

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

(Ne)jasná smlouva o výkonu funkce

Bez ohledu na velikost a formu musí mít každá kapitálová společnost statutární orgán. Společnost s ručením omezeným jednatele a akciová společnost představenstvo v případě dualistického systému či správní radu v případě monistického systému (pro zjednodušení používáme pro všechny statutární orgány označení jednatele). Zakladatelé společnosti musí jednatele zvolit a měli by se rozhodnout, jakým způsobem budou upraveny práva a povinnosti mezi ním a společností. Můžou se rozhodnout pro zákonnou úpravu dle občanského zákoníku nebo uzavřít smlouvu o výkonu funkce.

Co když ale jednatele ve společnosti již pracuje v pracovním poměru jako zaměstnanec? Může v práci dále pokračovat, je nutné mu dát výpověď? A vyřeší se něco uzavřením smlouvy o výkonu funkce? Zákon bohužel k těmto otázkám mlčí a neposkytuje žádné jasné odpovědi. Ty získáváme pouze ze strany soudů, které se ale v průběhu let poměrně měnily a způsobují v těchto otázkách nejistotu.

Krátce o smlouvě o výkonu funkce

Od okamžiku zvolení osoby do funkce jednatele se vzájemný vztah mezi společností a jednatelem automaticky řídí ustanoveními občanského zákoníku o příkazu^[1]. Není nutné uzavřít žádnou písemnou smlouvu o příkazu. Jednatel je i tak povinen dbát pokynů zakladatele (samozřejmě, pokud jsou v souladu s právními předpisy a společenskou smlouvou) a plnit svou funkci poctivě a je, za podmínek upravených příslušnými právními předpisy, odpovědný za škodu, kterou by v souvislosti s výkonem své funkce způsobil společnosti.

Pokud si jednatele a společnost přejí upřesnit své vzájemné vztahy, mohou uzavřít příkazní smlouvu dle občanského zákoníku a upravit svá vzájemná práva a povinnosti podrobněji. V praxi je však obvyklé uzavření smlouvy o výkonu funkce, se kterou musí vyslovit souhlas nejvyšší orgán společnosti (tj. valná hromada) a která již musí mít písemnou formu. Součástí smlouvy o výkonu funkce zpravidla bývá určení výše odměny jednatele za výkon funkce, sjednání náhrady výdajů souvisejících s výkonem funkce, konkurenční doložka nebo možnosti zániku funkce. Zákon ale nijak taxativně obsah smlouvy o výkonu funkce nevynechává, a tedy bude záležet čistě na vůli stran, co vše bude obsahem smlouvy.

Souběh pracovní smlouvy a smlouvy o výkonu funkce

Nezřídka se stává, že zakladatelé do funkce jednatele zvolí osobu, která předtím ve společnosti pracovala na základě pracovní smlouvy jako zaměstnanec. Zákon nijak nezakazuje, aby takto zvolený jednatele svou funkci vykonával na základě již uzavřené pracovní smlouvy, a to např. rozšířením pracovní pozice prostřednictvím dodatku.

Nejvyšším soudem bylo nicméně několikrát judikováno, že funkci jednatele **nelze vykonávat v pracovním poměru**. Důvodem je zejména to, že výkon funkce jednatele **není závislou činností**^[2] a že pracovní právo omezuje rozsah odpovědnosti osoby v pracovním poměru za škodu. Výkon funkce jednatele v pracovním poměru není možný ani v případě, kdyby se strany na dané úpravě výslovně dohodly.

Uvedené ale neznamená, že aktuální pracovní poměr musí okamžikem jmenování zaměstnance do funkce jednatele vždy automaticky zaniknout nebo být ukončen. Souběžně vedle sebe totiž může

existovat pracovní smlouva i smlouva o výkonu funkce. Záleží na druhu práce, kterou jednatel před jmenováním do funkce vykonával.

Pokud zaměstnanec pracoval na pozici, jejíž součástí není obchodní vedení a nijak nesouvisí s činností jednatele, bude se jednat o tzv. nepravý souběh, který byl judikaturou[3] určen jako přípustný. Typickým příkladem může být kadeřnický salón, kde jednatelka společnosti současně pracuje jako kadeřnice.

Opakem je tzv. pravý souběh, který byl dovozen jako nepřípustný[4]. Jde o situaci, kdy jednatel již před jmenováním do funkce pracoval na pozici, která zahrnovala obchodní vedení - typicky se jedná o generálního nebo obchodního ředitele. Takto jmenovaný zaměstnanec by měl svou dosavadní pozici generálního ředitele po jmenování vykonávat již z titulu funkce jednatele, tedy čistě podle pravidel zákona o obchodních korporacích, resp. občanského zákoníku. Pokud by nadále existovala jak pracovní smlouva, tak smlouva o výkonu funkce, došlo by k souběhu, kdy nelze jednoznačně rozlišit hranici, kdy jednatel uděluje pokyny z funkce jednatele a kdy z pracovní pozice generálního ředitele.

Při pravém souběhu proto automaticky zaniká původní pracovní smlouva[5]. Jednatel v takové situaci musí pamatovat na to, že v okamžiku, kdy bude z funkce jednatele odvolán, nedojde k automatické obnově pracovního poměru. Na druhou stranu lze obnovení dohodnout ve smlouvě o výkonu funkce, a tedy pracovní poměr po dobu výkonu funkce jednatele pouze „pozastavit“ (v takovém případě by se jednalo o poskytnutí pracovního volna z důvodu překážek v práci na dobu výkonu funkce jednatele).

Akceptace smluvní volnosti a aplikace zákoníku práce

Se zdánlivě jednoznačným názorem Nejvyššího soudu však ne zcela souhlasí Ústavní soud, který stanovil[6], že výše uvedená pravidla určená pouze judikaturou až příliš zasahují do soukromoprávních jednání stran, pokud si přejí, aby výkon funkce jednatele byl podřízen pracovnímu právu. Dle názoru Ústavního soudu se jedná o soudcovské dotváření práva, které působí proti zájmu a vůli stran a nerespektuje zásadu „smlouvy se mají dodržovat“. Kromě toho Ústavní soud uvedl, že zákon nezakazuje, aby se strany na úpravě vzájemných vztahů dohodly i jinak, než zákon předpokládá (nikoli předepisuje!).

Nejvyšší soud názor Ústavního soudu vyslyšel a při dalším sporu již rozhodl trochu mírněji[7]. Nejvyšší soud připustil, že pokud si smluvní strany dohodnou, může se vztah mezi obchodní korporací a jednatelem přiměřeně řídit ustanoveními zákoníku práce. Nicméně i v takovém případě nedojde ke vzniku pracovněprávního vztahu mezi jednatelem a společností a stále zůstane rozhodná obchodněprávní úprava (popřípadě úprava občanského zákoníku). Nejvyšší soud stanovil, že v případě aplikace zákoníku práce, je možné použít pouze ta ustanovení, která nejsou v rozporu s kogentními normami občanského zákoníku a zákona o obchodních korporacích určujícími zejména postavení jednatele a jeho vztah se společností.

Např. dojde-li k podřízení smlouvy o výkonu funkce zákoníku práce, nebude jednatel zbaven své zákonné odpovědnosti a v případě způsobení škody společnosti se nemůže dovolat omezení své odpovědnosti do výše čtyřapůlnásobku svého průměrného měsíčního výdělku, jako kdyby byl pouhým zaměstnancem.

Závěr

V současné době neexistují jasná zákonná pravidla upravující souběh smlouvy o výkonu funkce s pracovní smlouvou. Veškeré mantinely jsou určeny pouze rozhodnutími Nejvyššího soudu, případně Ústavního soudu, přičemž Nejvyšší soud svým posledním rozhodnutím ukázal, že není

v rozhodování konzistentní. Pro vlastníky společností i jednatele může být tato vyvíjející se judikatura poměrně nesrozumitelná, a to zejména v otázkách, co je ještě nepravý souběh a co už souběh pravý, jaké vztahy lze upravit zákoníkem práce a které už ne. S ohledem na poměrně nízkou právní jistotu je vhodné, zejména v hraničních případech, vyhledat právní poradenství. Lze jen doufat, že v blízké době budou do právního řádu zavedena jasná pravidla, aby nebylo nutné spoléhat se na proměnlivé dotváření práva soudy.



Mgr. Martina Vodičková,
advokátní koncipientka

EVERSHEDS SUTHERLAND

Eversheds Sutherland, advokátní kancelář, s.r.o.

Oasis Florenc
Pobřežní 394/12
186 00 Praha 8

Tel.: +420 255 706 500
Fax: +420 255 706 550
e-mail: paha@eversheds-sutherland.cz

[1] § 2430 až 2444 občanského zákoníku

[2] Oproti výkonu závislé práce dle definice § 3 zákoníku práce

[3] Srov. např. rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 26. 10. 2011, sp. zn. 29 Cdo 2379/2010

[4] Srov. např. rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 13. 6. 2018, sp. zn. 21 Cdo 5715/2017

[5] Srov. např. rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 7. 2. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3910/2012

[6] Srov. náleží ÚS ze dne 13. 9. 2016, sp. zn. I. ÚS 190/15

[7] Srov. rozhodnutí NS ze dne 11. 4. 2018, sp. zn. 31 Cdo 4831/2017

Další články:

- [Konec „severních ateliérů“? Nový stavební zákon otevírá dveře k rekolaudaci ubytovacích jednotek na plnohodnotné byty](#)
- [Oceňování nemovitosti a přiměřená náhrada při zrušení spoluvlastnictví](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 33.: Prevence střetu zájmů \(jednatel × společnost\)](#)
- [Úročení jistoty \(kauce\), kterou skládá podnájemce nájemci - II. díl](#)
- [Když obecní pozemky již nemusí být obecní - institut mimořádného vydržení v obecním právu](#)
- [Střet zájmů členů volených orgánů obchodních korporací: pravidla, proces a následky](#)
- [Dvě kiwi denně: EU schválila první zdravotní tvrzení pro čerstvé ovoce](#)
- [Nová „tlačítková“ povinnost pro e-shopy](#)
- [Digital Omnibus: Revoluce v datech, nebo jen nová zátěž pro podnikatele?](#)
- [Darování pro případ smrti nemovité věci zapsané v katastru nemovitostí a určení výše odměny soudního komisaře](#)
- [Flotilová novela: Kdo a kdy musí nově získat licenci k distribuci pojištění?](#)