

22. 8. 2024

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

Odměna během dočasné pracovní neschopnosti statutářů

Členové statutární orgánů obchodních korporací, tedy zejména členové představenstva nebo správní rady akciové společnosti a jednatele společnosti s ručením omezeným neuzavírají s obchodní korporací pracovní smlouvu jako zaměstnanci, nýbrž v souladu s § 59 a násl. zákona č. 90/2012 o obchodních společnostech a družstvech v platném znění (zákon o obchodních korporacích) uzavírají s touto korporací smlouvu o výkonu funkce.

Smlouva o výkonu funkce je specifickým typem příkazní smlouvy, který upravuje vztah mezi obchodní korporací a členem orgánu této obchodní korporace (statutáři). Statutáři přísluší podle zákona o obchodních korporacích obchodní vedení společnosti. Funkce statutáře nemůže být považována za závislou práci dle zákoníku práce, a proto se vždy výkon funkce považuje za obchodněprávní vztah. Závislou prací podle zákoníku práce je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. To je důvodem, proč statutář nemůže sám sobě práci nařizovat, a jeho smlouva nemůže být tedy podřízena zákoníku práce.

Trochu odlišné je však nahlížení na statutáře z hlediska daňových a mzdových předpisů. Pokud jde o daň z příjmu, patří dle zákona č. [586/1992](#) Sb., o daních z příjmu v platném znění do § 6 – Příjmy ze závislé činnosti-jak příjem zaměstnance, tak příjem statutáře. Pro účely zdanění se statutář považuje za zaměstnance a s jeho příjmem se tedy zachází stejně jako s příjmem zaměstnance zaměstnaného podle zákoníku práce. Co se týká odvodů na zdravotní pojištění, zákon o veřejném zdravotním pojištění se odkazuje na zákon o daních z příjmů a statutáře též pro účely zdravotního pojištění považuje za zaměstnance. Pro účely sociálního pojištění a jeho odvodů zákon o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti též zahrnuje statutáře do kategorie zaměstnanců. Na statutáře a jejich příjmy se tedy vztahují stejná pravidla, co se pojistného týče, jako na zaměstnance.

Zákon č. 187/2006 o nemocenském pojištění v platném znění definuje podmínky pro účast na pojistném takto: Pobírá-li statutář odměnu za výkon funkce na území České republiky, bude toto zaměstnání pohledem zákona o nemocenském pojištění buď zaměstnáním tzv. „Ostatním“ a nebo tzv. „Zaměstnáním malého rozsahu“. O zaměstnání malého rozsahu by šlo tehdy pokud by odměna za výkon funkce byla ve smlouvě definována nižší než rozhodný příjem (tj. pro rok 2024 částka 4000 Kč) měsíčně. V takovém případě by byl dotyčný účasten nemocenského pojistného jen v těch měsících, kdy by obdržel příjem alespoň 4000 Kč. Ve většině případů jsou však měsíční odměny členů statutárních orgánů definovány na vyšší částky. Tudíž se pak jedná typicky o tzv. zaměstnání „Ostatní“, kde je statutář účasten od data zahájení výkonu funkce. Obecně platí, že je-li statutář účasten nemocenského pojistného, tak mu náleží i dávky nemocenského pojistného.

Zde se často setkáváme s dotazy, jak je to s pobíráním odměny statutáře v případě, pokudbude po delší dobu v dočasné pracovní neschopnosti nebo v karanténě. Jejich funkce z hlediska právních předpisů přece jen trochu odlišná od klasických zaměstnanců. Jak je výše uvedeno statutář není zaměstnanec ve smyslu zákoníku práce. Statutář, byť je nemocensky pojištěn, nemá nárok na náhrady v prvních 14. dnech dočasné pracovní neschopnosti. Protože má však sjednanou odměnu ve

smlouvě o výkonu funkce, pobírá i během prvních 14 dnů své dočasné pracovní neschopnosti dál svou odměnu, pokud ve smlouvě o výkonu funkce není sjednáno jinak. A nyní se dostáváme k zajímavému aspektu výkonu funkce statutářů a jejich případné delší dočasné pracovní neschopnosti. Při sjednávání smlouvy o výkonu funkce je praktické na tyto situace pamatovat a sjednat pro obě strany akceptovatelná řešení.

Pokud smlouva o výkonu funkce v této souvislosti „mlčí“, tedy neobsahuje žádná speciální ujednání pro tento případ, pak statutář i v případě dočasné pracovní neschopnosti trvající například několik týdnů či měsíců pobírá po celou dobu své dočasné pracovní neschopnosti sjednanou odměnu a od 15. dne k tomu ještě navíc denní dávky nemocenského pojištění.

Ve smlouvě o výkonu funkce může být ale někdy ujednáno, že v případě dočasné pracovní neschopnosti statutáři nenáleží odměna od 15. dne jeho dočasné pracovní neschopnosti, kdy má nárok na dávky nemocenského pojištění dle zákona o nemocenském pojištění. S takovými ujednáními se v praxi setkáváme zřídka.

Třetím typem ujednání bychom nazvali situaci, kdy pobírání odměny statutáře v případě jeho dočasné pracovní neschopnosti je určitým způsobem limitováno. Ve smlouvě bývá ujednáno, že statutář má nárok odměnu v případě dočasné pracovní neschopnosti po dobu maximálně několika týdnů nebo měsíců, případně bude odměna v případě dočasné pracovní neschopnosti krácena. Pro obchodní korporaci samozřejmě není ekonomicky příjemné, pokud by člen statutárního orgánu, který má korporaci obchodně vést, by byl v dočasné pracovní neschopnosti po extrémně dlouhou dobu a korporace by byla dle smlouvy povinna mu takto stále hradit plnou odměnu. Vedle odměny by statutář byl i oprávněn pobírat dávky nemocenského pojištění.

Na závěr je důležité ještě zmínit, že je podstatné, zda statutář v průběhu dočasné pracovní neschopnosti skutečně pracoval nebo nepracoval, přičemž není podstatné, zda pobírá za tuto dobu odměnu za výkon funkce či nikoliv. Pokud by totiž prokazatelně pracoval, platí dle ustanovení § 16 zákona o nemocenském pojištění, že pojištěnec nemá nárok na výplatu nemocenského, peněžité pomoci v mateřství, otcovské a ošetřovného za dobu, po kterou v pojištěné činnosti vykonává práci.

Proto je při sjednávání smlouvy o výkonu funkce mezi korporací a statutářem velmi důležité na tuto problematiku myslet a sjednat taková pravidla, aby se jednalo o určitý výhodný kompromis jak pro statutáře tak pro korporaci.



Mgr. Regina Huntley,
advokátka, Associate Partner

Rödl & Partner

Rödl & Partner

Platnéřská 2
110 00 Praha 1

Tel.: +420 236 163 720

E-mail: regina.huntley@roedl.com

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Podmíněné propuštění ve světle zásady ústnosti a přímosti](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 37.: Povinná forma jednání ve smlouvách](#)
- [Poučení z krizového vývoje v kauze bitcoiny](#)
- [EUDAMED: Jednotná databáze mění pravidla hry na trhu zdravotnických prostředků](#)
- [Nový zákon o veřejných dražbách, aukce a obálkové metody](#)
- [Pohled přes hranice - natáčení pornografických klipů jako důvod výpovědi z nájmu bytu](#)
- [Nařízení EU o umělé inteligenci a jeho dopady na využití jazykových modelů v advokátní praxi](#)
- [Revize zájezdové směrnice: co přináší, co hrozilo a co to znamená pro praxi](#)
- [Kupní smlouva o převodu nemovitosti bez uvedení výše kupní ceny](#)
- [Druhá „tlačítková novela“: povinné tlačítko pro odstoupení od smlouvy](#)
- [Souhlas s veřejným užíváním pozemku jako překážka nároku na bezdůvodné obohacení - nález Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 2541/25](#)