

16. 1. 2014

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

Snaha o souběh v roce 2014? Možná Vám pracovní poměr skončí.

Otázka možnosti souběhu funkcí po 1. lednu 2014, a to jak nově sjednaných, tak i již existujících, byla a je v právních kruzích často diskutována. Objevují se zcela protichůdné názory podložené odlišnými ustanoveními zákonů a argumenty. Jen na tomto webu lze z poslední doby poukázat na články „Rekodifikace vrátí pochybnosti o souběhu funkcí“ Ivy Hutařové, „Konec souběhů po rekodifikaci“ Milana Prieložného nebo „Glosa o svobodě. Co se starými souběhy? A jak s novými?“ z pera spoluautora rekodifikace Bohumila Havla. Nečiním si za cíl tyto pochybnosti vyjasnit, ale pouze přinést pohled na možné dopady trvajících nejasností ve světle nedávného rozhodnutí Nejvyššího soudu.

GLATZOVA & Co.
Advokátní kancelář - Law firm

Krátce k vývoji problematiky

Jak bylo často opakováno, zákon nikdy souběh výslovně nezakazoval. Nejvyšší soud však zaujal jasné stanovisko v tom smyslu, že není možné vykonávat činnosti spadající do obchodního vedení společnosti v pracovněprávním vztahu. Pokud se tedy jednatel následně stal zaměstnancem na pozici např. obchodní ředitel, byla pracovní smlouva neplatná a pracovní poměr nevznikl.

Hlasitý nesouhlas s tímto zákazem zákonodárce vyslyšel a novelizoval obchodní zákoník, do nějž s účinností od 1. ledna 2012 vložil § 66d, který výslovně umožnil delegování obchodního vedení i uvnitř statutárního orgánu společnosti a výkon svěřených funkcí v pracovněprávním vztahu. Souběh dostal jasný řád a pravidla.

Návrh nového občanského zákoníku obsahoval obdobné ustanovení, do schváleného (a nyní již účinného) znění se však nedostalo. Autoři rekodifikace tvrdí, že takové ustanovení není pro dovolenost souběhů potřeba, jelikož „co není v soukromém právu zakázáno, je dovoleno“.[1] Nejedním právníkem, včetně mě, se však obává toho, že při absenci výslovné úpravy zůstává zcela relevantní soudní judikatura, jež do 31. prosince 2011 bez výslovného dovolení nebo zákazu v zákoně souběhy zakazovala.

Nové rozhodnutí Nejvyššího soudu k souběhům

Uprostřed rozběhlé diskuse vydal Nejvyšší soud dne 14. listopadu 2013 rozsudek ve věci sp. zn. 21 Cdo 3250/2012 (dostupné na www.nsoud.cz), v němž zcela jednoznačně potvrdil, že, alespoň v intencích právních předpisů platných do 31. prosince 2011, je pro něj souběh nemožný.

Předmětem sporu byla žaloba bývalého zaměstnance, ředitele sdíleného finančního centra, na neplatnost výpovědi z pracovního poměru. V řízení bylo zjištěno, že zaměstnanec nejprve uzavřel v

červnu 2008 se zaměstnavatelem platnou pracovní smlouvou. Následně byl 18. září 2008 jmenován do funkce jednatele, kterou začal vykonávat, přičemž jeho práce se nezměnila, pouze mu přibýly povinnosti v korporátní oblasti. Výpověď z pracovního poměru pro porušení povinností mu zaměstnavatel dal v srpnu 2009.

Za takto zjištěného skutkového stavu soudy prvního a druhého stupně dospěly k závěru, že pracovní poměr zaměstnance konkludentně zanikl již ke dni 18. září 2009, tedy ke dni, kdy byl zaměstnanec jmenován jednatelem společnosti. Soudy tedy dovodily, že tím, že strany vstoupily do obchodněprávního vztahu jednatel - společnost se implicitně dohodly i na ukončení pracovního poměru. Logickým následkem tak byl neúspěch žaloby zaměstnance, jelikož neplatné ukončení pracovního poměru nezažaloval do dvou měsíců od „původního“ ukončení pracovního poměru.

Výše uvedený soudní výklad vůle stran považují za poměrně extenzivní. O to zajímavější proto je, že Nejvyšší soud, konkrétně senát, jemuž předsedal doktor Ljubomír Drápal, se s tímto názorem zcela ztotožnil. Nejvyšší soud tedy v podstatě předpokládá, že i zaměstnanci a zaměstnavateli muselo být zcela jasné, že souběh možný není, a na základě toho byl schopen dovodit jejich, nijak nevyjádřenou, vůli.

Dopady možné nedovolenosti souběhu po 1. lednu 2014

Pokud by se soudy i přes zaklínání autorů rekodifikace ustanovením § 2 nového občanského zákoníku přiklonily zpět k nedovolenosti souběhů, byli-by na tom bití zejména členové statutárních orgánů. Je totiž velmi pravděpodobné, že odměnu budou dostávat v rámci pracovněprávního vztahu. Výkon funkce pak bude jako bezplatný buď přímo sjednán nebo to ponovu vyplyne přímo ze zákona o obchodních korporacích.

Pokud bude pracovní smlouva sjednána až po vzniku funkce ve statutárním orgánu, bude neplatná. Pokud bude časová souslednost opačná, je ve světle citovaného judikátu dost dobře možné, že pracovní poměr konkludentně zanikne. Zaniknout může i v případě, že souběh byl založen v letech 2012 a 2013 a bude nadále pokračovat. Jeden z možných výkladů nové úpravy totiž uvádí, že smlouvy o výkonu funkce musí být uzpůsobeny nové úpravě nejpozději do 1. července 2014 a jelikož výkon této funkce v pracovněprávním vztahu nebude možný, pracovní smlouva zanikne pro dodatečnou nemožnost plnění.

V případě, že vznikne spor, může společnost požadovat po členovi statutárního orgánu vrácení bezdůvodného obohacení ve formě mzdy vyplacené bez právního důvodu nebo společnost přestane mzdu vyplácet a domáhat se jí bude člen statutárního orgánu. Ten bude tvrdit, že úmyslem stran bylo, aby funkci vykonával úplatně, a vleklá soudní tahanice je na světě. A co teprve, pokud se do toho připlete třeba insolvence společnosti...

Závěr? Souběžně raději ne

Nechci hádat, který z možných výkladů nového práva převáží. Obě strany mají své argumenty. A ačkoliv Nejvyšší soud ve výše popsaném případě nijak nenaznačil, že by nad souběhy začal přemýšlet jinak, je dost možné, že tak za použití obecných principů nového občanského zákoníku učiní hned, jak dostane případ řídicí se novým právem.

Do té doby bych však všem společnostem i členům jejich statutárních orgánů spíše doporučil uzavřít namísto dosavadní pracovní smlouvy pouze smlouvu o výkonu funkce. I v ní je možné navíc sjednat velké množství „pracovněprávních“ výhod včetně dovolené, „zaměstnaneckých benefitů“ či odstupného pro případ předčasného ukončení smlouvy společností bez toho, že by člen statutárního orgánu závažně porušil svou povinnost, atd.

Domnívám se, že důvodů riskovat tak je příliš málo.



Mgr. Jindřich Fuka,
advokátní koncipient

[Glatzová & Co., s.r.o.](#)

Betlémský palác
Husova 5
110 00 Praha 1

Tel.: +420 224 401 440

Fax: +420 224 248 701

e-mail: office@glatzova.com



[1] Viz shora citovaný článek Bohumila Havla.

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

Další články:

- [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](#)
- [Kupní smlouva bez přesného určení kupní ceny](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 36.: Doložka o mlčenlivosti](#)

- [Detekce podezřelého obchodu v kontextu hazardních her](#)
- [AI omnibus](#)