

18. 2. 2020

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

# Konkludentní rozvázání pracovního poměru statutárního orgánu

Nejvyšší soud se ve svém nedávném rozhodnutí ze dne 30. 9. 2019, sp. zn. 27 Cdo 4344/2017, zabýval otázkou, co se stane s pracovním poměrem zaměstnance v případě, že se zaměstnanec stane statutárním orgánem společnosti.

## Skutkový stav

V posuzované věci byl žalobce zaměstnán u žalované (dále jen „společnost“) od 1. 1. 2012 jako obchodní ředitel, přičemž odpovídal jako obchodní ředitel výkonnému řediteli a za výkon práce mu příslušela měsíční mzda. Žalobce se stal 22. 10. 2012 členem dozorčí rady společnosti a jeho členství v dozorčí radě zaniklo 17. 12. 2013, kdy se stal členem představenstva společnosti. Podle smlouvy o výkonu funkce datované 18. 12. 2013, kterou žalobce uzavřel se společností, byl výkon funkce člena představenstva bezplatný. Podle evidenčního listu důchodového pojištění za rok 2013 bylo období od 18. 12. do 31. 12. 2013 vykazováno jako doba, po kterou žalobce pobíral odměnu za vykonávání činnosti člena představenstva. Žalobce byl z funkce člena představenstva odvolán dne 21. 11. 2014. Následně byl žalobce ze strany společnosti dne 3. 2. 2015 odvolán z pracovního místa obchodního ředitele a 5. 2. 2015 mu byla dána výpověď z pracovního poměru „pro nadbytečnost“. Za období od 22. 11. 2014 do 30. 11. 2014 nebyla žalobci vyplacena „mzda“. Žalobce se na společnosti domáhal zaplacení 20 502 Kč s příslušenstvím jako pohledávky na náhradu mzdy za období od 22. 11. 2014 do 30. 11. 2014.



## Rozhodnutí soudů

Obvodní soud pro Prahu 3 rozsudkem ze dne 4. 11. 2016, č. j. 17 C 30/2015-114, uložil společnosti zaplatit žalobci nárokovanou částku a rozhodl o nákladech řízení. Ve svém odůvodnění soud uvedl, že náplň práce obchodního ředitele byla v poměrech projednávané věci vykonávána jako závislá práce. Dále soud odmítl tvrzení společnosti, že došlo ke konkludentnímu zániku pracovního poměru žalobce, přičemž uvedl, že i Nejvyšší soud částečně moderoval svůj postoj k souběhům funkce člena statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu a „připustil, že náplň funkce výrobně-technického náměstka generálního ředitele (...) a obchodního ředitele (...) nebyla stejná činnost, kterou dotčení manažeři vykonávali jako členové statutárního orgánu“ (přitom odkázal na rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 4. 2016, sp. zn. [21 Cdo 2310/2015](#) a rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 2. 2015, sp. zn. [21 Cdo 496/2014](#)).

Městský soud v Praze jako odvolací soud rozsudkem ze dne 24. 5. 2017, č. j. 62 Co 96/2017-155, potvrdil rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 3 a rozhodl o nákladech řízení. Konstatoval, že činnost, kterou žalobce vykonával v poměrech projednávané věci jako obchodní ředitel, nelze

zahrnout pod obchodní vedení (odkázal přitom na rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. [21 Cdo 496/2014](#) a rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 2. 2014, sp. zn. [6 Ads 46/2013](#)). Dále odvolací soud zdůraznil, že žalobcem vykonávaná činnost splňuje všechny znaky závislé práce, neboť žalobce pracoval podle pokynů výkonného ředitele. Zároveň zdůraznil, že společnost udělila žalobci bezprostředně po zvolení členem představenstva jako zaměstnanci prověření k právnímu jednání v pracovněprávních vztazích. Následně soud uvedl, že šlo o závislou práci, neboť byl žalobce nejprve odvolán z pracovního místa obchodního ředitele a až poté mu byla dána výpověď z pracovního poměru. Odvolací soud dále odkázal na nálezy Ústavního soudu sp. zn. [I. ÚS 190/15](#) s tím, že není důvod, aby člen statutárního orgánu nemohl vykonávat svou činnost na základě smlouvy, která podléhá zákoníku práce, a uvedl, že pracovní poměr žalobce trval i po jeho zvolení členem představenstva.

Nejvyšší soud výše uvedené rozsudky zrušil a vrátil věc soudu prvního stupně k dalšímu řízení. Nejvyšší soud uvedl, že odvolací soud učinil chybné právní posouzení, když vyšel (ve shodě se soudem prvního stupně) z toho, že činnost vykonávanou žalobcem v pracovním poměru nelze podřadit pod kategorii obchodního vedení. K tomu dodal, že závěr o tom, zda určitá činnost spadá do kategorie obchodního vedení, zpravidla nelze učinit paušálně a je proto nezbytné, aby soudy přihlíděly ke všem okolnostem případu. Dále Nejvyšší soud zmínil, že jestliže odvolací soud (stejně jako soud prvního stupně) vyšel z toho, že ke konkludentnímu zániku pracovního poměru žalobce nedošlo, aniž by se zabýval tím, jaká byla vůle stran ohledně dalšího trvání pracovního poměru, je jeho posouzení této právní otázky neúplné, a tudíž nesprávné. Nejvyšší soud dále uvedl, že pokud soud prvního stupně (odvolací soud) dospěje k tomu, že se strany dohodly na tom, že žalobce bude i po vzniku funkce člena představenstva vykonávat obchodní vedení v pracovním poměru, zodpoví i otázku, jak tento právní vztah posuzovat po 31. 12. 2013, tj. podle zákona o obchodních korporacích.

### **Z odůvodnění rozhodnutí Nejvyššího soudu**

V případě, že zaměstnanec vykonává v pracovním poměru ke kapitálové obchodní společnosti činnost, kterou má po svém zvolení vykonávat jako statutární orgán společnosti nebo jako jeho člen, zaniká jeho pracovní poměr konkludentní dohodou o rozvázání pracovního poměru (v případě, že si strany neujednají něco jiného). Přestože byly tyto závěry přijaty ve vztahu k právní úpravě účinné do 31. 12. 2011, prosadí se také v režimu obchodního zákoníku po začlenění § 66d obchodního zákoníku, tj. ve znění obchodního zákoníku účinném od 1. 1. 2012 do 31. 12. 2013.

Ačkoli § 66d obchodního zákoníku umožňoval vykonávat obchodní vedení společnosti v pracovním poměru, šlo o režim, který si společnost a člen jejího statutárního orgánu museli sjednat. V případě, že strany neprojeví vůli podříditi výkon činnosti spadající pod obchodní vedení zákoníku práce, nedopadá na tento právní vztah zákoník práce a práva, resp. povinnosti člena voleného orgánu obchodní společnosti zůstaly zcela podřízeny obchodnímu zákoníku. Z toho důvodu platilo i v režimu § 66d obchodního zákoníku, že vykonává-li zaměstnanec v pracovním poměru ke kapitálové obchodní společnosti činnost, kterou po svém zvolení měl (musel) vykonávat jako statutární orgán společnosti nebo jeho člen, jeho pracovní poměr zanikl konkludentní dohodou o rozvázání pracovního poměru (v případě, že si strany neujednaly něco jiného).

I v režimu § 66d obchodního zákoníku, stejně jako před začleněním tohoto ustanovení do obchodního zákoníku, resp. stejně jako v režimu právní úpravy účinné od 1. 1. 2014, se strany mohly dohodnout na tom, že původní pracovní poměr zaměstnance, který zanikl jmenováním zaměstnance do funkce statutárního orgánu nebo jeho člena, se „obnoví“ po zániku této funkce. Jinými slovy, mohly uzavřít novou pracovní smlouvu, jež založí pracovní poměr totožný s tím, který zanikl vznikem funkce statutárního orgánu nebo jeho člena, přičemž dnem nástupu do práce, a tedy i dnem vzniku tohoto „staronového“ pracovního poměru mohl být určen den, který následuje po dni zániku funkce statutárního orgánu nebo jeho člena.

Oproti právní úpravě účinné do 31. 12. 2011, resp. od 1. 1. 2014 však ustanovení § 66d obchodního zákoníku umožňovalo, aby se strany dohodly, že statutární orgán nebo jeho člen bude vykonávat obchodní vedení v pracovním poměru, tedy i dohodu, podle níž zůstane dosavadní pracovní vztah nově zvoleného statutárního orgánu nebo jeho člena zachován, s tím, že odměna za výkon funkce musí být schválena valnou hromadou společnosti, jinak statutárnímu orgánu nebo jeho členovi náleží odměna určená podle § 571 odst. 1 obchodního zákoníku.

**Ing. Mgr. Jakub Vach**

[LEGALITÉ advokátní kancelář s.r.o.](#)

Václavská 12  
120 00 Praha 2

Tel.: +420 222 200 700

e-mail: [office@legalite.cz](mailto:office@legalite.cz)

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

## Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)