

19. 9. 2013

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

## Konec souběhů po rekodifikaci

Účinnost rekodifikace se nezadržitelně blíží. Přesto však stále nepanuje obecná shoda na tom, jak to bude od 1. ledna 2014 s tzv. „souběhy“. Bude i po tomto datu přípustné, aby jedna osoba zastávala ve společnosti jak manažerskou pozici v pracovněprávním vztahu, tak funkci člena jejího statutárního orgánu? Odpověď na tuto otázku, včetně souvisejícího doporučení, se pokusím poskytnout v tomto článku.

**GLATZOVA & Co.**  
Advokátní kancelář - Law firm

### Dnes výslovně v zákoně...

Souběhy byly v českém právním řádu připuštěny zákonem č. [351/2011](#) Sb. S účinností od 1. ledna 2012 tak bylo umožněno, aby člen statutárního orgánu vykonával v pracovněprávním vztahu i část aktivit spadajících pod výkon jeho funkce. § 66d obchodního zákoníku tak stanovil ve vztahu k obchodnímu vedení výslovně a relativně komplexně. Možnost souběžné existence dvou právních vztahů s překrývajícím se obsahem (typicky spadající do kompetence generálních, obchodních, finančních a jiných ředitelů) tak byla postavena najisto.

### ... po rekodifikaci však pouze zdánlivě

Zákon o obchodních korporacích však obdobnou úpravu neobsahuje. V § 61 odst. 3 upravuje pouze situaci, kdy je zaměstnanec současně i členem statutárního orgánu. Zdánlivě zde dochází ke kontinuitě s § 66d odst. 3 ObchZ. Na toto ustanovení zákona o obchodních korporacích je však nutné hledět v kontextu jeho původního návrhu. Z něj bylo do obchodního zákoníku převzato i ustanovení § 66d. Ze samotného návrhu zákona o obchodních korporacích však bylo později záměrně vypuštěno. § 61 odst. 3 ZOK nicméně zůstal. Možnost souběhů z něj ale nebude možné dovozovat. Toto ustanovení se bude aplikovat pouze na případy, kdy mají být členu statutárního orgánu poskytnuta tam uvedená plnění z jiného titulu, než je výkon funkce. Rekodifikace totiž úplně nevylučuje existenci situace, kdy člen statutárního orgánu společnosti bude s ní zároveň v pracovněprávním poměru. Pracovní poměr se však bude moci týkat pouze činností podpůrných (např. řidič, vrátný, skladník) nebo výrazně specializovaných (IT nebo účetní specialista), a tedy nespadaajících pod obchodní vedení.

### Co není zakázáno, není vždy i dovoleno

Možnost souběhů po rekodifikaci nelze obhájit ani zásadou legální licence. Strana závazkového vztahu je totiž vždy povinna prokázat ekonomický důvod (kauzu) závazku. To stanoví jak § 495 ObčZ, tak i § 1791 odst. 1 NOZ. Závazkový vztah mezi členem statutárního orgánu a společností je založen již okamžikem účinnosti jeho zvolení či jmenování do funkce. Smlouva o výkonu funkce může být uzavřena, ale nemusí. Závazkový vztah existuje a jeho kauzou je výkon funkce. Ten zahrnuje především obchodní vedení a jednání jménem (nově zastupování) společnosti. Má-li člen statutárního orgánu uzavřenou zároveň pracovní smlouvu na druh práce, do jejíž náplně je zařazen též výkon

aktivit spadajících do obchodního vedení (viz výše zmiňované pozice generálních a jiných ředitelů), má tento závazek a závazek z titulu výkonu funkce shodný ekonomický důvod. Jinými slovy, jeden ze závazkových vztahů kauzu postrádá. Bez výslovné opory v zákoně takové závazky s duplicitou kauz nemohou vedle sebe vzniknout a nemohou ani dále trvat. Rekodifikace výslovnou oporu pro souběhy postrádá.

### **Co s pracovními smlouvami z let 2012 a 2013?**

Důležité je zodpovědět otázku, co se po 1. lednu 2014 stane v případě, že člen statutárního orgánu využil v letech 2012 a 2013 (dočasnou) možnost souběhů a uzavřel na činnosti spadající do obchodního vedení pracovní smlouvu. Odpověď je potřeba hledat v přechodných ustanoveních nových právních předpisů. Na první pohled se může zdát, že se tito členové nemusejí ničeho obávat. § 3028 odst. 3 NOZ totiž stanoví, že právní poměry vzniklé přede dnem jeho účinnosti, jakož i práva a povinnosti z nich vzniklé, se řídí dosavadními právními předpisy. Fungujeme postaru, ledaže si sjednáme jinak.

Avšak opak je pravdou. Řešení se skrývá v § 3041 odst. 1 NOZ, který upravuje právní povahu právnických osob. Obsah práv a povinností členů statutárních orgánů je totiž nerozlučně spjat s činností právnické osoby a fungováním jejích orgánů. Výkon působnosti takového člena má navíc významné dopady do sféry mimo právnickou osobu jako takovou. Významné jsou zejména povinnosti vůči věřitelům a minoritním společníkům právnické osoby. Na právní poměry členů statutárních orgánů se tedy bude od 1. ledna 2014 aplikovat nová právní úprava. Dovidit to lze i z přechodného ustanovení § 777 odst. 3 ZOK. To ukládá povinnost uzpůsobit ujednání smluv o výkonu funkce úpravě tohoto zákona do šesti měsíců ode dne jeho účinnosti. Dále lze argumentovat i ustanovením § 775 ZOK. To stanoví, že zákonem o obchodních korporacích se řídí práva a povinnosti vzniklé ode dne jeho účinnosti. Těmito právy a povinnostmi jsou jistě i ty náležející členu statutárního orgánu.

Nebudou-li po 1. lednu 2014 souběhy možné a budou-li se práva a povinnosti členů statutárních orgánů řídit novou právní úpravou, nebudou vedle sebe moci závazkový vztah z titulu výkonu funkce a pracovněprávní vztah týkající se obchodního vedení obstát. Jeden z nich patrně zanikne v souladu s § 2006 NOZ pro následnou nedovolenost a nároky z něj již členu statutárního orgánu nebudou plynout. Který z nich to bude, rozhodnou až soudy.

### **Doporučení na závěr**

Možnost souběhů účinností rekodifikace končí. Další osud platně uzavřených pracovních smluv na druh práce, do jejíž náplně je zařazen též výkon aktivit spadajících do obchodního vedení, není zcela zřejmý. V zájmu právní jistoty a předvídatelnosti vztahů se společností bude určitě nejvhodnější k 31. prosinci 2013 takovou pracovní smlouvu ukončit a s účinností od 1. ledna 2014 pak uzavřít novou smlouvu o výkonu funkce, příp. sjednat dodatek k původní smlouvě o výkonu funkce. Je přitom třeba pamatovat na nové náležitosti těchto smluv, jak je vyžaduje zákon o obchodních korporacích. Podřízení smluv o výkonu funkce kompletně úpravě zákoníku práce ale nelze doporučit. Tím však není vyloučena možnost sjednat si většinu výhod, které typicky nabízí pracovní poměr, např. právo na cestovní náhrady, odstupné či různé bonusy. K tomu však blíže až v některém z dalších článků...



**Mgr. Milan Prieložný,**  
advokátní koncipient

[Glatzová & Co., s.r.o.](#)

Betlémský palác  
Husova 5  
110 00 Praha 1

Tel.: +420 224 401 440

Fax: +420 224 248 701

e-mail: [office@glatzova.com](mailto:office@glatzova.com)

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Jak fungují plánovací smlouvy v reálných situacích \(2. díl\)](#)
- [Nejvyšší soud a forma smlouvy o smlouvě budoucí: krok zpět v ochraně právní jistoty?](#)
- [„Za každou kauzou je živý příběh“](#)
- [Přehnaná, nebo důvodná prevence? Zajištění a utvrzení závazků v praxi](#)
- [Spoluvlastnictví a správa společné věci](#)
- [Doručování soudních písemností ze zahraničí do ČR](#)
- [Návrh nového zákona o digitální ekonomice](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 30.: Jednání za s.r.o. - zápis jednatelského oprávnění do obchodního rejstříku](#)
- [Předběžné opatření a další instituty k ochraně věřitelů při přeměnách](#)
- [Promlčení zápůjčky bez určení splatnosti v judikatuře Nejvyššího soudu](#)
- [Rozvod s mezinárodním prvkem a související otázky péče o děti a výživného](#)