16. 5. 2017

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

Nejvyšší soud opětovně k (nepřípustnosti) souběhu funkcí

Českým právním prostředím v druhé polovině loňského roku otřásl zdánlivě přelomový nález Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 190/15 ze dne 13. 9. 2016 (dále také jen jako „Nález“), ve kterém Ústavní soud podrobil tvrdé kritice dlouholetou ustálenou judikaturu Nejvyššího soudu týkající se problematiky, kdy člen statutárního orgánu obchodní korporace vykonává činnost, která přísluší statutárnímu orgánu, ovšem v pracovněprávním vztahu (zákaz tzv. souběhu funkcí). Jak na Nález zareagoval Nejvyšší soud, to se dozvíte v našem článku, ve kterém okomentujeme jak Nález, tak nedávno zveřejněný rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3613/2015 ze dne 19. 1. 2017.

Úvodem připomeňme, jaké argumenty v Nálezu využil Ústavní soud při kritice judikatury, podle které nesmí člen statutárního orgánu obchodní korporace v pracovněprávním vztahu vykonávat činnost, která přísluší statutárnímu orgánu, a podle které je pracovní smlouva (nebo jiná smlouva uzavřená v pracovněprávních vztazích) s takovou osobou na tuto činnost podle Nejvyššího soudu neplatná. Ústavní soud v Nálezu především zdůraznil, že zákaz tzv. souběhu funkcí české zákony nikdy výslovně nestanovily a tento zákaz judikatorně dotvořily až obecné soudy. Chtějí-li obecné soudy dovozovat zákaz soukromého jednání, který není výslovně stanoven zákony, musí podle Ústavního soudu pro takový závěr předložit velmi přesvědčivé argumenty, tím spíše jde-li o dotváření práva proti zájmům soukromých osob. Takové soudcovské dotváření práva je nutné podrobit obzvláště přísnému ústavnímu přezkumu, neboť takovým postupem obecných soudů mohou být porušena nejen základní práva konkrétního stěžovatele (a to zejména na svobodné jednání v zákonných mezích ve smyslu čl. 2 odst. 3 Listiny a zásada pacta sunt servanda plynoucí z čl. 1 odst. 1 Ústavy), ale i princip dělby moci.

Výše nastíněné nároky na dotváření práva ustálená dosavadní judikatura obecných soudů podle Ústavního soudu nesplňovala. Judikatorní zákaz, aby člen statutárního orgánu vykonával činnost, která přísluší statutárnímu orgánu, v pracovněprávním vztahu, se opírá především o dva důvody: 1. tato činnost není upravena zákoníkem práce (pracovněprávní argumentace) a 2. výkon takové činnosti v pracovněprávním vztahu odporuje povaze obchodní korporace (obchodněprávní argumentace).

Pracovněprávní argumentace obecných soudů a její kritika ze strany ÚS

Ústavní soud v Nálezu vyslovil názor, že jsou-li vztahy, jejichž předmětem je výkon závislé práce, vždy podřízeny režimu zákoníku práce, tak to zároveň neznamená, že by na základě vůle stran nemohly být režimu zákoníku práce podřízeny i jiné právní vztahy, v nichž o výkon závislé práce

nejde. Podle ÚS jsou ustanovení zákoníku práce, která definují závislou práci, jen relativně (resp. jednostranně) kogentní a vymezují právní vztahy, které se řídí zákoníkem práce vždy, ale nebrání ani tomu, aby si v jiných případech strany režim zákoníku práce zvolily. Pracovněprávní argumentace Nejvyššího soudu však podle Nálezu nejenže pomíjí účel právní úpravy, ale je dokonce vnitřně rozporná, když na jedné straně podle Nejvyššího soudu není (a ani na základě vůle stran nemůže) činnost člena statutárního orgánu zákoníkem práce vůbec regulována, ale na druhou stranu podle Nejvyššího soudu právě ze zákoníku práce plyne, že takové právní jednání (upravující výkon této činnosti v pracovněprávním vztahu) je neplatné. Ústavní soud tak uzavřel, že není možné přijmout úvahy, podle kterých zákoník práce způsobuje neplatnost těch právních jednání, na něž nedopadá.

Obchodněprávní argumentace proti přípustnosti souběhu funkcí pohledem ÚS

Nejvyšší soud ve svých rozhodnutích opakovaně lakonicky odkazoval na „povahu“ obchodních korporací, která podle něj brání tomu, aby člen statutárního orgánu vykonával svou činnost na základě smlouvy podřízené zákoníku práce, a odkazoval rovněž na to, že nikdo nemůže činit stejné úkony současně z titulu dvou různých právních vztahů. Ústavní soud tuto stručnou argumentaci označil za naprosto nedostačující, když taková argumentace nesplňuje požadavky na řádné odůvodnění rozhodnutí. Ústavní soud v Nálezu uvedl výčet skutečností, které musí dle jeho názoru obecné soudy (chtějí-li trvat na zákazu souběhu funkcí) náležitě odůvodnit a s jakými aspekty problematiky se mají vypořádat:

- 1. Proč si člen statutárního orgánu a korporace nemohou upravit vzájemná práva a povinnosti prostřednictvím smlouvy o výkonu funkce, pro který si zvolí režim zákoníku práce?
- 2. Proč, pokud může člen statutárního orgánu část svých oprávnění k obchodnímu vedení delegovat na jiné osoby (kterými mohou být i zaměstnanci korporace), není přípustné, aby tato působnost byla svěřena přímo členovi statutárního orgánu a za tím účelem s ním byla uzavřena pracovní smlouva?
- 3. Jak se obecné soudy vypořádávají se snížením standardu a ochrany dotčených osob, když zákaz souběhu funkce jim odebírá ochranu, kterou jinak mají zaměstnanci, a to zejména ochranu před výpovědí bez uvedení důvodů a ochranu před propuštěním v ochranné době, a navíc se na ně nevztahuje zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele?
- 4. Nevede zákaz souběhu funkcí k nepřímé diskriminaci na základě pohlaví, jelikož zákaz podřídit výkon funkce pracovněprávnímu režimu negativně ovlivňuje především setrvání žen ve vrcholných manažerských funkcích a tím je disproporčně zasahuje?

V souvislosti s bodem č. 2 výše ÚS navíc uvedl, že bude dále nutné odůvodnit, v čem je z materiálního hlediska rozdíl mezi souběhem u výrobně-technického náměstka generálního ředitele a obchodního ředitele, kde obecné soudy shledaly souběh přípustný, a souběhem u generálního ředitele, kde obecné soudy shledaly souběh nepřípustným.

Reakce Nejvyššího soudu

Jak jsme naznačili již v úvodu, tak na Nález zareagoval Nejvyšší soud ve svém nedávno zveřejněném rozsudku sp. zn. 21 Cdo 3613/2015 (dále jen „**Rozsudek**“). Čtenáře pravděpodobně nepřekvapí, že **Nejvyšší soud na nepřípustnosti souběhu funkcí setrval a naopak se pustil do věcné polemiky s právními názory vyslovenými v Nálezu.** Není však bez zajímavosti, že z výše nastíněných 4 otázek, kterými se soudy podle názoru ÚS měly zabývat, se Nejvyšší soud věnoval jen prvním dvěma a zcela ignoroval otázku třetí a čtvrtou ohledně snížení ochrany vedoucích pracovníků a možné diskriminace na základě pohlaví (což však vhledem k odlišné povaze Nejvyššího soudu v

porovnání s ÚS, jakožto ochráncem ústavnosti, je vlastně pochopitelné).

Nejvyšší soud zcela odmítl právní názor Ústavního soudu, podle kterého si lze zvolit režim zákoníku práce i pro případy, na které zákoník práce povinně nedopadá. Podle Rozsudku platí, že nejsou-li právní vztahy, v nichž nejde o výkon závislé práce, předmětem úpravy obsažené v zákoníku práce, tak to znamená, že se nemohou podrobit režimu zákoníku práce ani na základě vůle stran. Nejvyšší soud je tedy toho názoru, že **úpravu zákoníku práce nelze nabízet k volnému užití každému, komu se jeho režim líbí**, a že zákoník práce jako samostatný kodex svojí úpravou a svými zásadami de facto zakazuje, aby jeho režim byl vztahován – pouze na základě vůle stran – na jiné vztahy, než jaké vznikají při výkonu závislé práce nebo v souvislosti s ní. Nejvyšší soud výslovně uvedl, že ochrana svobodného, autonomního projevu vůle smluvních stran nemůže být zástěrkou toho, aby činila legálním protiprávní konání subjektů soukromého práva.

Nejvyšší soud v Rozsudku dále argumentuje jednak a) **povahou statutárního orgánu**, který při výkonu své funkce nenaplňuje znaky, jimiž zákoník práce charakterizuje vztahy pracovněprávní (když statutární orgán stojí na vrcholu hierarchie právnické osoby a je oprávněn ke všem jednáním jménem právnické osoby), a tím, že b) při sjednání pracovní smlouvy (resp. při podřízení smlouvy o výkonu funkce zákoníku práce) se nikdy **nejedná o skutečnou vůli právnické osoby**, ale spíše o vůli statutárního orgánu. Podle Nejvyššího soudu i v případě, že zaměstnavatele zastoupí při uzavření smlouvy s členem statutárního orgánu i jiná fyzická osoba než statutární orgán, tu nejsou de facto dvě odlišné strany, které uzavírají smlouvu, ale jde o předem určené právní jednání „ve shodě“, při němž nikdo plnohodnotně nezastupuje obchodní společnost.

A co bude dál?

Podle našeho názoru vznikající názorový rozkol mezi Ústavním soudem a Nejvyšším soudem není vydáním Rozsudku zažehnán a lze tak očekávat další kolo judikatorní výměny právních názorů.

Proti Rozsudku již byla podána ústavní stížnost, není však bez zajímavosti, že věc připadla jinému senátu (III. ÚS) Ústavního soudu, než který vydal Nález (I. ÚS).

Je tedy otázkou, zda bude argumentace Nejvyššího soudu v Rozsudku shledána jako dostatečná (a nelze přitom vyloučit, že jinému senátu v budoucnu dostatečná nepřijde), nebo zda Ústavní soud Rozsudek zruší. Nelze přitom vyloučit ani variantu, že třetí senát Ústavního soudu sice nové argumentaci Nejvyššího soudu nepřitaká, ale zároveň dospěje k právnímu názoru odchylnému od právního názoru prvního senátu vysloveného v Nálezu. V takovém případě by došlo k předložení otázky k posouzení plénu Ústavního soudu. Z nedávné rozhodovací praxe Ústavního soudu lze přitom vysledovat, že právě senát I. ÚS, a především soudkyně zpravodajka Nálezu, patří k progresivní části Ústavního soudu. Bylo by tak zajímavé sledovat, zda názor vyslovený v Nálezu obstojí i při rozhodování pléna.

Závěr a doporučení

V návaznosti na to, že ani ve světle Nálezu nedošlo ke změně rozhodovací praxe Nejvyššího soudu nelze než doporučit, aby byly smlouvy o výkonu funkce – nedojde-li v budoucnu k judikatorní změně – sjednávány podle zákona o obchodních korporacích a nebyly podřizovány režimu zákoníku práce.

Chtějí-li si smluvní strany sjednat ve smlouvě o výkonu funkce ustanovení obdobná ustanovením zákoníku práce, nelze jim v tom však bránit, což aproboval i Nejvyšší soud. Strany ale musí mít vždy na paměti, že za současného stavu judikatury takovou smlouvou nebude založen pracovněprávní vztah, který by se řídil zákoníkem práce. Tímto způsobem je možné sjednat např. to, že statutárnímu

orgánu náleží dovolená, náhrady při překážkách v práci, odškodnění při poškození na zdraví apod. Takto sjednaných plnění se však strany mohou domáhat vždy jen na základě jejich smlouvy.

Mgr. David Urbanec,
advokát a partner

JUDr. Aleš Hradil,
advokátní koncipient

DUNOVSKÁ & PARTNERS s.r.o., advokátní kancelář

Palác Archa
Na Poříčí 1046/24
110 00 Praha 1

Tel.: +420 221 774 000
Fax: +420 221 774 555
e-mail: office@dunovska.cz

[x] Aktualizace textu - 19.5.2017

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

Další články:

- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu

- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?
- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe
- Ujednání o místě výkonu práce v pracovní smlouvě a jeho výklad dle Nejvyššího soudu
- Dopady „oduznání“ nemoci z povolání na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti