

20. 1. 2017

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

# Průlomový náleží Ústavního soudu v oblasti souběhu funkcí

Nedávný náleží Ústavního soudu, sp. zn. I. ÚS 190/15 ze dne 13. 9. 2016, může změnit doposud zastávanou praxi a názor nejen obecných soudů, ale i Nejvyššího soudu České republiky. Tento ústavní náleží se týká problematiky souběhu funkce člena statutárního orgánu obchodní korporace (např. jednatele či člena představenstva) a zaměstnance v pracovním poměru v téže obchodní korporaci (zpravidla jde o vedoucího zaměstnance v manažerské pozici, např. generálního ředitele).



Souběh funkcí byl po mnoho let považován za problematický, zejména v případě, kdy člen statutárního orgánu obchodní korporace paralelně vykonával práci, která zahrnovala tzv. obchodní vedení společnosti na základě pracovní smlouvy. Možnost souběhu funkcí byla dlouhodobě soudy zpochybňována a paralelní pracovní smlouvy byly často prohlašovány za neplatné.

Současný náleží Ústavního soudu však dosavadní argumentaci obecných soudů a především Nejvyššího soudu České republiky zpochybňuje.

Jedním z argumentů, který Ústavní soud zastává, je, že při posuzování smlouvy je vždy nutné upřednostnit takový výklad, který nezakládá její neplatnost. Zároveň Ústavní soud zdůrazňuje, že zákaz souběhu funkce statutárního orgánu obchodní korporace a pracovního vztahu nikdy nebyl českými zákony výslovně stanoven, když tento zákaz judikatorně dotvořily až obecné soudy. Pokud tedy obecné soudy chtějí dovozovat zákaz soukromoprávního jednání, musí pro takový svůj závěr doložit velmi přesvědčivé argumenty, protože jde o soudcovské dotváření práva proti zájmům soukromých osob. Primárním normotvůrcem je však v českém ústavním pořádku zákonodárce, soudy mohou dotvářet právo pouze v obecné míře.

Ústavní soud dále uvádí, že i přesto, že zákoník práce definuje konkrétní vztahy, které jsou vždy podřízeny pracovnímu režimu, nic nebrání tomu, aby na základě vůle stran byly zákoníku práce podřízeny i jiné právní vztahy. Dle Ústavního soudu tedy není z pracovního pohledu důvod, pro který by nemohl člen statutárního orgánu obchodní korporace vykonávat svou činnost nebo její část na základě smlouvy podřízené režimu zákoníku práce. Vždy je samozřejmě třeba zkoumat vůli stran a obsah konkrétních ujednání smlouvy.

Podle Ústavního soudu, pokud chtějí obecné soudy nadále zastávat názor o nepřipustnosti souběhu funkcí, musí náležitě odůvodnit, proč si člen statutárního orgánu a obchodní korporace nemohou upravit vzájemná práva a povinnosti prostřednictvím smlouvy o výkonu funkce, pro kterou si zvolí režim zákoníku práce. Zároveň musí obecné soudy odůvodnit, proč – pokud může člen statutárního orgánu část svých oprávnění k obchodnímu vedení delegovat na jiné (pověřené) osoby, kterými mohou být i zaměstnanci korporace – není přípustné, aby tato působnost byla svěřena přímo členovi statutárního orgánu (a aby s ním za tímto účelem byla uzavřena pracovní smlouva).

Ústavní soud rovněž uvádí, že zákaz souběhu pracovního vztahu a výkonu funkce statutárního orgánu odebírá dotčeným osobám, které relevantní práci reálně vykonávají, ochranu, kterou jinak běžní zaměstnanci obchodní korporace mají. Navíc se na tyto manažery nevztahuje zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele, což také snižuje míru jejich ochrany. V neposlední řadě má tato skutečnost negativní dopad na setrvání žen v manažerských funkcích, kdy v důsledku tohoto zákazu ženy při výkonu těchto funkcí nemají zejména nárok na mateřskou dovolenou a garanci návratu po mateřské dovolené.

V této souvislosti je třeba upozornit na to, že vydání tohoto ústavního nálezu neznamená obecnou přípustnost souběhu funkcí. Ústavní soud tímto pouze poukázal na to, že přípustnost souběhu funkcí by měla být hodnocena ad hoc. Zároveň Ústavní soud poskytl obecným soudům určité vodítko, jakým směrem by se měly ubírat jejich úvahy při posuzování přípustnosti souběhu funkcí.

Závěrem lze tedy shrnout, že byť Ústavní soud souběh funkcí dle výše uvedeného nevyklučuje, stále v této oblasti panuje právní nejistota, a to minimálně do doby dalšího rozhodování obecných soudů, které jsou právním názorem vysloveným v nálezu Ústavního soudu vázány.



**Mgr. Martina Šumavská,**  
advokátní koncipient

[Dvořák Hager & Partners, 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@dhplegal.com](mailto:paha@dhplegal.com)

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

## Další články:

- [Mimosmluvní odměna při společném zastupování více osob](#)
- [Nepřiznané koalice](#)
- [Společnost s podíly 50:50 - právní rizika patových situací a jejich smluvní řešení](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 34: Jednání za společnost - prokura](#)

- [Jak nastavit smlouvy s dodavateli podle nové právní úpravy kybernetické bezpečnosti?](#)
- [Vada koupené věci - kdy zjištěné nedostatky zakládají kupujícímu práva z vadného plnění a kdy nikoliv?](#)
- [Smluvní autonomie vs. ochrana slabší strany v moderním kontraktačním právu](#)
- [Reklamáce vad stavby](#)
- [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 \(jednatel x společnost\)](#)