosti jejímu generálnímu řediteli.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. listopadu 2013, sp. zn. 21 Cdo 3250/2012

Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku ze dne 14. listopadu 2013, sp. zn. 21 Cdo 3250/2012 pak zase posoudil činnost *ředitele sdíleného finančního centra, respektive „řízení finančního personálu a zastupování společnosti v České republice“* jako výkon funkce statutárního orgánu společnosti.

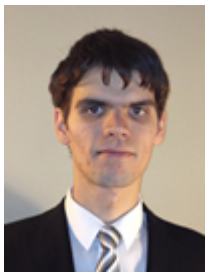
Při rozhodování tohoto případu však šly soudy ještě mnohem dále a dovodily, že za situace, kdy byl jednatel u společnosti zaměstnán na základě pracovní smlouvy v době před svým zvolením do funkce jednatele, byla mezi stranami v souvislosti se jmenováním zaměstnance do funkce jednatele sjednána dohoda o rozvázání pracovního poměru, a to ke dni jeho jmenování do funkce jednatele společnosti. Podle soudů na základě takové konkludentní dohody pracovní poměr účastníků skončil; sice nebyla splněna písemná forma obligatorně předepsaná pro platnost dohody o rozvázání pracovního poměru, přesto jí však došlo k rozvázání pracovního poměru, neboť neplatnost rozvázání pracovního poměru touto dohodou nebyla v zákonné lhůtě uplatněna ve smyslu ustanovení § 72 zákoníku práce žalobou u soudu. Podle soudů sjednanou náplň práce totiž mohl dotyčný nadále konat pouze z důvodu výkonu funkce statutárního orgánu společnosti, nikoli souběžného pracovněprávního vztahu. Soudy se pak v uvedeném případě, nebo alespoň toto z písemného odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ČR neplyne, při posuzování skutkového stavu věci podrobněji nezabývaly skutečnou vůlí stran, tedy tím, zda vůle stran skutečně směřovala k ukončení pracovního poměru či zda tato nemohla spíše směřovat ke zjednodušeně řečeno „přerušení“ či „pozastavení“ pracovního poměru, respektive k poskytnutí pracovního volna z důvodu překážek v práci na dobu výkonu funkce statutárního orgánu, kdy zaměstnanec pouze po vymezenou dobu nemohl plnit své pracovní úkoly (a společnost nemohla přidělovat zaměstnanci práci) z titulu pracovní smlouvy. V této souvislosti nutno podotknout, že nám není znám žádný jiný rozsudek soudu, který by obdobným způsobem dovodil skončení pracovněprávního vztahu.

Závěr

Závěrem lze tedy shrnout, že při souběžném výkonu funkce statutárního orgánu či jeho člena a existenci paralelního pracovního poměru je třeba postupovat opatrně a pečlivě posuzovat plnění konkrétních činností a povinností z toho kterého vztahu, i s ohledem na nepřenositelnost základu obchodního vedení. Zvážena by měla být rovněž i konkrétní organizační struktura dané společnosti a případně by mělo být přihlédnuto i k tomu, zda zaměstnanec vykonává činnosti pod přímým vedením statutárního orgánu či jiného vedoucího zaměstnance (například generálního ředitele). Z pohledu nového občanského zákoníku (§ 156) by mělo být vždy váženo i to, zda nejde o případ rozdělení působnosti mezi jednotlivé členy kolektivního orgánu.

I v případě, že by snad byl v pozdějším soudním sporu posouzen pracovněprávní vztah statutárního orgánu jako neplatný či snad dokonce zaniklý, neznamená to, že statutární orgán nemá za výkon svých činností pro společnost nárok na žádnou odměnu či jiné smluvní plnění; nejde však o nárok z pracovněprávního, ale z obchodněprávního vztahu (jde o odměnu/plnění za výkon funkce statutárního orgánu), a to s důsledky z toho vyplývajícími (např. pokud by výkon činností přispěl k nepříznivému hospodářskému výsledku společnosti). Pro úplnost připomínáme, že jakékoli plnění (včetně mzdy na základě pracovního poměru), než na které plyne právo z právního předpisu, ze smlouvy o výkonu funkce schválené příslušným orgánem nebo z vnitřního předpisu schváleného orgánem obchodní korporace, do jehož působnosti náleží schvalování smlouvy o výkonu funkce, lze poskytnout pouze se souhlasem toho, kdo schvaluje smlouvu o výkonu funkce, a s vyjádřením kontrolního orgánu, byl-li zřízen (srov. § 61 zákona o obchodních korporacích).

JUDr. Anna Bartůňková,
advokátka



Petr Mundl

Weinhold Legal, v.o.s.
advokátní kancelář

Florentinum
Na Florenci 2116/15
110 00 Praha 1

Tel.: +420 225 385 333
Fax: +420 225 385 444
e-mail: wl@weinholdlegal.com

---
[1] Dostupné na www, k dispozici >>> zde.
[2] viz např. nedávný rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. ledna 2015, sp. zn. 21 Cdo 1116/2014, dostupný na www.nsoud.cz
[3] viz ust. § 34 odst. 1 písm. a) zákoníku práce
[4] srov. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 737/2004, 21 Cdo 894/2004, 21 Cdo 1634/2004, 29 Odo 801/2005, 21 Cdo 4028/2009 a 21 Cdo 3104/2010
[5] srov. rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 3910/2012

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

Další články:

- Civilněprávní prostředky ochrany při koupi falzifikátu
- Novela zákona o pyrotechnice: likvidace profesionálů namísto zmírnění negativních vlivů
- Konec zákonné koncentrace řízení? Návrh Nejvyššího soudu před Ústavním soudem

- Soudní poplatky v řízení o rozvodu manželství a úpravy poměrů k nezletilému dítěti po tzv. rozvodové novele
- Imise ve stavebním řízení aneb kde končí veřejný zájem a začíná soukromé právo?
- Užívání prostoru nad pozemkem třetí osobou
- Přístup k nemovitosti přes pozemek třetí osoby
- PŘEHLEDNĚ: Jak funguje předkládání plné moci? Postačí soudu jen její „fotokopie“? Aneb vývoj právní úpravy požadavků na plnou moc v našem právním systému.
- Využívání nástrojů umělé inteligence: proč je GDPR relevantní?
- Transfer Pricing: Na co si dát pozor s blížícím se koncem roku
- Byznys a paragrafy, díl 24.: Digitalizace korporátního práva: EU cílí na snížení administrativy při přeshraničním podnikání