23. 9. 2016

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

# Revoluce v souběhu funkcí?

V průběhu včerejšího dne Ústavní soud vydal nález,[1] který významně dopadá na doposud zastávaný názor soudů na tzv. souběh funkcí, tedy situaci, kdy člen statutárního orgánu obchodní společnosti (tedy například jednatel nebo člen představenstva) má s touto společností uzavřen souběžný pracovní poměr na vedoucí manažerskou funkci, typicky zejména funkci generálního ředitele (případně jiného oborového ředitele).

**Historie souběhu funkcí**

Nejvyšší soud ve svých rozhodnutích po dlouhá léta opakovaně zastává názor,[2] že souběžná pracovní smlouva je v případě, kdy se činnosti podle pracovní smlouvy a náplň funkce statutárního orgánu překrývají, neplatná. Na základě těchto rozhodnutí pak vznikaly mnohé spory, ve kterých společnosti po svých bývalých členech statutárního orgánu požadovaly vrácení vyplacené mzdy, případně ukončovaly spolupráci okamžitě bez jakékoliv kompenzace, a to právě v důsledku neplatnosti souběžné pracovní smlouvy z důvodu nepřípustného souběhu funkcí.

Přestože v poslední době Nejvyšší soud svou judikaturu v určitých aspektech zmírnil,[3] když uvedl, že souběžná pracovní smlouva člena statutárního orgánu není neplatná v případě, že na jejím základě má vykonávat činnosti na vymezeném okruhu řízení (např. obchodní ředitel) a je přitom současně podřízen jinému zaměstnanci (typicky generálnímu řediteli), na obecné nepřípustnosti souběhu funkcí i nadále trval. V těchto případech totiž Nejvyšší soud neviděl překryv mezi náplní funkce člena statutárního orgánu a činností na základě pracovní smlouvy.

Včerejší nález Ústavního soudu ovšem argumenty Nejvyššího soudu, na kterých byla dovozena neplatnost souběžných pracovních smluv, velmi zpochybňuje a přinese tak velmi pravděpodobně v této problematice významný obrat.

**Posuzovaný případ**

Ústavní soud se ve svém nálezu zabýval sporem mezi bývalým předsedou představenstva akciové společnosti, který byl současně jmenován do pozice generálního ředitele, na kterou byla uzavřena manažerská (pracovní) smlouva, a touto společností.

Předmětem sporu byl nárok na mzdu, který měl zaměstnanci vzniknout za výpovědní dobu poté, co byl v roce 2009 odvolán z funkce předsedy představenstva. Současně byl odvolán i z vedoucího pracovního místa generálního ředitele a následně mu byla dána výpověď podle zákoníku práce.

Soud prvního stupně i odvolací soud nejprve žalobě zaměstnance vyhověly, když uvedly, že zde není dán souběh funkcí, neboť okruh povinností generálního ředitele byl širší než okruh činností člena statutárního orgánu. Nejvyšší soud nicméně následně obě tato rozhodnutí s odkazem na svá výše popsaná rozhodnutí zrušil, když dospěl k tomu, že v tomto případě se okruh činností generálního ředitele a člena statutárního orgánu překrývaly, což má za následek neplatnost souběžné pracovní smlouvy. V nových rozhodnutích pak nižší soudy, vázány názorem Nejvyššího soudu, nárok zaměstnance na mzdu zamítly. Rovněž následně podané dovolání zaměstnance Nejvyšší soud pro nepřípustnost odmítl.

Jelikož se zaměstnanec s tímto výsledkem nehodlal smířit, podal proti rozhodnutím obecných soudů ústavní stížnost, které Ústavní soud ve většině vyhověl a předchozí rozhodnutí obecných soudů zrušil.

**Argumentace Ústavního soudu**

Ústavní soud ve svém nálezu podává hned několik důvodů, proč považoval za nutné se odchýlit od názoru, který ve svých rozhodnutích ohledně nepřípustnosti souběhu funkcí prezentoval Nejvyšší soud.

Ústavní soud nejprve poukazuje na základní zásadu soukromého práva, vyjádřenou v článku 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod, dle které může každý činit, co není zákonem zakázáno a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá (obdobně také v čl. 2 odst. 4 Ústavy). Z této zásady pak vychází také dosavadní ustálená judikatura Ústavního soudu, která dovozuje, že **při posuzování smlouvy je vždy nutné upřednostnit takový výklad, který nezakládá její neplatnost**. Přestože je pracovní právo do jisté míry specifickou oblastí soukromého práva, není žádný důvod tyto obecné principy v tomto případě neaplikovat.

V této souvislosti Ústavní soud zdůrazňuje, že „***zákaz tzv. souběhu funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu české zákony nikdy výslovně nestanovily a tento zákaz judikatorně dotvořily až obecné soudy****. Toto omezení soukromoprávních vztahů tak nestanovil zákonodárce, který je v českém ústavním pořádku primárním normotvůrcem, nýbrž obecné soudy, které mohou toliko dotvářet právo, a to navíc jen v omezené míře. Pokud chtějí obecné soudy dovozovat zákaz soukromého jednání, který není výslovně stanoven zákony,* ***musí pro takový závěr předložit velmi přesvědčivé argumenty****, protože jde o soudcovské dotváření práva proti zájmům soukromých osob. Takové soudcovské dotváření práva je nutné podrobit obzvláště přísnému ústavnímu přezkumu, neboť tímto rozhodováním obecných soudů mohou být porušena nejen základní práva stěžovatele (a to zejména subjektivní právo stěžovatele 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, který je nedílnou součástí principu právního státu ve smyslu čl. 1 odst. 1 Ústavy.*“

Prostřednictvím těchto základních principů pak Ústavní soud posuzoval argumentaci Nejvyššího soudu týkající se zákazu tzv. souběhu funkcí, a to jak v oblasti pracovního, tak obchodního (občanského) práva.

**Pracovněprávní argumentace**

V tomto směru Ústavní soud nejprve přezkoumal argument Nejvyššího soudu, dle kterého může být režimu zákoníku práce (tedy pracovněprávnímu vztahu) podřízena výlučně závislá práce, přičemž výkon funkce statutárního orgánu závislou prací není.

S touto argumentací Ústavní soud nesouhlasí, když uvádí, že zákoník práce pouze stanoví, že závislá práce musí být vykonávána výlučně v pracovněprávním vztahu a tím omezuje smluvní volnost stran v tom smyslu, že na výkon závislé práce si nemohou sjednat jiný než pracovněprávní vztah. Současně ale doplňuje, že „***to*** *ale na druhou stranu* ***neznamená, že by na základě vůle stran nemohly být režimu zákoníku práce podřízeny i jiné právní vztahy, v nichž o výkon závislé práce nejde****. Definiční ustanovení o závislé práci není možné chápat tak, že brání takovému ujednání – takový výklad by totiž přehlížel účel právní úpravy. Právě účel právních norem přitom musí mít v soukromém právu rozhodující váhu při zvažování, zda je či není určité jednání zakázáno (bod 31 tohoto nálezu). Ustanovení zákoníku práce, která definují závislou práci, jsou tak jen relativně (jednostranně) kogentní. Vymezují sice právní vztahy, které se řídí zákoníkem práce vždy, ale nebrání ani tomu, aby si v jiných případech strany režim zákoníku práce zvolily.*“

Dále Ústavní soud v této části nesouhlasí ani se samotnou argumentační logikou Nejvyššího soudu, když uvádí, že „***argumentace Nejvyššího soudu pomíjí účel právní úpravy a je vnitřně rozporná****. Podle Nejvyššího soudu není činnost člena statutárního orgánu zákoníkem práce vůbec regulována. Současně ovšem podle Nejvyššího soudu ze zákoníku práce plyne, že právní jednání, která má upravit výkon této činnosti v pracovněprávním vztahu, je neplatné. Jinak řečeno, zákoník práce způsobuje neplatnost právních jednání, na něž ale vůbec nedopadá. Takové úvahy není možné přijmout. Logickým důsledkem názoru, že zákoník práce nedopadá na vztahy spočívající ve výkonu činnosti statutárního orgánu, je totiž naopak to, že právní jednání upravující takový vztah vůbec nelze posuzovat podle zákoníku práce. Tím spíše z něj není možné dovozovat jejich neplatnost.*“

**Ústavní soud tak uzavírá, že z pracovněprávního pohledu není žádný důvod, proč by člen statutárního orgánu nemohl vykonávat svou činnost nebo její část na základě smlouvy podřízené režimu zákoníku práce.** Skutečnost, zda je ujednán režim zákoníku práce, pak je nutné posuzovat podle vůle stran, zejména s přihlédnutím k obsahu jednotlivých ujednání takové smlouvy.

**Obchodněprávní argumentace**

Ústavní soud se rovněž zabýval obchodněprávní argumentací Nejvyššího soudu, který při odůvodňování nepřijatelnosti souběhu funkcí bez jakéhokoliv bližšího vysvětlení pouze odkazoval na povahu obchodních korporací a funkce člena statutárního orgánu. V této souvislosti ale primárně **Ústavní soud konstatuje, že** „***považuje obecný odkaz na povahu obchodních korporací za naprosto nedostačující. Úvahy, které stojí za určitým právním názorem, by měly být v judikatuře uvedeny.*** *Není namístě odkazovat na jejich obecnou známost. Pokud nejsou důvody pro určité právní posouzení zřejmé z konkrétního rozhodnutí, ba ani z judikatury v něm citované, nemají adresáti práva žádnou možnost zjistit, o jaké argumenty soud své rozhodnutí opírá. Kromě snížení přesvědčivosti, a tudíž i legitimity, takového rozhodnutí je tím zasažena i právní jistota a předvídatelnost práva, které má naopak Nejvyšší soud – jehož úkolem je i sjednocovat judikaturu – posilovat.*“

Ústavní soud tedy v této části uzavírá, že „*v souladu se zásadou subsidiarity ústavní stížnosti a za účelem umožnit oboustranně plnohodnotný dialog mezi Ústavním soudem a obecnými soudy považuje Ústavní soud za nevhodné, aby sám domýšlel obchodněprávní argumentaci obecných soudů, která v napadeném rozhodnutí nebyla rozvedena.*“

**Další osud souběhu funkcí**

**Nejprve je nutné říci, že výše uvedený nález nelze vnímat tak, že Ústavní soud bez dalšího má za to, že souběh funkcí je zcela přípustný.** Dle našeho názoru z nálezu ovšem vyplývá, že Ústavní soud považuje za nesprávnou doposud předloženou argumentaci Nejvyššího soudu.

**Má-li být zachován názor o nepřípustnosti souběhu funkcí, musí obecné soudy** „***v prvé řadě náležitě odůvodnit, 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.*** *Za druhé, 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 (přičemž posouzení míry takové delegace je v zásadě vnitřní věcí společnosti) –, není přípustné, aby tato působnost byla svěřena přímo členovi statutárního orgánu (a aby za tím účelem byla uzavřena s členem statutárního orgánu pracovní pracovněprávní smlouva). V této souvislosti je rovněž nutné odůvodnit, v čem je z materiálního hlediska rozdíl mezi tzv. souběhem u výrobně-technického náměstka generálního ředitele a obchodní ředitele (srov. rozsudky Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2310/2015 a sp. zn. 21 Cdo 496/2014 citované v bodě 40 tohoto nálezu), kde obecné soudy shledaly tzv. souběh přípustný, a tzv. souběhem u generálního ředitele (zde projednávaný případ), kde obecné soudy shledaly tzv. souběh nepřípustným. Tímto materiálním rozdílem těžko může být uvedení dalších činností v manažerské smlouvě (jdoucích nad rámec zastupování obchodní společnosti navenek a její obchodní vedení), aby nešlo výhradně o „stejnou činnost". Za třetí, zákaz souběhu funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu, respektive zákaz podřídit výkon funkce pracovněprávnímu režimu, odebírá dotčeným osobám, které relevantní práci reálně vykonávají, ochranu, kterou jinak mají zaměstnanci, a to zejména ochranu před výpovědí bez uvedení důvodů a ochranu před propuštěním v ochranné době (v souvislosti s nemocí, mateřskou dovolenou a rodičovskou dovolenou). Navíc se na tyto manažery nevztahuje zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele (ze kterého se hradí škoda na zdraví a škoda vzniklá v souvislosti s pracovním úrazem a nemocí z povolání), což opět snižuje standard jejich ochrany. I s tímto aspektem je nezbytné se vypořádat. Konečně, zákaz souběhu funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu, respektive zákaz podřídit výkon funkce pracovněprávnímu režimu, negativně ovlivňuje setrvání žen ve vrcholných manažerských funkcích, neboť v důsledku tohoto zákazu ženy v těchto funkcích nemají nárok na mateřskou dovolenou, nemají zajištěnu garanci návratu po mateřské dovolené a musí strpět další negativní dopady v souvislosti s mateřskou dovolenou (např. v souvislosti s výší peněžité podpory v mateřství v případě druhého dítěte). Výklad zastávaný v napadených rozhodnutích tak disproporčně zasahuje ženy ve vrcholných manažerských funkcích, a tudíž se musí obecné soudy vypořádat i s tím, zda takový výklad nevede k nepřímé diskriminaci na základě pohlaví.*"

Obecné soudy, zejména pak Nevyšší soud, mají před sebou tedy zjevně velký argumentační úkol, pokud chtějí zákaz tzv. souběhu funkcí zachovat.

**Závěr**

Přestože se v poslední době mohlo zdát, že závěr o nepřípustnosti tzv. souběhu funkcí již nebude zpochybněn a uplatní se i podle nového občanského zákoníku a zákona o obchodních korporacích, přichází Ústavní soud s významným nálezem, který značně dosavadní judikaturu zpochybňuje a je možné, že v celé záležitosti způsobí úplný obrat. Nález Ústavního soudu by dle našeho názoru měl obstát i dle aktuální právní úpravy, ke které Ústavní soud ve své argumentaci přihlédl (ačkoliv se daný případ týkal úpravy obchodního zákoníku před rokem 2012).

Bude tak zajímavé sledovat, jak se s tímto nálezem Ústavního soudu v dalších rozhodnutích Nejvyšší soud vypořádá, zda bude i nadále stát za svým názorem o nepřípustnosti souběhu funkcí na základě nové či významně doplněné argumentace, nebo naopak potvrdí jeho přípustnost a svou dosavadní judikaturu opustí.

**JUDr. Jaroslav Škubal**,
partner

**Mgr. Daniel Vejsada**,
advokát

PRK Partners s.r.o., advokátní kancelář

Jáchymova 2
110 00  Praha 1

Tel.:  +420 221 430 111
Fax:  +420 224 235 450
e-mail:  prague@prkpartners.com

---

[1] Nález Ústavního soudu ze dne 22.9.2016 sp. zn. I ÚS 190/15, k dispozici na www.usoud.cz.
[2] Viz například rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 21.4.1993 sp. zn. 6 Cdo 108/92, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17.11.1998 sp. zn. 21 Cdo 11/98, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26.1.2011 sp. zn. 21 Cdo 353/2007 a mnohá další.
[3] Viz například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24.2.2015 sp. zn. 21 Cdo 496/2014 nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4.5.2016 sp. zn. 21 Cdo 2310/2015.

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

## Další články:

- Užívání nemovitosti ve spoluvlastnictví aneb musí se spoluvlastníci na jejím užívání vždy dohodnout?
- Rozhodčí nálezy vydané ruskými rozhodčími soudy a jejich uznání a výkon na území EU
- Byznys a paragrafy, díl 27.: Import vybraných výrobků a spotřební daně
- Slovenské mimosoudní řešení sporů podle nařízení EU o digitálních službách
- Kontrola systémů vytápění – často přehlížená povinnost od firem po SVJ
- Předběžné opatření jako nástroj ochrany vlastníka nemovitosti
- Povolení kamerového systému s identifikací osob na letišti
- Environmentální tvrzení společností v hledáčku EU: Jak se vyhnout greenwashingu a obstát v nové regulaci?
- Jak fungují plánovací smlouvy v reálných situacích (1. díl)
- Rozvod? Už k němu nemusíte. Shrnutí podmínek, za jakých nebudete u soudu vyslýcháni, dokonce ani nebude nutná Vaše osobní účast
- Jaké klíčové změny přináší návrh novely stavebního zákona?