

30. 7. 2010

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

Obsazení statutárního orgánu banky: není (vedoucí) zaměstnanec jako zaměstnanec

Zákon o bankách uvádí, že představenstvo banky se skládá z „vedoucích zaměstnanců“ banky. Podle názorů některých kolegů advokátů toto znamená, že členy představenstva banky mohou být výlučně takové osoby, které jsou pro banku činné na základě pracovní smlouvy. V tomto článku bychom tuto domněnku rádi vyvrátili.



Zatímco v praxi je stále zcela běžné, že obchodní společnosti uzavírají s osobami, které jsou jmenovány do funkcí statutárních orgánů pracovní smlouvy, teorie již dávno dovodila, že v obecné rovině není možné, aby na výkon funkce statutárního orgánu byla uzavírána pracovní smlouva. Vztah mezi obchodní společností a jejím statutárním orgánem se má řídit zvláštní smlouvou o výkonu funkce. Nejvyšší soud ČR k tomu uvedl[1], že **činnost statutárního orgánu nevykonává fyzická osoba v pracovním poměru...Funkce statutárního orgánu totiž není druhem práce ve smyslu ustanovení § 29 odst. 1 písm. a) zák. práce a vznik a zánik tohoto právního vztahu není upraven pracovní právními předpisy; řídí se ustanoveními obchodního zákoníku a obsahem společenské smlouvy.**

Náplní funkce statutárního orgánu je totiž zejména zastupování společnosti navenek a její obchodní vedení.[2] V tom se postavení statutárního orgánu zásadně odlišuje od postavení zaměstnance, mezi jehož základní povinnosti patří osobní výkon práce podle pokynů zaměstnavatele. Zaměstnanec je tedy zaměstnavateli podřízen, zatímco statutární orgán dominantním způsobem utváří vůli společnosti a má pravomoc samostatně rozhodovat o běžných obchodních záležitostech. Proto je pro výkon funkce statutárního orgánu výhodnější obchodněprávní nežli pracovní právní vztah.

Oproti tomuto obecnému pravidlu představuje úprava zákona o bankách na první pohled jistou odchylku, neboť v § 8 odst. 1 zákona o bankách je uvedeno, že **statutární orgán banky musí být nejméně tříčlenný a musí být složen z vedoucích zaměstnanců banky.** Pojmy zaměstnanec a statutárního orgánu se zde tedy zdánlivě setkávají v jedné funkci. Vedoucí zaměstnanci banky jsou přitom definováni v § 4 odst. 5 písm. d) téhož zákona jako osoby důvěryhodné, odborně způsobilé a zkušené, navrhované na výkonné řídicí pozice, s nimiž je spojena pravomoc a odpovědnost vymezená stanovami. Pojem vedoucího zaměstnance (který může, ale nemusí být zároveň členem

představenstva) je tedy legislativní zkratkou, v jejíž definici není uvedeno nic o tom, že by se muselo jednat výhradně o zaměstnance v pracovním poměru.

Do 31.07.2009 přitom tato definice obsahovala i údaj, že se jedná o osoby, které jsou na výkonné řídicí pozice navrhovány na základě **pracovní nebo jiné smlouvy**. Vládní důvodová zpráva k novele zákona o bankách č. [230/2009](#) Sb., která toto upřesnění vypustila, uvádí následující: **Navrhuje se, aby podmínka důvěryhodnosti, odborné způsobilosti a zkušenosti byla zkoumána u všech osob navrhovaných na výkonné řídicí funkce v bance, nikoliv jen u osob navrhovaných na základě pracovní či jiné smlouvy.**

Z toho dovozujeme, že cílem nastíněné legislativní změny nebylo omezit smluvní podklad pro výkon funkce člena představenstva v bance pouze na pracovní smlouvu, nýbrž že pojem vedoucího zaměstnance měl být rozšířen tak, aby pokrýval nejen osoby navrhované na základě pracovní či jiné smlouvy, nýbrž i na základě jiných právních úkonů.

Předpokládá-li potom nová právní úprava i jiné právní tituly vzniku funkce vedoucího zaměstnance, nežli je smlouva, nelze než uzavřít (argumentum *a maiori ad minus*), že obtojí též uzavření smlouvy o výkonu funkce, která sice nezakládá pracovní poměr, je však smlouvou a je, resp. může být pracovní smlouvě v mnohém podobná.

Pokud by úmyslem zákonodárce bylo, aby se poměr s vedoucími zaměstnanci banky, kteří jsou současně členy statutárního orgánu banky, upravoval výlučně pracovní smlouvou, mohlo být v zákoně ponecháno, že tyto osoby jsou na výkonné řídicí pozice navrhovány **na základě pracovní smlouvy** a vypuštěna by byla pouze slova „**nebo jiné**“.

Lze tedy uzavřít, že pojem „vedoucí zaměstnanec banky“ je pouhou zkratkou, která sama o sobě nemá normativní význam; ten má až její obsah. Z něj plyne, že příslušná osoba může s bankou uzavřít jak pracovní smlouvu, tak i smlouvu o výkonu funkce. Má-li však vedoucí zaměstnanec banky zároveň vykonávat funkci člena představenstva, není možné, aby byla na funkci člena představenstva uzavřena pracovní smlouva, a posuzovaný vztah se bude řídit pouze smlouvou o výkonu funkce. K restriktivnímu výkladu této legislativní zkratky, která by její obsah zúžila pouze na zaměstnance, zákon o bankách žádný podklad nenabízí. Její smysl je jiný: zabránit tomu, aby se statutárním orgánem stala osoba, která se na řídicích činnostech v bance vůbec nepodílí.

Ze všech výše uvedených důvodů proto dovozujeme, že vztah člena představenstva a banky nemůže být upraven pracovní smlouvou, nýbrž že je možné (a jelikož jde o statutární orgán, tak dokonce nutné) uzavřít i smlouvu o výkonu funkce. Tuto argumentaci ostatně přijali za svou i zaměstnanci České národní banky, kteří naše úvahy potvrdili ve stanovisku č. j. 2010/739/560.



Pavla Kratochvílová



Jakub Tomšej

ve spolupráci s CMS Cameron McKenna v.o.s.

[CMS Cameron McKenna v.o.s.](#)

Na Poříčí 1079/3a
110 00 Praha 1

Tel.: +420 296 798 808

Fax: +420 221 098 000

e-mail: pavla.kratochvilova@cms-cmck.com ; jakub.tomsej@cms-cmck.com

[1] Rozhodnutí NS ČR ze dne 17.11.1998, sp.zn. 21 Cdo 11/98.

[2] K pojmu obchodního vedení viz např. rozhodnutí NS ČR ze dne 05.04.2006, sp.zn. 5 Tdo 94/2006.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | 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](#)